



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El compromiso organizacional y la gestión
administrativa del trabajador del Puericultorio
Pérez Aranibar, Lima 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ana Beatriz Millones Acosta

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU-2017

Página del jurado

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dra. Teresa Campana Añasco
Secretaria

Mg. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mis padres y a mi hija que con su amor, dedicación y apoyo hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis objetivos.

Agradecimientos

Agradezco a mis maestros por las enseñanzas recibidas que guiaron mi camino para la elaboración y conclusión de la presente tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Ana Beatriz Millones Acosta**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado **“El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017”** presentada, en 133 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de marzo del 2017

.....
Br. Ana Beatriz Millones Acosta
DNI N°06269141

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017”, que tuvo como objetivo determinar relación que existe entre compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, ya que vivimos en una sociedad altamente competitiva donde las personas, que laboran en diversas entidades, se esfuerzan por desarrollarse, destacar y diferenciarse con el propósito de alcanzar sus metas.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de posgrado. En el capítulo I denominado introducción se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales, en la Capítulo IV presentamos la discusión, en la capítulo V presentamos las conclusiones, capítulo VI las recomendaciones y por último en el capítulo VII las referencias bibliográficas y los anexos.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes.	15
1.2 Fundamentación científica.	21
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. Marco metodológico	42
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	45
2.4 Tipo de investigación	45
2.5 Diseño	46
2.6 Población, muestra y muestreo	47
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Métodos de análisis de datos	54
2.9 Aspectos éticos	55
III. Resultados	56
3.1 Descripción de resultados	57
3.2 Contrastación de hipótesis	66
IV. Discusión	70

V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	80
VIII Anexos	
Artículo Científico	
Matriz de consistencia	
Matriz operacional de variables	
Instrumentos	
Certificado de validez de instrumentos	
Matriz de datos	

Lista de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Matriz de operacionalización del compromiso organizacional.	44
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la gestión administrativa.	45
Tabla 3	Número de trabajadores que conforman la población de estudio.	48
Tabla 4	Número de trabajadores de la muestra de estudio.	49
Tabla 5	Validez de los instrumento, según expertos.	52
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach.	53
Tabla 7	Escala de correlación según el rango de valores.	55
Tabla 8	Nivel de compromiso organizacional del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	57
Tabla 9	Nivel de compromiso afectivo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	58
Tabla 10	Nivel de compromiso de continuidad del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	59
Tabla 11	Nivel de compromiso normativo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	60
Tabla 12	Nivel de la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	61
Tabla 13	Nivel de la planeación del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	62
Tabla 14	Nivel de la organización del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	63
Tabla 15	Nivel de la dirección del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	64
Tabla 16	Nivel del control del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	65
Tabla 17	Correlación entre el compromiso organizacional y la gestión Administrativa.	66
Tabla 18	Correlación entre el compromiso afectivo y la gestión Administrativa.	67

Tabla 19	Correlación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa	68
Tabla 20	Correlación y del compromiso normativo y la gestión administrativa	69

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de compromiso organizacional del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	57
Figura 2 Nivel de compromiso afectivo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	58
Figura 3 Nivel de compromiso de continuidad del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	59
Figura 4 Nivel de compromiso normativo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	60
Figura 5 Nivel de la Gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	61
Figura 6 Nivel de la Planeación del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	62
Figura 7 Nivel de la organización del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	63
Figura 8 Nivel de la dirección del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	64
Figura 9 Nivel del control del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.	65

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existió entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa, teniendo en cuenta que debe fortalecerse las capacidades del trabajador que labora y tiene bajo su responsabilidad directa a los niños, niñas y adolescentes residentes. Eso significa elevar la calidad del desempeño de los profesionales y técnicos, propiciando el desarrollo de capacidades acorde al rol y funciones que asumen, para brindar una atención integral de calidad y calidez. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 141 trabajadores seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Los resultados evidenciaron que el 59% de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar presentó un nivel alto de compromiso organizacional, el 24% un nivel bajo y solo el 17% un nivel medio. Así mismo el compromiso afectivo resultó 66% de nivel alto, compromiso de continuidad con 49% de nivel medio y el compromiso normativo fue de 47% de nivel alto del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Finalmente se concluyó que existe una relación directa y elevada significativa entre la el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar durante el año 2017, (Rho de Spearman, $r = .851^{**}$, y $p = 0.000$).

Palabras clave: compromiso efectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, planeación, organización dirección y control

Abstract

The main objective of the present investigation was to determine the relationship that existed between the organizational commitment and the administrative management, taking into account that the capacities of the worker who works and has direct responsibility for the children and adolescents residing must be strengthened. This means raising the quality of the performance of professionals and technicians, encouraging the development of skills according to the role and functions they assume, to provide comprehensive quality and warmth care. The research was developed under the correlation level quantitative approach, so a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 141 workers selected through simple random sampling.

The results showed that 59% of workers of Puericultorio Pérez Aranibar presented a high level of organizational commitment, 24% a low level and only 17% a medium level. Likewise, the affective commitment resulted 66% of high level, commitment of continuity with 49% of average level and the normative commitment was 47% of high level of the worker of Puericultorio Pérez Aranibar.

Finally, it was concluded that there is a significant and direct relationship between the organizational commitment and the administrative management of the Puericultorio Pérez Aranibar worker during the year 2017, (Rho de Spearman, $r = .851^{**}$, and $p = 0.000$).

Key words: effective commitment, commitment of continuity, normative commitment, planning, organization, direction and control

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Se revisó diversos trabajos de investigación que refieren sobre las variables y cada uno de ellos tiene elementos significativos muy importantes para la investigación; por lo que se cree conveniente adjuntarlos como antecedentes. A continuación detallamos algunas que tienen relación con mi presente trabajo de investigación:

Antecedentes internacionales.

Gómez, Recio, Ramón, Gonzales, y Avalos (2013), realizaron la tesis titulada: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rio Verde, S.L.P. México.*, el objetivo general fue identificar la relación que existía entre el compromiso organizacional, su tipo de investigación fue descriptiva correlacional, trabajo con un total de población 80 empleados para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, luego los datos fueron procesados y se llegó a los siguientes resultados que: la relación entre las dimensiones del compromiso y de la satisfacción laboral, existe evidencian para aceptar la asociación. Los resultados obtenidos de la correlación entre las dimensiones de los constructos satisfacción laboral y compromiso organizacional. La satisfacción con la supervisión tiene una correlación moderada con el compromiso afectivo ($r= 0.504^{**}$, Sig.= 0.000), una correlación débil con el compromiso de continuidad ($r= 0.294^{**}$, Sig.= 0.000) y débil con el compromiso normativo ($r= 0.367^{**}$, Sig.= 0.000). En cuanto a la dimensión de satisfacción con el ambiente físico de trabajo se encontró una correlación débil para todas las dimensiones, compromiso afectivo ($r= 0.317^{**}$, Sig.= 0.000), compromiso de continuidad ($r= 0.205^{**}$, Sig.= 0.005) y compromiso normativo ($r= 0.288^{**}$, Sig.= 0.000).

Juna y Arias (2011), realizaron un trabajo de investigación titulado: *Plan de Mejora de la Gestión Administrativa, a Través de la Auditoria de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el Periodo 2011*, cuyo objetivo general fue: contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los

ciudadanos de la Provincia de Chimborazo, mejoramiento que se debe efectuar en coordinación con el Gobierno Provincial de Chimborazo, y con la participación ciudadana, a través de la gestión solidaria, eficaz y eficiente en la ejecución de sus proyectos. Su tipo de estudio fue descriptiva simple, de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Se trabajó un plan de mejora, el propósito principal de la auditorías prevenir, detectar fraudes o irregularidades, sino más bien prevenirlos, porque esa es la responsabilidad propia de la administración de la entidad pública. Luego del estudio minucioso se brindó las siguientes conclusiones: Los controles determinados a través de la auditoría de gestión señalaron de forma clara y concreta, que los procesos que deben seguir las autoridades, y las medidas preventivas a tomar, que permitirán evitar errores o desviaciones futuras en la aplicación de los procedimientos en sus procesos, tal como lo establece la Ley. - fue cumplido con la naturaleza de la Auditoría de Gestión, que es la de evaluar la eficiencia, eficacia en el logro de los objetivos. Así como, de mantener un adecuado control interno y manejo de los recursos, verificando que éstos sean utilizados en la cuantía y forma que fueron previstas en cada uno de los procesos. La investigación sirvió de apoyo y guía en la actuación de los principales funcionarios de Chimborazo, manteniendo sus esfuerzos en línea con los objetivos perseguidos por el departamento.

Gascón y Marcano (2013) realizaron la tesis titulada: *Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezuela Maturín-Monagas*, cuyo objetivo fue analizar el compromiso organizacional, para ello empleo la teoría de Meyer y Allen, Mathieu y Zajac, la investigación fue de campo, con nivel descriptivo, la variable estuvo compuesta por tres dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, la muestra fue de 60 trabajadores, medido con la escala de Likert, también reviso fuentes primarias y secundarias en la que realizo revisión documental, libros, páginas web entre otros, al reviso documentos, para el análisis del compromiso organizacional se empleó un instrumento que fue el cuestionario que consto de 18 ítems compuesto de las tres dimensiones afectivo, continuo y normativo, y preguntas sociodemográficas para medir el nivel de compromiso que posee los trabajadores, concluyendo que compromiso organizacional fue calificada como

nivel intermedio lo cual no es suficiente para lograr la satisfacción laboral debido que el trabajador no se encuentra totalmente comprometido, asimismo demostró que es el compromiso normativo que predomina en la institución pero no está relativamente presente en la mayoría de los trabajadores, dado que tuvo una mínima diferencia con el compromiso afectivo y continuo.

Bohrt, Romero y Díaz (2014) en la investigación titulada: *El Compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas*, realizaron un estudio comparativo que tuvo como propósito de hacer evidentes las características del constructo tridimensional del compromiso en algunos puestos de la base de tres diferentes empresas, utilizando para ello la comparación de las medias aritméticas y los cuartiles de referencia, posterior a ello, mediante un análisis de la varianza (ANOVA) confirmar la significación de las diferencias observadas entre las muestras, la población fue de 424 participantes, concluyendo que el compromiso organizacional se comportó, como un constructo multidimensional en el cual los componentes afectivo, de continuación y normativo variaron de modo 'cuasi'-independiente, además, el análisis descriptivo que se basa cuartiles que permitió determinar con precisión las variaciones en la intensidad de las respuestas de compromiso y entre las muestras con las que se trabajó la que predominó fue el compromiso de continuación, seguido del componente normativo o de obligación, y finalmente el vínculo afectivo.

Llapa, Trevizan, Shinyashiki y Mendes (2011) realizaron la investigación titulada: *Compromiso organizacional y profesionales de equipo de salud*, tuvo como objetivo identificar y analizar el compromiso organizacional y profesional de trabajadores que integran un equipo para atención primaria, el enfoque del estudio fue cualitativo y el método fue estudio de caso realizado con 12 profesionales de salud, en un Servicio de Salud de Atención Primaria perteneciente al Distrito de Cercado, ubicado en la ciudad, en el departamento de Arequipa, que se encuentra vinculada al Ministerio de Salud del Perú, que autorizó la realización de la investigación con los integrantes del equipo, fundamentó el modelo teórico de Meyer y Allen en cuanto al compromiso

organizacional y profesional, utilizando entrevistas semi-estructuradas analizadas según análisis de contenido por temática, el resultado fue categorizado por núcleos temáticos en sus bases Afectiva, Instrumental además de Normativa, siendo los seis primeros subtemas relacionados al compromiso organizacional y los cuatro últimos temas relacionados al compromiso profesional. Concluyendo que el compromiso contribuye a que cada trabajador se identifique con su rol profesional y organizacionales, volviéndolos mucho más motivados y por lo tanto más involucrados. Se espera que organizaciones de salud implementen estrategias así como también promuevan condiciones que favorezcan el compromiso afectivo entre los empleados.

Antecedentes nacionales.

Rivera (2010) realizó una tesis titulada: *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada*, su objetivo general fue analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, así como conocer el grado de compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa privada y correlacionar las variables demográficas de los docentes, el enfoque es cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, se aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento un cuestionario con 21 ítems, la población fue de 43 docentes, se llegó a los siguientes resultados: Que solamente existe mediana relación (en virtud al índice 0.5) según el criterio de Cohen entre el sexo y el compromiso afectivo ($r=0.364$) y el compromiso normativo ($r=0.393$). Si bien es cierto que el nivel de significancia es medio, podemos precisar que con el nivel correlacional antes señalado causa una sorpresa esta relación, debido a que estudios citados en nuestro marco teórico consideraban que no existe gran grado de significancia en el sexo por cuanto existía contradicción de resultados. Esta tesis concluye que el factor sexo, para ese caso, sí es un factor determinante e importante en el grado de compromiso organizacional respecto a las demás correlaciones.

Hidalgo (2015) en la tesis titulada: *Compromiso organizacional y gestión educativa de la institución educativa Mercedes Indacochea Lozano del nivel*

secundaria, del distrito de Huacho – 2014, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión educativa, la investigación fue de tipo básico, descriptivo correlacional de diseño experimental, de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 62 profesores, los instrumentos fueron dos cuestionario de compromiso organizacional medido con las dimensiones compromiso afectivo, continuo y normativo con 18 ítems y el cuestionario de gestión educativa con 24 ítems respectivamente, medido con la escala de likert, y validado por juicio de expertos, y fue sometido a la prueba piloto para medir la confiabilidad de los instrumento mediante alfa de Conbrach, y procedió a la tabulación de datos a través en SPSS, concluyendo que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa, resultando que Rho de Spearman =0,404 y el grado de significancia estadística fue $p < 0,005$; asimismo el compromiso afectivo y la gestión educativa resulto $r=0.504$ y el grado de significación estadística fue $p=0.05$, por otro lado el compromiso continuo y gestión educativa obtuvo Rho de Spearman=0.612 y el grado de significancia fue menor 0.05 y respecto al compromiso normativo fue $r=0.513$ y p fue menor 0.05, con lo que concluyó que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa.

Cruz (2016) realizó la tesis titulada: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, el tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; para la investigación los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Meyer y Allen para el compromiso organizacional y el cuestionario de Minnesota para la satisfacción laboral, la población fue de 60 trabajadores, y se encuestó a todos, se hizo una prueba piloto para ver la confiabilidad del instrumento, y la validez fue dada por juicio de expertos, y proceso por la estadística inferencial para conocer la correlación de las variables, obteniendo que relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPSC fue de $r=0.149$, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja, el compromiso afectivo y la satisfacción

laboral fue de $r = 0.184$ en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja; asimismo el compromiso normativo y la satisfacción laboral fue de $r = 0.224$ lo cual quiere decir que hay una relación positiva baja; el compromiso continuo y la satisfacción laboral se obtuvo 0,313 en, lo cual quiere decir que hay una relación positiva baja.

Angulo (2016) realizó la tesis titulada: *Compromiso organizacional y el stress laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016*, con la finalidad la investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016. Es una investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental de corte transversal ya que las variables no fueron manipuladas. Así mismo, para la variable compromiso organizacional se aplicó el instrumento del cuestionario denominado “Análisis Factorial de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen” y para la variable estrés laboral se aplicó un cuestionario denominado “índice tensión relacionada al trabajo”. La población fueron 939 colaboradores; donde se aplicó encuestas a una muestra de 273 colaboradores de dicha organización con el propósito de analizar la relación entre dichas variables. Después de haber realizado el análisis, el compromiso organizacional tiene un puntaje del 65% encontrándose en un nivel moderado y el estrés laboral se encuentra en un nivel medio con un 70%, por lo tanto, al correlacionar las dos variables y concluyó que existe una relación inversa entre el compromiso organizacional y estrés laboral con un índice de 0.287; es decir que a más compromiso menos estrés laboral habrá en los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

De la Puente (2017) realizó la tesis titulada: *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. La población estuvo compuesta por 150 trabajadores del personal de la Municipalidad de

Provincial de Trujillo, y seleccionó mediante muestreo a 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue dos cuestionario uno de compromiso organizacional con 19 ítems, medido con la escala de Likert y el cuestionario de motivación, concluyendo el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio el compromiso organizacional, el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y motivación de logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de afiliación de la motivación de logro, el compromiso organizacional se encuentra correlacionado de forma pequeña y significativa con las sub escala de afiliación($r= .280$) pero correlaciones medianas y significativas con poder ($r= .374$) y logro ($r= .319$) de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

1.2. Fundamentación científica

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores Puericultorio Pérez Aranibar, se describen además las dimensiones que permitieron su medición y las teorías que las sustentan: presentando la teoría de Allen y Mayer (1997) como sustento de la variable compromiso organizacional y Chiavenato (2010) que sustenta la gestión administrativa.

Compromiso organizacional:

Actualmente, el compromiso organizacional es un factor importante en toda institución pública o privada, para Allen y Mayer (1997) es un vínculo del individuo con la empresa.

Conceptualización de Compromiso organizacional.

Según Edel, y García (2007) sostuvieron que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega hasta la contribución activa para el logro de las metas de la organización, el compromiso es la actitud más importante al trabajo para alcanzar el beneficio común (p.51).

Por su parte Robbins (2003) definió el compromiso organizacional como “un estado en que un empleado se identifica con la organización, con sus metas y quiere seguir formando parte de ella” (p.72).

Según el autor es el compromiso que manifiesta los integrantes de una organización con los objetivos de la misma en el presente y futuro, comprometidos con una actitud positiva para el desarrollo de la misma.

Del mismo modo Chiavenato, (2010) opino que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

Teoría del compromiso organizacional

Según Varona (1993) precisa en su estudio, la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización de la palabra “compromiso organizacional”, las cuales son: (a) Perspectiva de intercambio: es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el trabajador; (b) Perspectiva psicológica: sujeta a la identificación del trabajador con los valores y objetos de la organización, su deseo por contribuir con la organización para que alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización y (c) Perspectiva de atribución: consiste en que el trabajador se obliga en forma voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización además de participar en todos los actos que ello conlleva.

Enfoque del Compromiso organizacional.

Según Cohen, (2003) “El estudio del compromiso en el lugar de trabajo viene desde los años 60 y fue enfocado hacia el concepto del compromiso organizacional”. Con el transcurrir del tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso que no fueron tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto de trabajo (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, sin embargo por lógica van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado.

Por otro lado Para González y Guillén (2008) que analizaron las tres dimensiones de Mayer y Allen mencionadas a la luz de la clasificación tridimensional de los bienes desarrollada por el filósofo clásico Aristóteles ante la falta de fundamentación filosófica de este constructo. Determinaron un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo con las tres clases de bienes que fueron propuestas por Aristóteles que veremos más adelante.

Dimensiones de Compromiso organizacional.

Para medir la variable compromiso organizacional, se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Edel, y García (2007), quienes basados en la teoría plantearon tres dimensiones como son: (a) compromiso afectivo, (b) compromiso de continuidad y (c) compromiso normativo.

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Según Edel, y García (2007) “refieren a los lazos emocionales que los trabajadores establecen en la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades así como expectativas, con este tipo de

compromiso los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución (p.52).

De la misma manera Betanzos y Paz (2007), consideran que: el componente afectivo relacionan la unión emocional, identificación e implicación con la institución y surge cuando el trabajador se involucra emocionalmente con la organización y determina lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y de sus expectativas, lo que lleva a buscar también el bienestar de la institución y tener un marcado orgullo de pertenencia (expresar a sus familiares y amigos su emoción por formar parte de la misma). Del mismo modo, se evidencia un interés del trabajador por los problemas de la institución, siendo solidario y cooperativo cuando las cosas funcionan mal, e incluye también experiencias de reciprocidad (p.211).

En este caso el compromiso afectivo como refiere el autor está relacionado con la afectividad, emocionalidad que el empleado o servido asume con su organización, llevándole a velar por el bienestar de la misma.

Para Rivera (2010) el compromiso afectivo es una comunión de emociones, sentimientos y valores que implica a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en tal sentido, la institución debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los trabajadores a mantener un adecuado equilibrio entre sus vidas personal y familiar, así lograr desarrollar emociones importantes que involucren al trabajador que a su vez implicará, que a la institución se le considere como una familia y desarrollen emociones positivas generando un alto de grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización. Ello conllevará a que los trabajadores desarrollen sus actividades con lealtad en la organización (p. 32).

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Según Edel, y García, (2007) sostuvieron que el compromiso de continuidad es la permanencia en la institución les permite estar actualizados y capacitándose en

forma constante, además de que es considerado como un espacio para su realización como profesionales y como personas (p.93).

Entendemos que es como producto de la inversión de tiempo y esfuerzo es que la persona tiene por su permanencia en la institución y que perdería si abandona el trabajo.

En la misma línea Robbins, sostuvo que el compromiso de continuidad, es la producto de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que puede perder si abandona el trabajo” (2003, p.87). Para el autor es la actitud que demuestra cada empleado en un determinado lugar laboral (p.87).

Asimismo, Rivera (2010), define que el compromiso continuo: "Es la creación de grupos multidisciplinares que día a día trabajan en la innovación y mejora de procesos, independientemente de niveles jerárquicos o de especialización, donde cualquier persona tiene voz y sus aportaciones tienen cabida para ser escuchadas y analizadas" (p.49). En cuanto al compromiso continuo, está referido al vínculo que los individuos adquieren con la organización y su deseo o decisión de permanecer y continuar en ella ya que necesitan hacerlo

Tercera dimensión: Compromiso normativo.

Según Edel, y García (2007) manifestaron que el compromiso normativo es realizar bien sus funciones y su trabajo, trabajar el número de horas por el que están contratados (p.94).

De la misma manera Ramos, Martínez y Maldonado (2009) sostuvieron que el sentimiento de obligación de los trabajadores para con la institución. De esta manera los trabajadores con un fuerte compromiso normativo permanecerán en la institución en virtud de su creencia de que hacer las cosas, es una cuestión de derecho y de moral "(p.60). Se refiere al sentimiento de obligatoriedad de los

trabajadores con la organización, y su decisión de permanecer en ella en base a sus creencias, al derecho y la moral que se tiene.

Según Betanzos y Paz (2007) sostuvieron que el compromiso normativo muestra la reciprocidad empleado-empresa, así como las creencias normativas conductuales subjetivas, como consecuencia de los distintos procesos de influencia social que se desarrollan en la empresa, esto quiere decir que se percibe que el compromiso del empleado con la organización está referido a la reciprocidad que se da entre el empleado y la empresa, expresado en los beneficios que los empleados adquieren u obtienen de la empresa y esta de la lealtad de ellos (p.210).

Importancia del Compromiso organizacional

El compromiso organizacional va más allá de ser leal y llega a la contribución activa en el logro de las metas y objetivos de la institución, el compromiso es una actitud hacia el trabajo” (Hellriegel y Colbs, 1999). Frente a ello, la eficacia del compromiso organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales.

Según Celis (2014) la importancia del clima organizacional en la institución es de gran relevancia, ya que es uno de los pilares que permite el logro de objetivos y el cumplimiento de metas de toda entidad, asimismo el autor confirma que la institución debe presentar un norte en común donde los líderes desarrollen capacidad para orientar el desempeño individual y colectivo, el fomento de la satisfacción del personal es clave en el clima organizacional ya que genera lazos de confianza entre empleador y el trabajador al igual que la participación activa en los temas de la empresa, las personas deben desarrollar capacidad de autogestión para liderar, en el día a día, el logro de la estrategia de la institución (p.13).

Con el clima organizacional, surgen aspectos como la satisfacción laboral, aunada a la posibilidad de sentir por parte del empleado su desempeño y desarrollo profesional, muestra sus mejores habilidades y disfruta desarrollando

un rol que muy probablemente dará como resultado el buen desempeño de la organización.

Gestión administrativa

Según Terry (1998), quien explica que: “La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada con la finalidad de determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”, se puede señalar entonces que la administración es la acción y efecto de gestionar es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de una empresa (p.73).

De la misma línea Alvarado (2003) consideró que la gestión administrativa implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos. Sin embargo, cuando estas tareas se desvirtúan en prácticas rituales y mecánicas conforme a normas, sólo para responder a controles y formalidades, como se entiende a la burocracia actualmente, entonces promueve efectos perniciosos que se alejan de sus principios originales de atención: cuidado, suministro y provisión de recursos para el adecuado funcionamiento de la organización (p.30).

De igual manera Tiramonti (2003) afirmo que la gestión administrativa es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. Por lo tanto, para una buena gestión es necesario tener un buen esquema de administración; o simplemente, la buena administración es fundamental para la buena gestión, es decir por tal razón se determinó que la administración se convierte así, no en un fin para sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión educativa, privada y pública (p.29)

A las citas respalda James (2004), quien sostuvo que "El gobierno de una empresa que se ejerce durante el periodo de actividad y el mismo comprende la adquisición y transformación de bienes, su transmisión o empleo para la obtención de fines que persigue la empresa", para el autor la gestión

administrativa es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos (p. 91).

De igual manera Rivero (2008) quien menciona que la gestión administrativa tanto en empresas públicas como privadas exigen la fijación de objetivos claros y precisos que al ser realizados cumplan con las funciones del proceso administrativo, estando relacionados con la alta gerencia de la organización en la fase de dirección y ejecución de las actividades (p. 25).

Así también tenemos a Vergara (2011) quien cita a Fayol, porque fue el primero que desarrolló una teoría general de la administración, por lo que es considerado el "padre de la administración moderna", y sostuvo que la gestión administrativa son todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, privado y público, se vincula con las tareas que se requieren efectuar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros, disponibles para alcanzar los objetivos de la organización, así como las múltiples demandas diarias, los conflictos y la negociación, con la finalidad de conciliar los intereses individuales con los institucionales (p.21).

Para los autores la gestión administrativa es un sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales que aseguran el manejo de los recursos económicos humanos que incluye una coordinación para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa.

Teoría de la gestión administrativa

Según Chiavenato (2010) citó a Fayol quién afirmó los siguientes principios:(1) Principios de Autoridad y Responsabilidad: Autoridad es el derecho de dar órdenes y exigir obediencia, cuestiones indispensables en las actividad administrativa. La autoridad emana del superior hacia el subordinado, mientras que la responsabilidad emana del subordinado hacia el superior. Ambas deben

ser equivalentes y equilibrada la línea de este principio es que debe haber una línea de autoridad y responsabilidad claramente definida, en los principios de autoridad única, que busca evitar confusiones u órdenes dobles. Cada subordinado debe tener solo un jefe. (2) Principios de jerarquía o cadena escalar: la jerarquía representa el volumen de autoridad y responsabilidad de cada persona u organismo en la empresa, a medida que se asciende en la escala jerarquía aumenta el volumen de autoridad y de responsabilidad. (3) Principios de la unidad de mando: Cada persona debe subordinarse solamente a un superior. (4) Principio de amplitud administrativa: cada superior debe tener una cantidad adecuada de subordinados, o sea un número conveniente de personas para mandar (5) Principios de definición: La autoridad, responsabilidad, los deberes de cada persona o de cada organismo, así como sus relaciones con otras personas u organismos deben ser definidos previamente por escrito y comunicados a todos; podemos afirmar que al conocer estos principios administrativos descritos por Fayol cabe mencionar que es justamente lo que todo administrador debe poner en práctica para que la empresa ya sea cual fuere su rubro funcione y se encamine mejor a lograr sus objetivos de brindar un servicio de calidad y que redunde en el beneficio de los usuarios (p.59).

Características de la variable gestión administrativa

Alvarado (2003) refiriéndose a las características de la gestión administrativa afirmó que la gestión administrativa es una herramienta utilizada para conseguir la eficiencia en el trabajo, en el manejo de los bienes de los gobiernos, empresas y de la gente, mediante la distribución oportuna de los diversos recursos que se tienen a disposición, por unidad jerárquica por su eficiencia y productividad en cualquier ámbito social ya sea este gubernamental o empresarial, la administración tiende a mejorar los procesos mediante una buena distribución de los recursos tanto humanos como materiales (p.51).

Mencionaron que la gestión administrativa es universal donde busca la eficacia y la eficiencia en el manejo gubernamental y empresarial donde se mide la acción humano por resultados.

Primera dimensión: Planeación

Según Terry (1998) “La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas” (p.84). Por lo que, se puede deducir que la planificación se debe dar como primer paso para definir los objetivos.

También, Rivero (2008) menciona que es “planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas”. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos (p. 32). Para el autor es la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

Desde una óptica institucional, Mascort, (2013) citado por UNESCO, señala que: la planificación es algo más que la simple proyección de las actuales expectativas del director sobre la evolución, que seguirán los factores internos y externos de la institución, en un plazo de tiempo determinado. La planificación debe ser una fijación racional de objetivos a conseguir y una posterior determinación, coordinación y control de la óptima combinación de medios para alcanzarlos (p.31)

Segunda dimensión: Organización

Según Terry (1998) sostuvo que “organizar es agrupar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía” se coincidimos con el autor que organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización (p. 56).

Según Fayol citado por Vergara (2011) sostuvo que la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de un organismo, con el fin de lograr su máxima

eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados” (p.45). Debemos mencionar que esta etapa del proceso administrativo se basa en el ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que forman parte del grupo social.

Del mismo modo Chiavenato (2010) sostuvo que la organización afirma que la función administrativa está relacionada con la asignación de tareas, la distribución de tareas como la asignación de los recursos necesarios a los equipos o los departamentos. Así como también es el proceso de asignar el trabajo, establecer la autoridad y distribuir los recursos entre los miembros de una organización, para conseguir los objetivos fijados (p.61).

Tercera dimensión: Dirección

Según Terry (1998), mencionó que la dirección consiste en: “Coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización. Consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y supervisión” (p.72). Entonces se puede mencionar que, la dirección debe saber cómo es el comportamiento de la gente como individuos y cuando están en grupos y entender la forma en cómo operan los diferentes tipos de estructura.

Del mismo modo Fayol citado por Vergara, (2011) sostuvo que es “un conjunto interrelacionado de acciones de conducción de una Institución Educativa con el fin de lograr los objetivos establecidos en el Proyecto educativo, público o privado”, se entiende que son acciones que consisten en brindar soporte de acciones para lograr una determinada tarea (p.84).

En la misma línea Chiavenato (2010) sostuvo que “la dirección es la función administrativa que incluye el empleo de la influencia para activar y motivar las personas a alcanzar los objetivos organizacionales”, por ello se traduce que la dirección es dirigir, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales (p.58).

Cuarta dimensión: Control

Según Terry (1998) sostuvo que el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes y programas, se puede incidir que es el proceso de verificar el desempeño de cada trabajador (p.108).

Del mismo modo Rivero (2008) mencionó que el control afirma que el control representa el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para verificar si las tareas se ejecutan de acuerdo con lo planeado, organizado y dirigido. Esta función administrativa está relacionada con el monitoreo de las actividades para mantener la organización en el camino correcto, de modo que se puedan conseguir los objetivos y emprender los ajustes necesarios para corregir los desvíos (p.92).

Asimismo Chiavenato (2010) sostiene que es “la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador” (p.67).

Importancia de la gestión administrativa

Según Chiavenato (2010) quien sostiene que la gestión administrativa tiene: “La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna”.

Y que la supervisión de las empresas “está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador” (p.73)

A la vez tenemos a Terry (1998) quien manifiesta que la administración pone en orden los esfuerzos en situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran

magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración pública, ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país (p.63)

Para los autores la importancia se da en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa.

Marco conceptual

Compromiso organizacional: es el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bet) realizadas a lo largo del tiempo, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas (Allen y Mayer, 1997, p. 208).

Gestión administrativa: es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos (Terry, 1998, p.73).

Compromiso afectivo: se refieren al compromiso afectivo como la unión afectiva del empleado para identificarse e involucrarse con la organización (Allen y Meyer, 1997, p. 11).

Compromiso de continuidad: se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización. Los empleados cuyo vínculo primario a la organización está basado en el compromiso continuo, permanecen en ella porque ellos necesitan hacerlo (Allen y Meyer, 1997, p. 11).

Compromiso normativo: se refiere al sentimiento de obligación de los empleados de con la organización, los empleados con un fuerte compromiso normativo permanecerán en la organización en virtud de su creencia de que hacer las cosas, es una cuestión de derecho y de moral (Ramos, Martínez y Maldonado, 2009, p. 60).

Planeación: es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas (Terry, 1998, p.84).

Organización: es agrupar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía (Terry, 1998, p. 56).

Dirección: es la función administrativa que incluye el empleo de la influencia para activar y motivar las personas a alcanzar los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2010, p. 58).

Control: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador (Chiavenato, 2010, p.67).

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación se realizó en Puericultorio Pérez Aranibar, el cual debe fijar plenamente su filosofía de acción, como marco de referencia de las diversas actuaciones de sus componentes, en función de la consecución de sus objetivos, misión, visión y la conducción de dicho albergue Puericultorio Pérez Aranibar, siendo su función administrar las donaciones para cubrir los gastos de los niños, niñas y adolescentes abandonados que son albergados, alimentados, y educados. Vale recordar que para lograrla es necesario aplicar la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados.

Se realiza esta investigación con la finalidad de demostrar como el compromiso organizacional influye en la gestión administrativa porque en toda

entidad se debe diseñar y mantener un ambiente laboral, el cual está formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados.

El presente Trabajo de investigación se propuso obtener resultados confiables, los cuales contribuirán establecer diversas sugerencias a nivel institucional para mejorar el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los empleados. Este trabajo de investigación beneficiará a los funcionarios, a fortalecer el compromiso organizacional y la gestión administrativa y lograr que los empleados que laboran en el albergue Puericultorio Pérez Aranibar realizando la planificación y ejecución de más ambientes, mejoras de la infraestructura y abastecimiento de los enceres de primera necesidad para los niños, niñas y adolescentes del albergue Puericultorio Pérez Aranibar.

Justificación teórica.

La investigación se realizó, debido a que constituye un aporte teórico en la medida que incrementará el conocimiento sobre el compromiso organizacional y gestión administrativa los cuales pueden ser referenciados en otras investigaciones similares.

Es necesario conocer y aplicar adecuadamente como incide el compromiso organizacional y gestión administrativa, de los empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, para poder brindar sugerencias y sean aplicadas en bien de los niños, niñas y adolescentes del albergue Puericultorio Pérez Aranibar.

Es necesario conocer la definición del compromiso organizacional y la gestión administrativa y para poder determinar la debida importancia a cada una de las variables en estudio por ello en el presente caso estos aportes permitirán identificar los principales puntos que pueden ser implementados o reestructurados por las autoridades del albergue Puericultorio Pérez Aranibar,

para conocer la influencia que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa.

Justificación metodológica.

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares; la situación problemática planteada es pertinente y relevante para las instituciones públicas, porque el presente trabajo de investigación permitirá desarrollar capacidades para realizar una gestión eficaz, es decir desarrollar la habilidad para elaborar planes eficaces coherentes y consolidar en los resultados alcanzados, en bien de los involucrados, porque todo depende del compromiso que tienen los trabajadores y entreguen un máximo desempeño, estén dispuestos a hacer horas extras si es necesario y además estén contentos con su trabajo. Por tal razón se propone realizar la tesis la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Justificación práctica.

La investigación genero un relevante resultado y se justifica porque está orientada a brindar un aporte y línea de base para otras investigaciones relacionadas referente al compromiso organizacional y la gestión administrativa de los empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2017 es decir aplicar estrategias, técnicas, charlas, para contar con las personas que se requiere y realizar las acciones que se necesitan y así conocer el compromiso organizacional con las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo y de la gestión administrativa analizada con las planeación, organización, dirección y control.

Finalmente, se debe aplicar estrategias de dirección para gestionar las funciones administrativas en el mejoramiento de los procesos de gestión para lograr cumplir con las metas. Por lo tanto, es preciso contar el vínculo que establece el individuo con su organización, es decir que los empleados deben tener el compromiso organizacional para mejorar y esto muchas veces supondría

sacrificar otras actividades a nivel personal y laboral.

Justificación en el ámbito de la gestión pública:

Los resultados de la investigación servirán para la mejora de la gestión administrativa, elevando los estándares de aplicación de todos los procesos y etapas de la administración, con la participación activa de los trabajadores, con el fin de elevar el compromiso organizacional de los empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

1.4. Problema

Planteamiento del problema.

A nivel mundial las condiciones del entorno empresarial de hoy, donde la alta complejidad y la fuerte competitividad se imponen, están convirtiendo a la gestión en un elemento protagonista de vital importancia para asegurar la sostenibilidad en el tiempo de los negocios y empresas del mundo.

Al respecto Adam (1991), afirma que muchas entidades tienen como meta lograr una gestión eficaz en una entidad pública como privada porque esta les permitirá lograr la intervención inteligente y sistemática realizada por personas sobre el conjunto de decisiones, acciones y recursos que requiere un ente para satisfacer sus propósitos, con la intención de coadyuvar a que sea exitoso en lo que se propone.

Pero debemos tener en cuenta que no solo es necesario aplicar una gestión eficaz para lograr una buena sostenibilidad en una organización institucional, también tiene mucho que ver el compromiso de los trabajadores y eso dependerá de la gestión que se aplique en el entorno laboral; Allen y Mayer sostuvieron que el compromiso organizacional es el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas (1997, p.208).

El Puericultorio Pérez Aranibar, es albergue y protege a niños abandonados, y se mantiene con los recursos que recauda la beneficencia, en que alberga está ubicado en la sexta cuadra de la avenida del ejército, en Magdalena. Actualmente es el órgano encargado que tiene como objetivo, brindar atención integral a los niños y adolescentes abandonados en riesgo social y/o extrema pobreza, de conformidad a los lineamientos de la Política asistencial, establecida por la Alta Dirección. Coordina sus actividades con los demás órganos de la Institución. Está a cargo de un funcionario de confianza, con categoría de Director Ejecutivo, jerárquicamente depende de la Dirección General de Servicios Sociales; le corresponde el tercer nivel organizacional. El albergue Puericultorio Pérez Aranibar, tiene a su cuidado y protección aproximadamente alrededor de 300 niños, niñas y adolescentes, y ellos reciben algunas donaciones de entidades benéficas pero no cubren en su totalidad las necesidades que los albergados requieren, por tal razón cada fin de año se solicita a diversas entidades públicas y privadas a ponerse la camiseta y comprometerse para que lleven un poco de alegría a los niños del Puericultorio Pérez Aranibar.

Muchos de los trabajadores no demuestran total identidad y compromiso la organización, porque en el albergue se ve que existe muchas necesidades y se cuenta con tan poco aporte de las entidades privadas y de la beneficencia y hay tantas cosas que los niños, niñas y adolescentes y necesitan. La dirección debe realizar mayor gestión con entidades privadas poder obtener ampliación como también construcción de más ambientes y mantenimiento de los ambientes que a la fecha son utilizados pero su infraestructura está en mal estado y para su reparación y/o construcción acarrea muchos gastos, a la vez también se requiere de enseres de primera necesidad para los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar.

El presente trabajo de investigación es muy importante porque determinara si el compromiso organizacional y la gestión administrativa se relaciona con ya que vivimos en una sociedad altamente competitiva donde las personas, que laboran en diversas entidades, se esfuerzan por desarrollarse, destacar y diferenciarse con el propósito de alcanzar sus metas. Por lo expuesto,

anteriormente se realiza la investigación cuyo título es: el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Problema.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el compromiso continuo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el compromiso continuo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se establecieron como variable compromiso organizacional y gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017 del Distrito de Magdalena, es de naturaleza cualitativa y su ocurrencia en la institución se expresará en categorías determinadas en función de los valores asignados a los instrumentos; en tal sentido serán medidas en una escala ordinal, lo que permite establecer relaciones de tipo mayor, menor, igual o niveles entre los individuos.

Definición conceptual.

Variable 1: Compromiso organizacional. El vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-best) realizadas a lo largo del tiempo, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas (Allen y Mayer, 1997, p.208).

Variable 2: Gestión administrativa. La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos (Terry, 1998, p.73).

2.2. Operacionalización de las variables.

Conjunto de procedimientos que describe las actividades u operaciones que se desarrollan para medir una variable e interpretar los datos obtenidos. (Hernández et al, 2014, p. 120).

Variable 1: Compromiso organizacional

La variable compromiso organizacional fue medida a través de tres dimensiones: (a) compromiso afectivo, con 06 ítems; (b) compromiso continuo, con 09 ítems; (c)

compromiso normativo, con 05 ítems; El cuestionario fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de tres categorías: nunca (1), a veces (2) y siempre (3) y está dividido en tres dimensiones.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítem	Escala de Medición	Niveles y Rangos	
Compromiso afectivo	Características personales	1, 2, 3,	Nunca = 1	Bajo	(6 -10)
	Características del trabajo	4, 5, 6	A veces = 2	Medio	(11-15)
	relativas		Siempre= 3	Alto	(16-18)
Compromiso de continuidad	Inversión de tiempo	7, 8, 9, 10	Nunca = 1	Bajo	(9 -15)
	Inversión de esfuerzo	11,12 13,14,15	A veces = 2	Medio	(16-22)
	en la organización		Siempre= 3	Alto	(23-27)
Compromiso normativo			Nunca = 1	Bajo	(5 -8)
	Lealtad a la organización	16,17,18,19,20	A veces = 2	Medio	(9-12)
			Siempre= 3	Alto	(13-15)

Variable 2: Gestión administrativa

La variable gestión administrativa fue medida a través de cuatro dimensiones: (a) planeación, con 05 ítems; (b) organización, con 05 ítems; (c) dirección, con 05 ítems y (d) control, con 05 ítems; El cuestionario estará estructurado bajo una escala de tipo Likert de tres categorías: nunca (1), a veces (2) y siempre (3) y está dividido en cuatro dimensiones.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítem	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Planeación	Misión	1,2	Nunca = 1	Bajo (5 -8)
	Visión	3	A veces = 2	Medio (9-12)
	Objetivos	4	Siempre= 3	Alto (13-15)
	Metas	5		
Organización	Infraestructura	6	Nunca = 1	Bajo (5 -8)
	trabajo en equipo	7, 9, 10	A veces = 2	Medio (9-12)
	División del trabajo	8	Siempre= 3	Alto (13-15)
Dirección	Eficacia	11, 12, 15	Nunca = 1	Bajo (5 -8)
	Toma de decisiones	13, 14	A veces = 2	Medio (9-12)
			Siempre= 3	Alto (13-15)
Control	Estrategias de control	16	Nunca = 1	Bajo (5 -8)
	Supervisión	17, 18, 19	A veces = 2	Medio (9-12)
	Monitoreo	20	Siempre= 3	Alto (13-15)

2.3. Metodología

La investigación se desarrolló bajo el método hipotético deductivo, que es la base de toda investigación científica, en el camino lógico para buscar la solución a los problemas que se plantean, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y comprobar con los datos disponibles lo que están de acuerdo con aquellas hipótesis se puede clasificar como empíricas, mientras que en los casos más complejos las hipótesis son de tipo abstracto (Cegarra, 2012, p.82).

2.4. Tipo de investigación

El trabajo corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional, según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

La investigación básica es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Valderrama, 2013, p.164).

Descriptiva, porque el propósito fue describir como se manifiestan las variables en el momento de la investigación. Conlleva a analizar y medir la información recopilada acerca de las variables de estudio, en nuestro caso el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el Puericultorio Pérez Aranibar(Hernández, *et al.*, 2010).

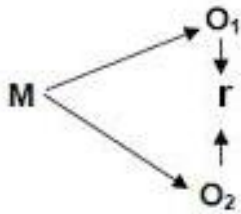
Correlacional, porque tiene como objetivo de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los empleados que laboran en el albergue de niños, niñas y adolescentes Puericultorio Pérez Aranibar, 2017 (Hernández, *et. al.* 2010).

2.5. Diseño de estudio

El diseño fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables; es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández *et al.* 2014, p. 152).

El diseño de investigación fue de corte transversal o transeccional, recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernández *et al.*, 2014, p. 154).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M Muestra de 141 trabajadores

V_1 Compromiso organizacional

V_2 Gestión administrativa

r Relación entre las variables de estudio

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

La población estuvo conformada por 223 empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar. Así mismo se consideran como criterios de inclusión, el estar ejerciendo el cargo en alguna área específica con una antigüedad laboral de un año, por considerarlo un periodo en el que le ha permitido conocer las características de la entidad laboral donde se desarrolla la investigación.

Criterios de inclusión. En la presente investigación estuvo compuesta por el trabajador permanente del Puericultorio Pérez Aranibar incluyendo a trabajadores de mayor de 18 años de edad y de ambos sexos.

Criterios de Exclusión. Tabajador voluntariado, practicantes y trabajador de servicio por locación del Puericultorio Pérez Aranibar.

Tabla 3:

Número de trabajadores que conforman la población de estudio

Población de estudio	Total
De limpieza	18
Mantenimiento	8
Director del albergue inicial y primario	3
Profesores	20
Empleados	70
Tutores	92
Cocineros	12
Total de la Población	223

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 141 trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, del distrito de Magdalena, 2017, seleccionados por el muestreo probabilístico.

Unidades de muestreo

La unidad primaria de muestreo fue 141 trabajadores que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Muestreo.

La muestra se eligió mediante la técnica de muestreo aleatorio simple y el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos, porque la elección de los elementos depende de la probabilidad, de que cualquier elemento pueda ser elegido. El tamaño de la muestra fue calculado mediante la aplicación de la fórmula y con un nivel de confianza del 95% (Hernández *et al.*, 2010).

El tamaño de la muestra fue calculado mediante la aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n = Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra:

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 0,5 de estimado

N = 223

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(223)}{0.05^2 (223 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 141 trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar

Tabla 4

Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio

Población	Cantidad
trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar	141

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada (Hernández, *et al.* 2010, p.34).

Instrumento de recolección de datos:

Según Hernández, *et al.*, (2010) la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario, indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir (p.217).

Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir el nivel del compromiso organizacional, compuesto de 20 ítems y otro para medir el nivel de gestión administrativa constituido por 20 ítems. Los que se describen en las respectivas fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario para medir el compromiso organizacional en el Puericultorio Pérez Araníbar, 2017 del Distrito de Magdalena.

Autor: adaptado de Zerpa Sosa Andrés.

Año: 2014

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el compromiso organizacional

Descripción: El cuestionario está compuesto por 20 ítems, El cuestionario compromiso organizacional fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de

tres categorías: nunca (1), a veces (2) y siempre (3) y está dividido en tres dimensiones: compromiso afectivo con 06 ítems, compromiso continuo con 9 ítems y compromiso normativo con 05 ítems.

Procedimiento de puntuación:

Baremo del cuestionario de compromiso organizacional:

Malo: [20 – 34>, Regular: [34 – 48> y Bueno: [48 - 60]

Baremo del cuestionario de las dimensiones de la compromiso organizacional

Compromiso afectivo (6 ítems): Bajo [6-10] Regular [11-14], Bueno [15-18]

Compromiso continuo (9 ítems): Bajo [9-14] Regular [15-22], Bueno [23-30]

Compromiso normativo (5 ítems): Bajo [5-8] Regular [9-12], Bueno [13-15]

Ficha Técnica del instrumento para medir la gestión administrativa

Nombre: Cuestionario para medir gestión administrativa en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2017 del Distrito de Magdalena.

Autor: Adaptado por Fredy Chaparro

Año: 2015

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el gestión administrativa

Descripción: El cuestionario está compuesto por 14 ítems, El cuestionario gestión administrativa fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de tres categorías: nunca (1), a veces (2) y siempre (3) y está dividido en cuatro dimensiones: planeación con 05 ítems, organización con 05 ítems, dirección con 05 ítems y el control con 05 ítems.

Baremo del cuestionario de la gestión administrativa:

Malo: [20 – 34>, Regular: [34 – 48> y Bueno: [48 - 60]

Baremo del cuestionario de las dimensiones de la Gestión administrativa

Planeación (5 ítems):Malo [5-8] Regular [9-11], Bueno [12-15]

Organización (5 ítems): Malo [5-8] Regular [9-11], Bueno [12-15]

Dirección (5 ítems): Malo [5-8] Regular [9-11], Bueno [12-15]

Control (5 ítems): Malo [5-8] Regular [9-11], Bueno [12-15]

Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, *et al.* 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), para contrastar la validez de los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

Para establecer la validez de los instrumentos se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometieron a la revisión de 3 expertos, especializados en metodología de la Investigación y/o gestión pública, los cuales consideraron que los instrumentos eran adecuados y por tanto procedía su aplicación. Se dispone d los certificados de validez (anexo).

Tabla 5:

Validez de los instrumento, según expertos

Experto	Compromiso organizacional				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mag. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Mg. Alvarado Rivera	si	si	si	si	Aplicable
Mg. Sanemor Soto	si	si	si	si	Aplicable

Experto	Gestión administrativa				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mag. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Mg. Alvarado Rivera	si	si	si	si	Aplicable
Mg. Sanemor Soto	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearán en el estudio tiene ítems con opciones en escala Likert, por lo cual se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a 30 personas, después de analizó mediante el Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 22.

Según Hogan (2004), la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Compromiso organizacional	0,954	20
Gestión administrativa	0,963	20

En función del resultado obtenido del juicio de expertos, que consideraron los instrumentos aplicables y el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.954 y 0.963; se asumió que los instrumentos eran altamente confiables y procedía su aplicación.

Método de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos fueron los siguientes pasos:

La investigación se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones formuladas en los respectivos cuestionarios. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboraron la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis de los datos se obtuvo la aplicación de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPSS versión 22.0, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

2.8. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procedió la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinó los casos que encajan en las distintas categorías

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionó y se comparó los datos obtenidos. Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS versión 22.0:

Debido a que las variables son cualitativas, se empleó, cuadros de frecuencia en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos de la variable y las dimensiones que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.

Debido a que las variables fueron cualitativas, se empleó, la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22 y se empleó la siguiente escala de correlación:

Tabla 7

Escala de correlación según el rango de valores.

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa / relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación baja
De 0 a 0.20	Positiva / relación directa	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Nota: Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

2.9. Aspectos éticos:

Este trabajo de investigación cumplió con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se cumplió con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hizo referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona "autor" de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 8

Nivel de compromiso organizacional del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	34	24%
Medio	24	17%
Alto	83	59%
Total	141	100%

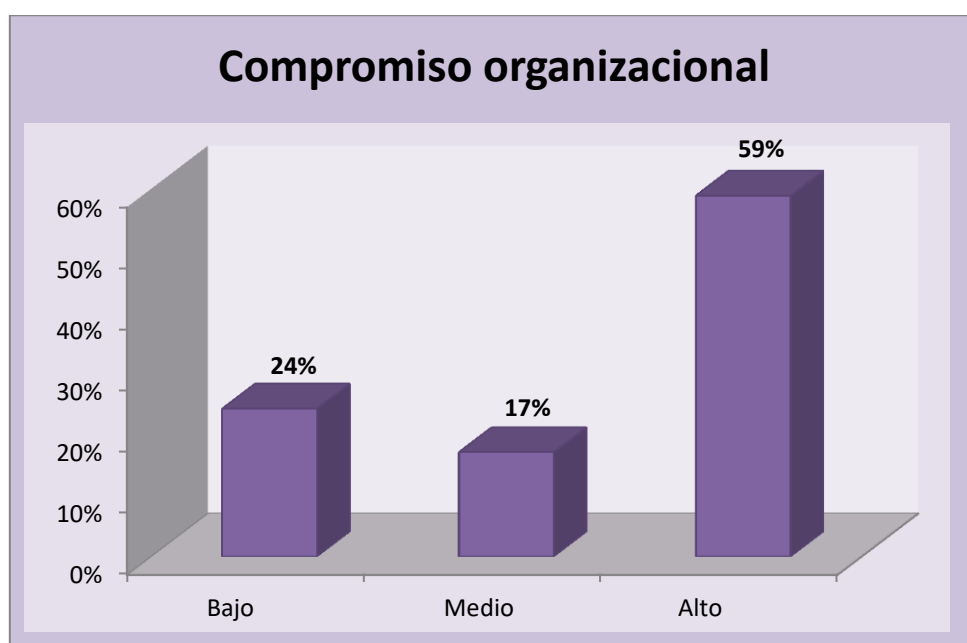


Figura 1. Nivel de compromiso organizacional del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

En la tabla 8 y figura 1, se observó que el 59% de los trabajadores, consideraron un alto compromiso organizacional con la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 24% de los empleados consideraron un nivel bajo y un 17% de los trabajadores consideraron que tuvo un nivel medio de compromiso organizacional en la institución.

Tabla 9

Nivel de compromiso afectivo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	141	100%
Medio	0	0%
Alto	0	0%
Total	141	100%



Figura 2. Nivel de compromiso afectivo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

En la tabla 9 y figura 2, se observa que el 100% de los empleados, consideraron un bajo compromiso afectivo con la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, así como, no encontrándose trabajadores con niveles medio o alto de compromiso afectivo de la institución.

Tabla 10

Nivel de compromiso de continuidad que del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	39	28%
Medio	69	49%
Alto	33	23%
Total	141	100%

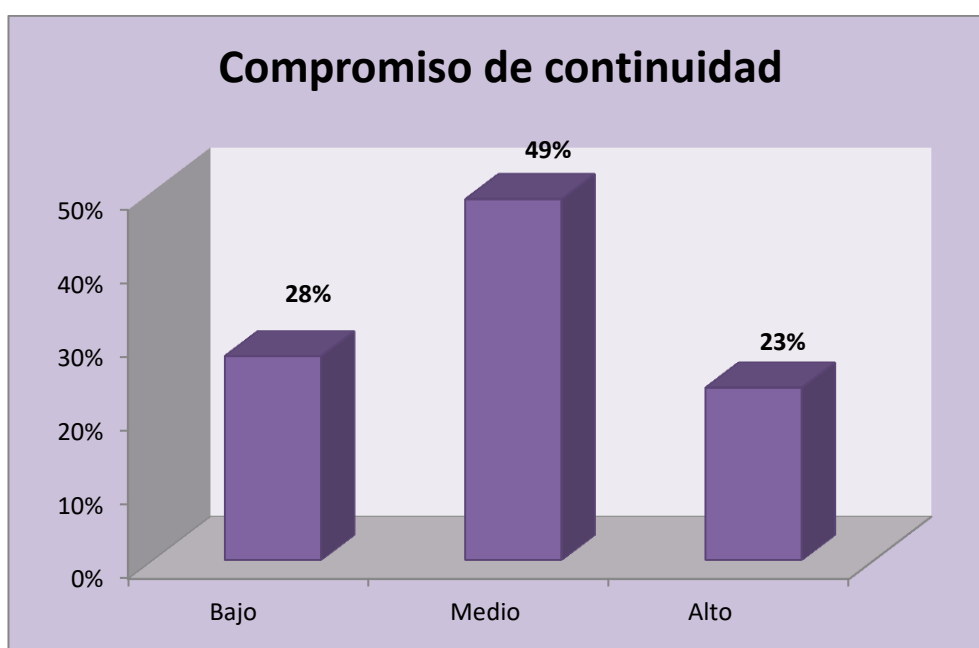


Figura 3. Nivel de compromiso de continuidad del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

En la tabla 10 y figura 3, se observa que el 49% de los trabajadores, consideraron que el compromiso de continuidad era de nivel medio en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% de los empleados consideraron un nivel bajo y un 23% de los trabajadores consideraron que el compromiso continuo era de nivel alto en la institución.

Tabla 11

Nivel de compromiso normativo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	39	28%
Medio	36	26%
Alto	66	46%
Total	141	100%

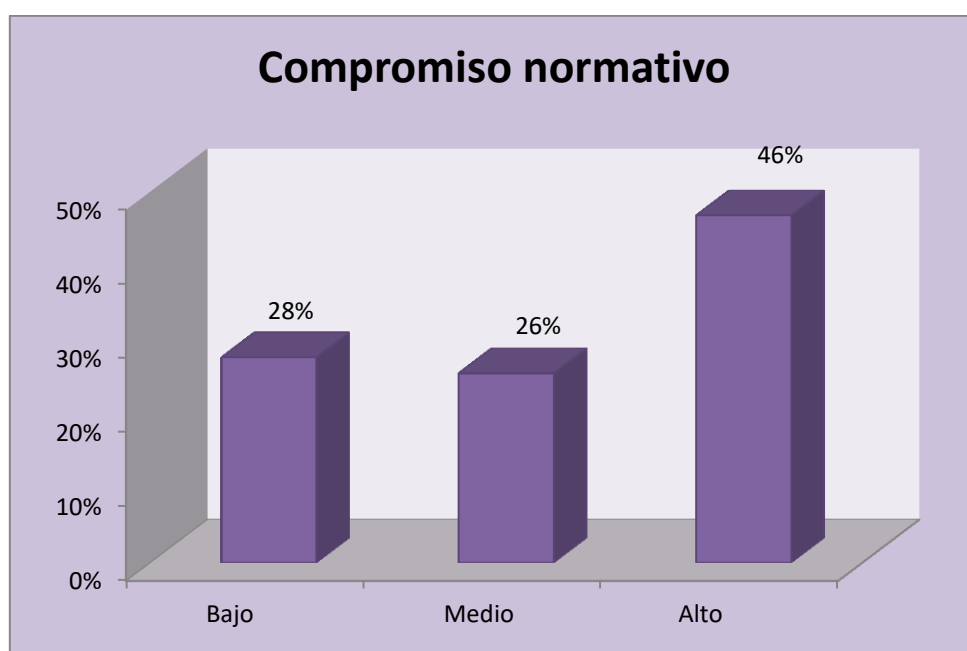


Figura 4. Nivel de compromiso normativo del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

En la tabla 11 y figura 4, se observó que el 46% de los trabajadores, manifestaron nivel alto del compromiso normativo con la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% de los empleados manifestaron un nivel bajo y un 26% de los trabajadores tuvo un nivel alto de compromiso normativo con la institución.

Tabla 12

Nivel de la Gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	39	28%
Medio	18	13%
Alto	84	59%
Total	141	100%

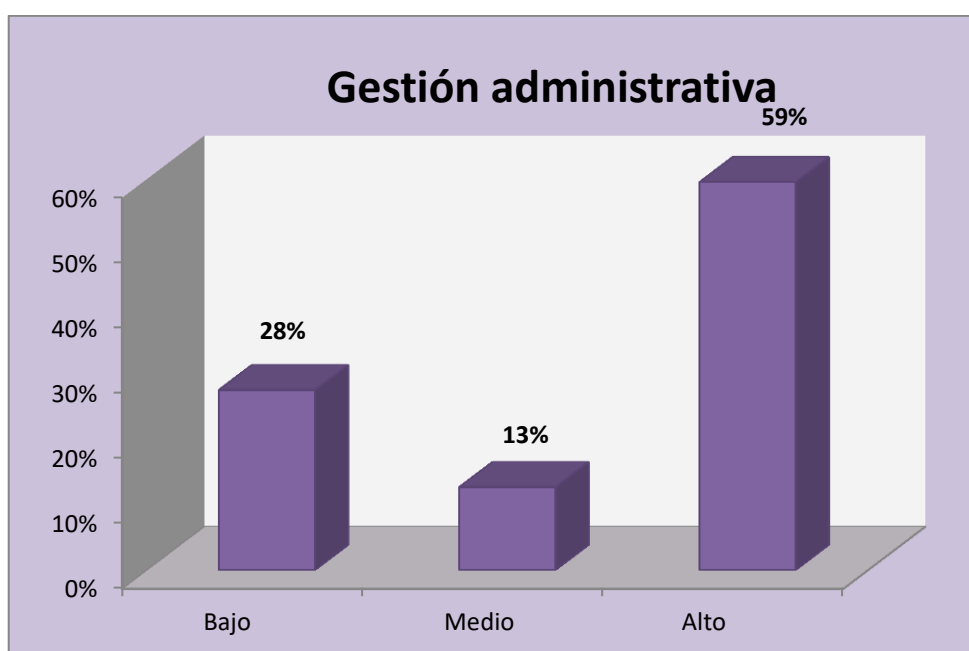


Figura 5. Nivel de la Gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

En la tabla 12 y figura 5, se observó que el 59% de los trabajadores, consideraron que la gestión administrativa era de nivel alto en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% de los empleados que era de un nivel bajo y un 13% de lo consideró de nivel medio de la gestión administrativa en la institución.

Tabla 13

Nivel de la Planeación del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	40	28%
Medio	65	46 %
Alto	36	26%
Total	141	100%

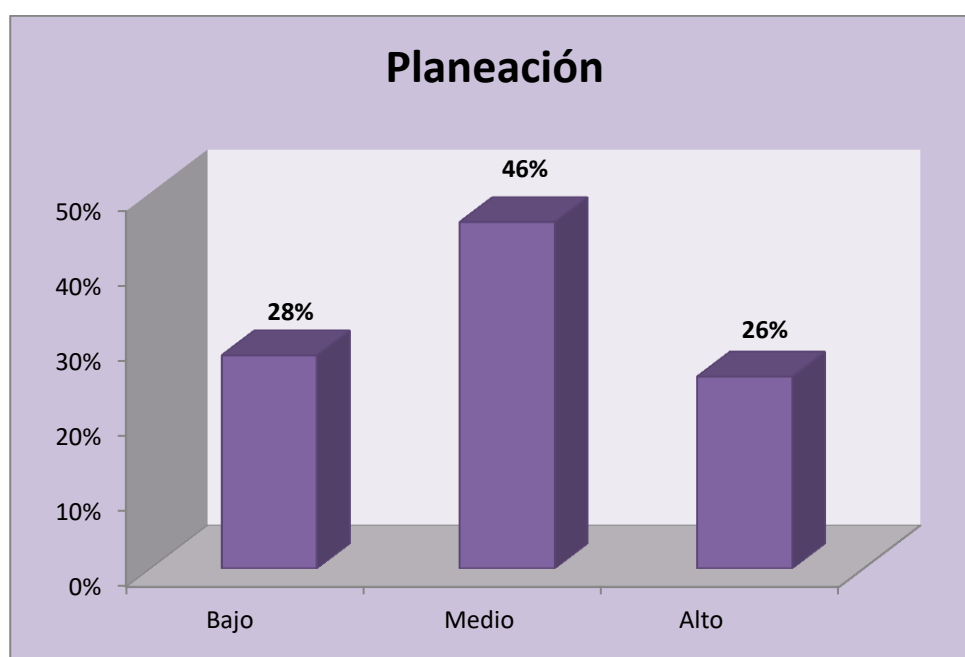


Figura 6. Nivel de la Planeación del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

En la tabla 13 y figura 6, se observó que el 46% de los trabajadores consideraron que la planeación fue de nivel medio en el Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% de los trabajadores lo consideró un nivel bajo y un 26% lo consideró un nivel alto de la planeación en la institución.

Tabla 14

Nivel de la organización *del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.*

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	40	28%
Medio	55	39%
Alto	46	33%
Total	141	100%

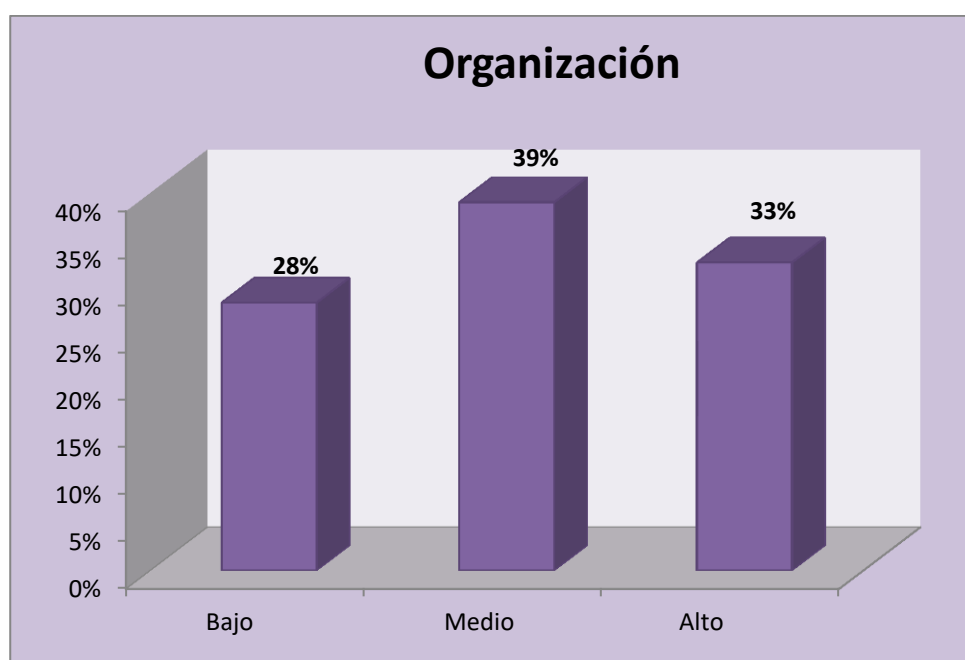


Figura 7. Nivel de la organización del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

En la tabla 14 y figura 7, se observó que el 39% de los trabajadores consideraron que la organización era de nivel medio en el Puericultorio Pérez Aranibar, el 33% consideró que era de un nivel alto y el 28% consideró un nivel bajo de la organización en la institución.

Tabla 15

Nivel de la dirección del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	41	29%
Medio	39	28%
Alto	61	43%
Total	141	100%

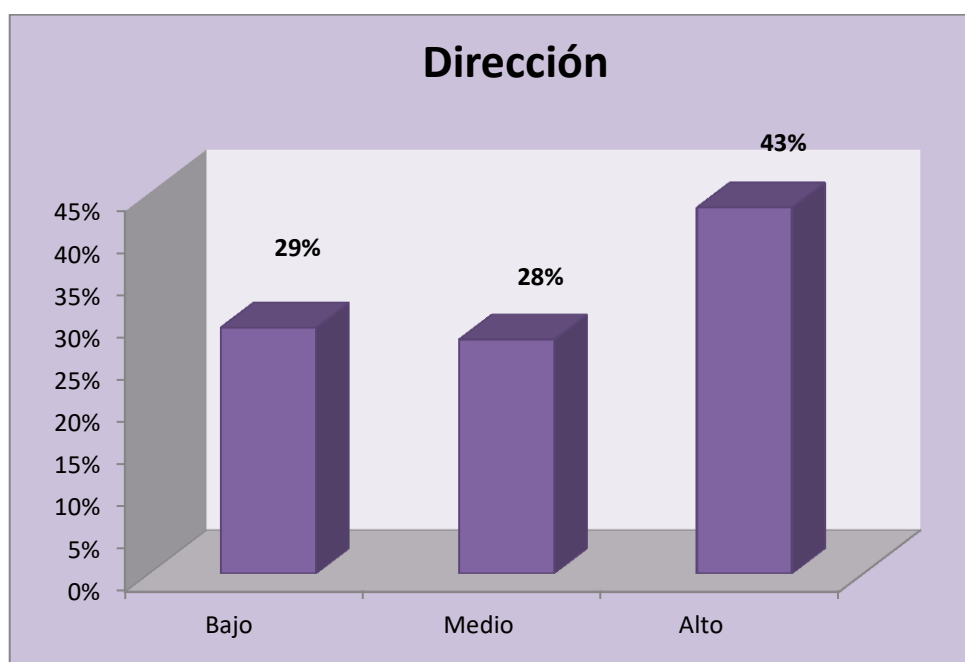


Figura 8. Nivel de la dirección del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

En la tabla 15 y figura 8, se observa que el 43% de los trabajadores, consideraron que la dirección era de un nivel alto en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 29% lo consideró un nivel bajo y el 28% lo consideró un nivel medio de la dirección de la institución.

Tabla 16

Nivel del control del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Bajo	42	30%
Medio	51	36%
Alto	48	34%
Total	141	100%

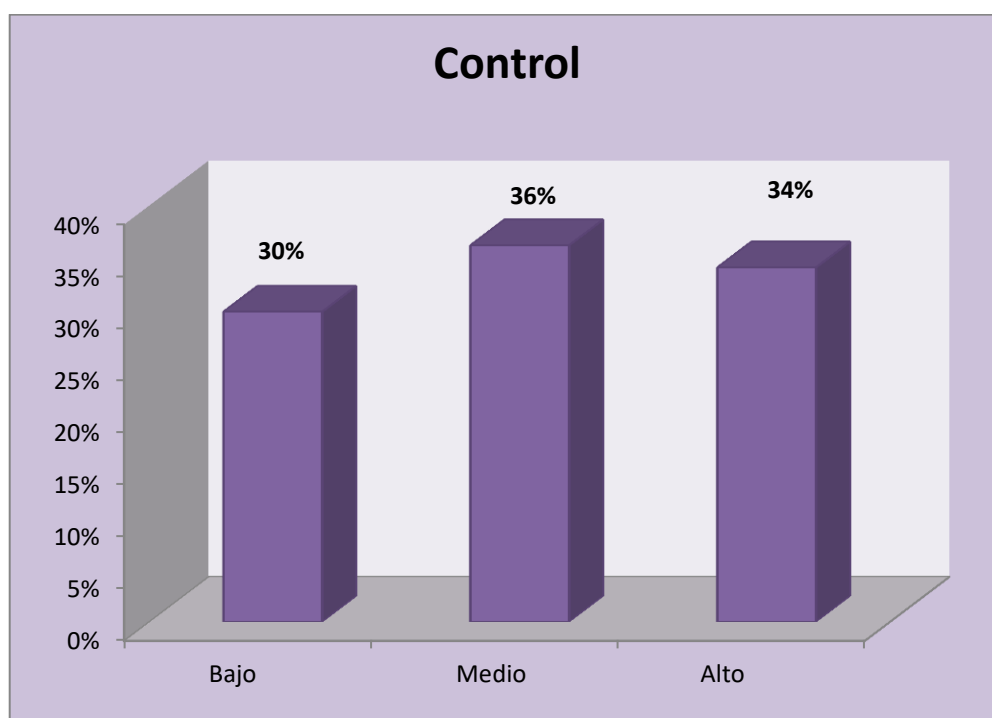


Figura 9. Nivel del control del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

En la tabla 16 y figura 9, se observa que el 36% de los trabajadores, consideraron que el control era de un nivel medio en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 34% de los trabajadores lo consideró un nivel alto y un 30% de los trabajadores consideró un nivel bajo en el control en el Puericultorio Pérez Aranibar.

3.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 17

Correlación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

		Correlaciones		
		Compromiso organizacional	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.851**
		Sig. (bilateral)		.000
	Gestión administrativa	N	141	141
		Coefficiente de correlación	.851**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17, resulto que $p=0,000 < \alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores en el Puericultorio Pérez Aranibar, siendo esta relación directa y alta (Rho= 0,851 **).

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

Ha: Existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 18

Correlación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Correlaciones				
			Compromiso afectivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1.000	.751**
		Sig. (bilateral)		.000
	Gestión administrativa	N	141	141
		Coeficiente de correlación	.751**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, resulto que $p=0,000 < \alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir que existe una relación significativa entre compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, siendo esta relación directa y alta (Rho= 0,751**).

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

Ha: Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 19

Correlación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa

		Correlaciones		
			Compromiso de continuidad	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1.000	.847**
		Sig. (bilateral)		.000
	Gestión administrativa	N	141	141
		Coefficiente de correlación	.847**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19, resultado que $p=0,000 < \alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir que existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, siendo esta relación directa y alta (Rho= 0,847**).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

Ha: Existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 20

Correlación y significación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa.

		Correlaciones	
		Compromiso normativo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.848**
		N	.000
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	141
		Sig. (bilateral)	.848**
		N	.000
			141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, resultado que $p=0,000 < \alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir que existe una relación significativa entre el compromiso de normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, siendo esta relación directa y alta (Rho= 0,848**).

IV. Discusión

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, para cual se evaluaron bajo las dimensiones el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

El resultado de la hipótesis general fue que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, en la que se obtuvo que Rho Spearman $r=851^{**}$ y $p=0.000$, resultando que existe relación entre ambas variables, además fue de nivel alta y significativo entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa. Es decir los aspectos considerados en el compromiso organizacional según Robbins (2003), quien definió como “un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella (p.72). Según el autor es el compromiso que manifiesta los integrantes de una organización con los objetivos de la misma en el presente y futuro, comprometidos con una actitud positiva para el desarrollo de la misma. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona el compromiso organizacional y la gestión administrativa de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Hidalgo(2015) en su tesis titulada: Compromiso organizacional y gestión educativa de la institución educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del nivel secundaria, del distrito de huacho – 2014, obtuvo que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión educativa, en el que Rho de Spearman $=0,404$ y el grado de significancia estadística fue $p< 0,005$, con lo que concluyó que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa; en este mismo sentido De la Puente (2017) realizó la tesis titulada: Compromiso organizacional y motivación de logro en trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el trabajador administrativo, concluyo que un 53% del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, tuvo nivel medio en el compromiso organizacional y el análisis correlacional se obtuvieron correlaciones pequeñas pero significativas entre el compromiso organizacional y motivación de logro. De estos resultados se puede

resaltar que es muy importante que exista el compromiso organizacional de los trabajadores y directivos sobre todo, dentro de diversas instituciones para lograr encaminar los fines y visión que tienen la institución y coadyuvar en logros de la entidad.

En el segundo resultado correspondiente a la hipótesis específica 1, en la que se planteó que existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se encontró que la prueba de correlación de Spearman fue $r = .751^{**}$, y $p = 0,000$, siendo este menor a la regla de decisión, por lo tanto resultó que existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que relacionan el compromiso afectivo con la gestión administrativa de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Cruz (2016) en su tesis titulada compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, obtuvo respecto a la primera dimensión que la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC es de 0.184 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión; del mismo modo los resultados del estudio realizado por Rivera (2010), en la tesis titulada "Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada" cuyo objetivo general fue analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización y conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa, concluyó que sólo existe mediana relación (en virtud al índice 0.5) según el criterio de Cohen entre el sexo y el compromiso afectivo fue $r = 0.364$, con lo que observo que el factor sexo, en este caso, sí es un factor determinante importante en el grado de compromiso organizacional. Como lo indica Meyer y Allen (1997) "refieren al compromiso afectivo como la unión afectiva del empleado para identificarse e involucrarse con la organización" (p. 11). Podemos entender que consiste que los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan en sus trabajos porque ellos así lo dirían.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 2, se planteó que existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se encontró que la prueba de correlación de Spearman fue $r = .847^{**}$, y $p = 0,000$, siendo este menor a la regla de decisión, por lo tanto resultado que existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, en la misma dimensión se obtuvo que el trabajador considera en nivel medio al compromiso de continuidad con 49%. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona el compromiso de continuidad con la gestión administrativa de manera directa, sin embargo según Gómez, Recio, Ramón, Gonzales, y Avalos en el año (2013), realizaron la tesis titulada Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rio Verde, S.L.P. México, con el objetivo general fue identificar la relación que existen entre el compromiso organizacional, y las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo, obteniendo que el compromiso de continuidad fue $r = 0.205^{**}$ y $p = 0.005$ siendo esto que existe relación moderada pero con significancia en los empleados de Rio Verde, S.L.P; del mismo modo los resultados del estudio realizado por De la Puente (2017) realizó la tesis titulada: Compromiso organizacional y motivación de logro en trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y sus dimensiones resultaron que el compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%.y en el análisis correlacional se obtuvieron correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y motivación de logro del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Es decir aspectos considerados según Robbins (2010) sostuvo que el compromiso continuo, es la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo” (2003, p.87). Para el autor es la actitud que demuestra cada empleado en un determinado lugar laboral.

En el cuarto resultado correspondiente a la hipótesis específica 3, se planteó que existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se encontró que la prueba de correlación de Spearman fue $r = .848^{**}$, y $p = 0,000$, siendo este menor a la regla de decisión, concluyendo que existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2016. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relacionan el compromiso normativo con la gestión administrativa de manera directa, sin embargo Cruz (2016) en su tesis titulada Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, obtuvo que *existe* relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC 0.224 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva baja. Del mismo modo los resultados realizados por Rivera (2010) en la tesis titulada Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada, que tuvo como objetivo general fue analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización de una institución educativa, obtuvo según el criterio de Cohen entre el sexo y el compromiso normativo $r = 0.393$, teniendo este un nivel de significancia medio. Es decir aspectos considerados según Ramos, Martínez y Maldonado, (2009), define que el compromiso normativo se refiere al “sentimiento de obligación de los empleados con la organización. De esta manera los empleados tienen un fuerte compromiso normativo de permanecer en la organización en virtud de su creencia de que hacer las cosas, es una cuestión de derecho y de moral “(p. 60). Esta referido al sentimiento de obligatoriedad de los empleados con la organización, y su decisión de permanecer en ella en base a sus creencias, en base al derecho y la moral que se tiene.

Finalmente se considera importante los resultados obtenidos, en el proceso de investigación, porque se pudo obtener mediante fuentes primarias, la elaboración de la matriz de resultados, y desde allí el aporte a los directivos y

trabajador que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, para consideran las recomendaciones de nuestra investigación y asimismo los resultados servirán a otros investigadores como fuente de revisión literaria relacionadas al compromiso organizacional y la gestión administrativa.

V. Conclusiones

Primera

El grado de compromiso organizacional del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, fue calificada de nivel alto con 59%, los análisis estadísticos en el que se ha medido las respuestas según la escala de opinión, resultado que la prueba rho Spearman fue $r = .851^{**}$, y el valor ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo cual se rechaza la H_0 , y se acepta la H_a es decir que existe relación entre las variables compromiso organizacional y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Segunda

Respecto a la primera hipótesis el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se obtuvo la prueba de correlación de Spearman $r = .751^{**}$, y el valor ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), por tanto se rechaza la H_0 , y se acepta la H_a , es decir que existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Tercera

Respecto a la segunda hipótesis existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, resulto la prueba de correlación de Spearman $r = .847^{**}$, y el valor ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), por tanto se rechaza la H_0 y se acepta H_a , es decir que existe relación entre las variables el compromiso de continuidad y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Cuarta

Respecto a la tercera hipótesis existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa, se obtuvo la prueba de correlación de Spearman $r = .848^{**}$, y el valor ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), por tanto se rechaza la H_0 , y se acepta H_a , es decir que existe relación entre las variables el compromiso normativo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

VI. Recomendaciones

Primera

Se sugiere seguir manteniendo el compromiso organizacional en el Puericultorio Pérez Aranibar, dado que resulto alto el nivel de percepción, por ello los Directivos del Puericultorio deben seguir manteniendo el clima de los servicios públicos que brinda el Puericultorio, teniendo en cuenta que el potencial humano es fundamental ya que involucra las emociones y la satisfacción laboral.

Segunda

Se sugiere considerar en futuros estudios, un análisis a nivel de sexo que permita determinar si son los varones o las mujeres quiénes son los que brindar mayor información de afectividad, vocación e identificación con la institución respecto la dimensión de afectividad en el Puericultorio Pérez Aranibar, en particular, si bien se levanta la importancia de monitorear el compromiso de afectividad de las personas, se vuelve aún más importante profundizar en los motivos de salida del trabajador, a fin de planear mejores estrategias de atracción, desarrollo y sobretodo, retención de ellos.

Tercera

Se sugiere promover, estimular a los trabajadores, para la consecución de objetivos, y evitar que los directivos del Puericultorio Pérez Aranibar generen alta rotación de trabajador, que conlleva la calificación de nivel medio del compromiso de continuidad con 49%, en este sentido, la organización deberá volvar sus esfuerzos en acciones prácticas y concretas que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y por ende en el compromiso.

Cuarta

Se sugiere seguir manteniendo el compromiso normativo ya que el trabajador cumple con los reglamentos de la entidad, asimismo seguir en la línea por haber gestionado una alta gestión administrativa y desarrollar talleres para reforzar el potencial humano y mejorar la cultura organizacional, la cual es predominante en el clima laboral.

VII. Referencias

- Allen, N. y Meyer, J. (1997). *La medida y los antecedentes de los afectivos, continuación, y compromiso normativo a la organización*. Diario de Psicología Profesional.
- Angulo, N. (2016). *Compromiso organizacional y el stress laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016*. (Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo).Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Gestión Educativa Enfoque y Procesos*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revista de Enfermería Instituto Seguro Social*. México. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf>.
- Bohrt, R., Romero, C., y Díaz, F. (2014). *El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas*. *Ajayu*, 12(2), 227-245, ISSN 2077-2161. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/>
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Diaz de Santos
- Celis, C. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral, (Ensayo, Universidad militar de Nueva Granada) Colombia*. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/>
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. (3ra ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Cohen, J. (2003). *Análisis de Poder Estadístico para las Ciencias Conductuales*. Hillsdale, EE.UU.: Asociados de Lorenzo Erlbaum.

- Cruz, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Recuperado de: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Gascón, D. y Marcano, A. (2013). *Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezuela Maturín-Monagas*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente). Ecuador. Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/>
- Gómez, D., Recio, R., y Avalos, M. (2013). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en rioverde, S.L.P.* (Tesis de maestría Universidad Autónoma de Tamaulipas). México .Recuperado de: <http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/articlo/view/63>
- González, T. y Guillén, M. (2008). Compromiso De organización: una propuesta para una más amplia conceptualización ética de compromiso normativo. *Diario de Deontología*.
- Hellriegel, D. y Colbs, J. (1999). *Comportamiento organizacional*.(10ma. ed.). México, D.F.: Thomson editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). México:Interamericana Editores S.A.

- Hidalgo, L. (2015). *Compromiso organizacional y gestión educativa de la institución educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del nivel secundaria, del distrito de Huacho – 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas. El Manual Moderno*. México: Mc Graw Hill.
- James, P. (2004). *Gestión de Calidad*. Buenos Aires: Argentina: Sigmar. Recuperado de <http://www.robertexto.com/archivo1/liderazgo.htm>
- Juna, J. y Arias, N. (2011). *Plan de Mejora de la gestión administrativa, a través de la auditoría de gestión del Patronaje del gobierno Provincial de Chimborazo para el Periodo 2011*. (Tesis de licenciatura, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Ecuador. Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/>
- Llapa, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T., y Mendes, I. (2009). *Compromiso organizacional y profesionales de equipo de salud*. Revista electrónica enfermería global, Vol. 8 Núm. 3 (17). Brasil. Recuperado de <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/>
- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). *Afectivo, continuación y compromiso normativo a la organización: un meta-análisis de antecedentes, tiene correlación, y consecuencias*. Diario de Comportamiento Profesional, 61, 20-52
- Morrow, P. (1993). *La teoría y la medida de compromiso de trabajo*. New York: Greenwich, CT.
- Mowday, R. (1982). *La medida de compromiso de organización*. Diario de Comportamiento Profesional.

- Newell S. (1997). *Creando organizaciones saludables. Bienestar, diversidad y ética en el trabajo*. España:Paraninfo S.A.
- Ramos, M., Martínez, M., y Maldonado, G. (2009). Impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- Randall, D. y Cote, J. (1991). *Las relaciones mutuas de compromiso de trabajo construyen, el trabajo y la ocupación. Manual de funciones de un obrero*. Nueva York: AcademicPress.
- Rivero, M. (2008). *Análisis de la Gestión Administrativa en la Búsqueda de la Optimización de los Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino. Cabudare*. Estado Lara. Período 2007-2008. (Tesis de maestría, Universidad Centro Occidental Lizandro Alvarado). Ecuador.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* PUCP- Perú. Recuperado de <Http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/>
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. (3ra.edición). México: Prentice-Hall.
- Terry, Q. (1998) Franklin. *Principios de Administración*, CECSA, (5ta. ed.). México. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planificacion-organizacion-ejecucion-y-control/>
- Tiramonti, G. (2003). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Flacso. Recuperado de <Http://sdefile:///D:/Downloads/1271316744.GESTI%C3%93N>

UNESCO (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (1ra ed.) Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (2da. ed.). Lima: San Marcos.

Vergara, E. (2011). *La Calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.

VIII. Anexos

Anexo 1
Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017”.

2. AUTOR

Br. Ana Beatriz Millones Acosta

Anabea15@hotmail.com

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel descriptivo correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 141 trabajadores seleccionados a través por muestreo probabilístico y de muestreo aleatorio simple, los resultados evidenciaron que el 59% de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar presentaba un nivel alto de compromiso organizacional, el 24% un nivel bajo y solo el 17% un nivel medio. Así mismo el compromiso afectivo resulto 66% de nivel alto, compromiso de continuidad con 49% de nivel medio y el compromiso normativo fue de 47% de nivel alto del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Por otro lado el compromiso organizacional y la gestión administrativa, teniendo en cuenta que existía una relación directa y elevada significativa entre la el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar durante el año 2017, (Rho de Spearman, $r = .851^{**}$, y $p=0.000$), es decir si el compromiso organizacional mejora la gestión administrativa también va por esta misma línea.

4. PALABRAS CLAVE

Compromiso efectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, planeación, organización dirección y control.

5. ABSTRACT

The objective of the present investigation is to determine the relationship that exists between organizational commitment and the administrative management of the worker who works in Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017, the research was developed under the quantitative approach and was basic descriptive correlational level, so that a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 141 workers selected through probabilistic sampling and simple random sampling, the results showed that 59% of the workers of the Puericultorio Pérez Aranibar presented a high level of organizational commitment, 24% a low level and only 17% a medium level. Likewise, the affective commitment resulted 66% of high level, commitment of continuity with 49% of average level and the normative commitment was 47% of high level of the worker of Puericultorio Pérez Aranibar.

On the other hand, the organizational commitment and administrative management, taking into account that there was a direct and significant relationship between the organizational commitment and the administrative management of the Puericultorio Pérez Aranibar worker during the year 2017, (Rho de Spearman, $r = .851^{**}$, and $p = 0.000$), that is to say if the organizational commitment improves the administrative management also goes by this same line.

6. KEYWORDS

Effective commitment, commitment to continuity, normative commitment, planning, organization, direction and control

7. INTRODUCCIÓN

La importancia del clima organizacional en la institución es de gran relevancia, ya que es uno de los pilares que permite el logro de objetivos y el cumplimiento de

metas de toda entidad (Celis,2014), en el clima organizacional, surgen aspectos como la satisfacción laboral, aunada a la posibilidad de sentir por parte del empleado su desempeño y desarrollo profesional, muestra sus mejores habilidades y disfruta desarrollando un rol que muy probablemente dará como resultado el buen desempeño de la organización.

La gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada con la finalidad de determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”, se puede señalar entonces que la administración es la acción y efecto de gestionar es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de una empresa (Terry, 1998, p.73).

La investigación se justifica con la finalidad de demostrar como el compromiso organizacional influye en la gestión administrativa porque en toda entidad se debe diseñar y mantener un ambiente laboral, el cual está formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados. El compromiso organizacional será investigado a través de tres dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo y por el lado de la variable gestión administrativa mediante las dimensiones planeación, organización, dirección y control,

esta investigación servirá como fuente de conocimiento y línea base para otras investigaciones en el ámbito del sector público, los estudios internacionales Gascón y Marcano (2013) concluyo que el compromiso organizacional fue calificada como nivel intermedio lo cual no es suficiente para lograr la satisfacción laboral debido que el trabajador no se encuentra totalmente comprometido, asimismo demostró que es el compromiso normativo que predomina en la institución pero no está relativamente presente en la mayoría de los trabajadores, *de la Arepera Venezuela Maturín-Monagas*, dado que tuvo una mínima diferencia con el compromiso afectivo y continuo. Y según Bohrt, Romero y Díaz (2014) en la investigación titulada: *El Compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas*, concluyeron que el compromiso organizacional se comportó, como un constructo multidimensional en el cual los componentes afectivo, de continuación y normativo variaron de modo ‘cuasi’-

independiente. Y según Hidalgo (2015) concluyo que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa, resultando que Rho de Spearman =0,404 y el grado de significancia estadística fue $p < 0,005$; asimismo el compromiso afectivo y la gestión educativa resulto $r=0.504$ y el grado de significación estadística fue $p=0.05$, por otro lado el compromiso continuo y gestión educativa obtuvo Rho de Spearman=0.612 y el grado de significancia fue menor 0.05 y respecto al compromiso normativo fue $r=0.513$ y p fue menor 0.05, con lo que concluyó que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa.

Por tal razón considero que es importante la investigación, ya que el compromiso organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales, surgen aspectos como la satisfacción laboral, aunada a la posibilidad de sentir por parte del empleado su desempeño y desarrollo profesional, en la organización. Y la gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada con la finalidad de determinar y lograr objetivos

Por ello nuestra investigación fue demostrar la relación que existe entre el compromiso organizacional de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017, y la gestión administrativa.

8. METODOLOGÍA

El diseño empleado fue no experimental porque se realizó sin manipular las variables, y de corte transversal dado que se recolecto los datos de un solo momento y la muestra estuvo conformado por 141 trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, para la muestra se consideró a trabajadores de mayores de 18 años edad de ambos sexos, el muestreo fue aleatorio simple. La técnica utilizado fue la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios de compromiso organizacional con 20 ítems y el cuestionario de gestión administrativa de 14 ítems, instrumentos validados por juicio de expertos y se realizó una prueba piloto para la verificación de la confiabilidad del instrumento de medición a través del coeficiente Alfa de Cronbach resultando aceptable el compromiso organizacional 0,954 y el gestión administrativa con 0,963, por lo se considera que los instrumentos son altamente confiables y procede su aplicación a toda la muestra,

el procedimiento para la recolección de datos seguirá los siguientes pasos: se inició aplicar los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaborará la matriz de datos, se transformarán los valores según las escalas establecidas y se procedió el análisis de datos se procesó la información al programa Excel para elaboración descriptiva de las características y la elaboración de tablas de frecuencia de la aplicación de los instrumentos obtenidos mediante la estadística descriptiva, y contrastación de hipótesis se realizó mediante la estadística inferencial para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basó en la distribución muestral; debido a que las variables fueron cualitativas, se empleó, la contrastación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de variable cualitativa y la correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22.

9. RESULTADOS

Finalmente se concluyó que el compromiso organizacional resulto el 59% de los trabajadores, consideraron un alto compromiso organizacional con la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 24% de los empleados consideraron un nivel bajo y un 17% de los trabajadores consideraron que tuvo un nivel medio de compromiso organizacional en la institución.

La dimensión compromiso afectivo resulto que el 100% de los empleados, consideraron un nivel bajo con la institución del Puericultorio Pérez Aranibar.

El compromiso de continuidad resulto que el 49% de los trabajadores, consideraron que era de nivel medio en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% lo consideraron un nivel bajo y un 23% considero de nivel alto en la institución.

Compromiso normativo resulto el 46% de los trabajadores, fue de nivel alto en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% de los empleados manifestaron un nivel bajo y un 26% de los trabajadores tuvo un nivel alto.

La gestión administrativa resulto el 59% de nivel alto en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% de los empleados percibió de nivel bajo y un 13% lo consideró de nivel medio.

La planeación fue considerada con 46% de los trabajadores de nivel medio en el Puericultorio Pérez Aranibar, el 28% lo consideró un nivel bajo y un 26% lo consideró un nivel alto en la institución.

La organización lo considero con 39% de nivel medio en el Puericultorio Pérez Aranibar, 33% consideró de nivel alto y el 28% consideró nivel bajo.

La dirección fue percibida con 43% de nivel alto en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 29% lo consideró nivel bajo y el 28% lo consideró nivel medio.

El control fue considerado con 36% de un nivel medio en la institución del Puericultorio Pérez Aranibar, el 34% lo consideró un nivel alto y un 30% de los trabajadores consideró un nivel bajo en el Puericultorio Pérez Aranibar.

10. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

El resultado de la hipótesis general fue que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión administrativa, dado que se obtuvo que Rho Spearman $r=851^{**}$ y $p=0.000$, resultando que existe relación entre ambas variables, además fue de nivel alto y significativo entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa. Según Robbins (2003) el compromiso organizacional manifiesta como los integrantes de una organización con los objetivos de la misma en el presente y futuro, comprometidos con una actitud positiva para el desarrollo de la misma. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona el compromiso organizacional y la gestión administrativa de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Hidalgo(2015) en su tesis titulada: Compromiso organizacional y gestión educativa de la institución educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del nivel secundaria, del distrito de huacho – 2014, obtuvo

que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión educativa, en el que Rho de Spearman =0,404 y el grado de significancia estadística fue $p < 0,005$, con lo que concluyó que el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa.

Sobre el planteamiento que existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se encontró que la prueba de correlación de Spearman fue $r = .751^{**}$, y $p = 0,000$, siendo este menor a la regla de decisión, por lo tanto resulto que existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que relacionan el compromiso afectivo con la gestión administrativa de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Cruz (2016) en su tesis titulada compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, obtuvo respecto a la primera dimensión que la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC es de 0.184 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja.

Sobre la hipótesis específica, resulto que existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se obtuvo que la prueba de correlación de Spearman fue $r = .847^{**}$, y $p = 0,000$, siendo este menor a la regla de decisión, por lo tanto resulto que existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa, en la misma dimensión se obtuvo que el trabajador considera en nivel medio al compromiso de continuidad con 49%. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona el compromiso de continuidad con la gestión administrativa de manera directa, sin embargo según Gómez, Recio, Ramón, Gonzales, y Avalos en el año (2013), realizaron la tesis titulada Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rio Verde, S.L.P. México, con el objetivo general fue identificar la relación que existen entre el compromiso

organizacional, y las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo, obteniendo que el compromiso de continuidad fue $r = 0.205^{**}$ y $p = 0.005$ siendo esto que existe relación moderada pero con significancia en los empleados de Rio Verde, S.L.P;

Sobre la tercera hipótesis específica resultó que existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, se encontró que la prueba de correlación de Spearman fue $r = .848^{**}$, y $p = 0,000$, siendo este menor a la regla de decisión, concluyendo que existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2016. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relacionan el compromiso normativo con la gestión administrativa de manera directa, sin embargo Cruz (2016) en su tesis titulada Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, obtuvo que *existe* relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC 0.224 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva baja.

Finalmente se considera importante los resultados obtenidos, en el proceso de investigación, porque se pudo obtener mediante fuentes primarias, la elaboración de la matriz de resultados, y desde allí el aporte a los directivos y trabajador que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, para consideran las recomendaciones de nuestra investigación y asimismo los resultados servirán a otros investigadores como fuente de revisión literaria relacionadas al compromiso organizacional y la gestión administrativa.

11. CONCLUSIONES

El grado de compromiso organizacional del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, resultó que existe relación entre las variables compromiso

organizacional y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Respecto a la primera hipótesis el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, resultado que existe relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Respecto a la segunda hipótesis existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017, resultado que existe relación entre las variables el compromiso de continuidad y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Respecto a la tercera hipótesis existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa, se obtuvo que existe relación entre las variables el compromiso normativo y la gestión administrativa, del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar

12. REFERENCIAS

Allen, N. y Meyer, J. (1997). La medida y los antecedentes de los afectivos, continuación, y compromiso normativo a la organización. *Diario de Psicología Profesional*.

Bohrt, R., Romero, C., y Díaz, F. (2014). *El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas*. *Ajayu*, 12(2), 227-245, ISSN 2077-2161. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/>

Celis, C. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral, (Ensayo, Universidad militar de Nueva Granada) Colombia*. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/>

Cruz, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.

Gascón, D. y Marcano, A. (2013). *Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezuela Maturín-Monagas*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente). Ecuador. Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/>

Gómez, D., Recio, R., y Avalos, M. (2013). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en rioverde, S.L.P.* (Tesis de maestría Universidad Autónoma de Tamaulipas). México .Recuperado de: <http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/articlo/view/63>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hidalgo, L. (2015). *Compromiso organizacional y gestión educativa de la institución educativa “Mercedes Indacochea Lozano” del nivel secundaria, del distrito de Huacho – 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú

Terry, Q. (1998) Franklin. *Principios de Administración*, CECSA, (5ta. ed.). México. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planificacion-organizacion-ejecucion-y-control/>

Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. (3ra.edición). México: Prentice-Hall.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ana Beatriz Millones Acosta, estudiante, del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo., identificada con DNI 06269141, con el artículo titulado:

“El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 09 de junio del 2017

Br. Ana Beatriz Millones Acosta

Anexo 2
Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017

Autor: Ana Beatriz Millones Acosta

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador I del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017. Determinar la relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación entre compromiso afectivo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017. Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017. Existe relación entre el compromiso normativo y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.</p>	Variable 1: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	Características personales Características relativas de trabajo	1,2,3 4, 5,6	Nunca = 1 A veces=2	Bajo (20-33)
			Compromiso de continuidad	Inversión de tiempo	7,8,9,10	Siempre=3	Medio (34-47)
			Compromiso normativo	Inversión de esfuerzo en la organización. Lealtad a la organización.	11,12,13 14,15 16,17,18 19,20		Alto (48-60)
			Variable 2: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Misión Visión Objetivos	1,2, 3 4	Nunca = 1	Bajo (20-33)
			Organización	Metas Infraestructura Trabajo en quipo División de trabajo.	5 6 7,9,10 8	A veces=2 Siempre=3	Medio (34-47)
			Dirección	Eficacia Toma de decisiones Estrategias de control	11,12,15 13,14, 16		Alto (48-60)
Control	Supervisión Monitoreo	17,18,19 20					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Básico, nivel descriptivo y correlacional</p> <p>Tiene como finalidad ampliar y profundizar el Conocimiento de la realidad</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental debido a que las variables no son manipuladas</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo ya que se prueban hipótesis</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar</p> <p>total: 223</p> <p>Criterio de Inclusión:</p> <p>Trabajador que labora Puericultorio Pérez Aranibar</p> <p>Criterios de exclusión:</p> <p>personas contratadas por locación de servicios Practicantes</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>141 trabajadores</p> $n = \frac{(Z)^2 (p \cdot q \cdot N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 p \cdot q}$ <p>Dónde: N=Tamaño de muestra Z=nivel de confianza P=Proporción de éxito Q=1-p E=Error Muestral N=Población N=141</p>	<p>Variable 1 :</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Meyer y Allen adaptado Año: 1991 Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2 :</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Vergara, E. adaptado</p> <p>Año: 2011</p> <p>Monitoreo: Ninguno</p> <p>Ámbito de Aplicación: Puericultorio Pérez Aranibar</p> <p>2017</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos obtenidos de las encuestas van a ser tabulados y se va a elaborar tablas de frecuencias en ese sentido el software que se va a utilizar es el SPSS (versión 22)</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para estimar parámetros probar hipótesis, ya que la escala del instrumento es ordinal</p>

Anexo 3
Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Compromiso organizacional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Características personales Características relativas del trabajo	1, 2, 3 4, 5, 6	Nunca=1 A veces=2 Siempre=3	Bajo (6-10) Medio (11-15) Alto (16-18)
Compromiso de continuidad	Inversión de tiempo Inversión de esfuerzo En la organización	7,8, 9, 10 11,12,13 14,15	Nunca=1 A veces=2 Siempre=3	Bajo (9-15) Medio (16-22) Alto (23-27)
Compromiso normativo	Lealtad a la organización	17, 18, 19, 20 21, 22,23 24	Nunca=1 A veces=2 Siempre=3	Bajo (5-8) Medio (9-12) Alto (13-15)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: gestión administrativa

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeación	Misión	1,2	Nunca=1	Bajo (5-8) Medio (9-12) Alto (13-15)
	Visión	3	A veces=2	
	Objetivos	4	Siempre=3	
	Metas	5		
Organización	Infraestructura	6	Nunca=1	Bajo (5-8) Medio (9-12) Alto (13-15)
	Trabajo en equipo	7,9,10	A veces=2	
	División del trabajo	8	Siempre=3	
Dirección	Eficacia	11,12,15	Nunca=1	Bajo (5-8) Medio (9-12) Alto (13-15)
	Toma de decisiones	13,14	A veces=2 Siempre=3	
Control	Estrategia de control	16	Nunca=1	Bajo (5-8) Medio (9-12) Alto (13-15)
	Supervisión	17,18,19	A veces=2	
	Monitoreo	20	Siempre=3	

Anexo 4
Instrumentos

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Trabajador, el presente cuestionario trata sobre **el compromiso organizacional**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen entorno laboral y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas. Gracias.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	A	S
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3
1	Se siente feliz trabajando en el Puericultorio Pérez Aranibar			
2	Demuestra mucha vocación y afecto a los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar			
3	Usted demuestra afecto hacia el Puericultorio Pérez Aranibar			
4	Usted se siente identificada (o) con su institución en el Puericultorio Pérez Aranibar			
5	Percibe si el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se siente integrado plenamente en su institución.			
6	Se siente identificado laboralmente en el Puericultorio Pérez Aranibar			
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1	2	3
7	Se siente a gusto con su horario establecido en el Puericultorio Pérez Aranibar			
8	Usted cumple con su horario de trabajo en el Puericultorio Pérez Aranibar pero brinda más tiempo de lo que le corresponde			
9	Percibe que sus compañeros brindan más tiempo de los que les corresponde en el Puericultorio Pérez Aranibar			
10	Durante su jornada de trabajo se dedica íntegramente a desarrollar su tarea laboral asignada en el Puericultorio Pérez Aranibar			

11	Se esfuerza por brindar lo mejor de sí, en bien de los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar			
12	Usted considera que brindar mayor dedicación en bien de la organización favorece a los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar			
13	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se sienten obligados de participar en diversas actividades que delega la dirección.			
14	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar no cumplen con sus cargas laborales y se quieren retirar de su institución.			
15	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se sienten desmotivados porque el director del Puericultorio Pérez Aranibar no les brinda incentivos.			
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	1	2	3
16	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se sienten a gusto en la institución con su horario establecido.			
17	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar están ligados emocionalmente a la institución			
18	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se sienten afectados emocionalmente cuando hay algún problema en la institución.			
19	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar cumple con el reglamento de la institución.			
20	Percibe si el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar respeta a su superior inmediato.			

Fuente: Meyer y Allen (1991).

CUESTIONARIO SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado(a) Trabajador, el presente cuestionario trata sobre la gestión administrativa, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen entorno laboral y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente. Muchas. Gracias.

Calificación:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

DIMENSIÓN 1 Planeación		1	2	3
1	Considera que el Director del Puericultorio Pérez Aranibar, demuestra criterio y planifica adecuadamente la misión de la institución.			
2	Percibe que el director planifica las jornadas laborales de los funcionarios respetando el nivel y especialidad, y proyectándose que se cumpla la misión de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.			
3	Considera que el director demuestra capacidad de gestión y se proyecta cumplir la visión de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.			
4	Percibe que el director durante su gestión logra los objetivos generales y específicos de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.			
5	Considera que el director durante su gestión cumple con las metas establecidas en la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.			
DIMENSIÓN 2 Organización		1	2	3
6	Percibe que el director organiza y dirige un adecuado mantenimiento en la infraestructura y las instalaciones de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.			
7	Percibe que el director demuestra interés que se trabaje en equipo.			
8	El director del Puericultorio Pérez Aranibar demuestra predisposición organizativa y comunicación con todos sus funcionarios.			
9	El director del Puericultorio Pérez Aranibar respeta la organización y programación de actividades de cada equipo de trabajo			
10	Considera que el director brinda respaldo a los equipos de trabajo asignados.			
DIMENSIÓN 3 Dirección		1	2	3
11	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, motiva a todos los funcionarios a trabajar con eficiencia y eficacia.			

12	Considera que el director del Puericultorio Pérez Araníbartrabaja en equipo con eficacia y eficiencia.			
13	Percibe que el director toma decisiones acertadas en bien del Puericultorio Pérez Araníbar.			
14	Percibe que el director la Dirección del Puericultorio Pérez Araníbar dirige con cordura las reuniones y asambleas con la plana docente.			
15	El director del Puericultorio Pérez Araníbar, gestiona el reconocimiento a sus méritos de los funcionarios más destacados laboralmente			
	DIMENSIÓN 4: Control	1	2	3
16	Percibe que el director del Puericultorio Pérez Araníbar emplea estrategias de control ante problemas que suscitan en la entidad laboral.			
17	Percibe que el director del Puericultorio Pérez Araníbar, supervisa el desarrollo de las funciones de los trabajadores de forma permanente.			
18	Percibe que el director del Puericultorio Pérez Araníbar, supervisa todas las actividades del área para mejorar la gestión administrativa.			
19	Percibe que el director del Puericultorio Pérez Araníbar, controla la asistencia de todo el personal que labora la entidad laboral.			
20	Percibe que el director del Puericultorio Pérez Araníbar, delega que se ejecute el control y monitoreo del trabajo de los funcionarios.			

Fuente: Vergara, E. (2011). Adaptado de: La calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente.

¡Gracias por su participación!

Anexo 5
Certificado de validez
de los instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra: Miluska Vega Guevara

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Jesús María, promoción II AÑO 2015, aula 301 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es: "La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, 2016", y siendo imprescindible contar con la aprobación del docentes especializado para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Ana Millones Acosta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo							
1	Se siente feliz trabajando en el Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		
2	Demuestra mucha vocación y afecto a los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		
3	Usted demuestra afecto hacia el Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		
4	Usted se siente identificada (o) con su institución en el Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		
5	Percebe si el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se siente integrado plenamente en su institución.	✓		✓		✓		
6	Se siente identificado laboralmente en el Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso continuo							
8	Se siente a gusto con su horario establecido en el Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		
9	Usted cumple con su horario de trabajo en el Puericultorio Pérez Aranibar pero brinda más tiempo de lo que le corresponde	✓		✓		✓		
10	Percebe que sus compañeros brindan más tiempo de los que les corresponde en el Puericultorio Pérez Aranibar	✓		✓		✓		

11	Durante su jornada de trabajo se dedica integralmente a desarrollar su tarea laboral asignada en el Puericultorio Pérez Aranibar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Se esfuerza por brindar lo mejor de sí, en bien de los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Usted considera que brindar mayor dedicación en bien de la organización favorece a los niños, niñas y adolescentes del Puericultorio Pérez Aranibar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se siente obligados de participar en diversas actividades que delega la dirección.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar desean dejar de cumplir sus cargos y se quieren retirar de su institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se sienten desmotivados porque el director del Puericultorio Pérez Aranibar no les brinda incentivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar se siente a gusto en la institución con su horario establecido.	✓		✓		✓		✓	
18	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar sienten que los problemas que se presentan en la institución también son parte de ellos.	✓		✓		✓		✓	
19	Percibe que el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar cumple con el reglamento de la institución.	✓		✓		✓		✓	
20	Percibe si el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar respeta a su superior inmediato.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ GOTO ZORON WILSON DNI: 08934382

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

15 de Mayo del 2017

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

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

Firmá del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 Planeación							
1	Considera que el Director del Puericultorio Pérez Aranibar, demuestra criterio y planifica adecuadamente la misión de la institución.	✓		✓		✓		
2	Percibe que el director planifica las jornadas laborales de los funcionarios respetando el nivel y especialidad, y proyectándose que se cumpla la misión de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.	✓		✓		✓		
3	Considera que el director demuestra capacidad de gestión y se proyecta cumplir la visión de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.	✓		✓		✓		
4	Percibe que el director durante su gestión logra los objetivos generales y específicos de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.	✓		✓		✓		
5	Considera que el director durante su gestión cumple con las metas establecidas en la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Organización							
6	Percibe que el director organiza y dirige un adecuado mantenimiento en la infraestructura y las instalaciones de la Dirección del Puericultorio Pérez Aranibar.	✓		✓		✓		
7	Percibe que el director demuestra interés que se trabaje en equipo.	✓		✓		✓		
8	El director del Puericultorio Pérez Aranibar demuestra predisposición organizativa y comunicación con todos sus funcionarios.	✓		✓		✓		
9	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, respeta la organización y programación de actividades de cada equipo de	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *ALVARADO RIVERA ASESOR JUDICIAL* DNI: *04189399*

Especialidad del validador: *MG GESTIÓN PÚBLICA*

15 de Mayo del 2017

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

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

_____ *C.N.G.P.R.* _____

Firma del Experto Informante.

Anexo 6
Matriz de datos

Matriz base de datos de la prueba piloto

Base de datos de la variable Compromiso organizacional

N°	Compromiso efectivo						Compromiso de continuidad									Compromiso normativo					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	46
2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	27
3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	31
4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	50
5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	50
6	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	1	3	3	42
7	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	51
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
9	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	49
10	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53
11	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	52
12	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	50
13	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	32
14	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	52
15	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
16	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	49
17	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	54
18	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	28
19	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	54
20	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	34

Base de datos de la variable gestión administrativa

N°	Planeación					Organización					Dirección					Control					T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	51
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	26
3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	27
4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	51
5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	51
6	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	39
7	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	50
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
9	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	50
10	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	51
11	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	53
12	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	51
13	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31
14	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53
15	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	24
16	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	46
17	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	52
18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	26
19	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	55
20	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	31

Matriz de base datos

Base de datos de la variable Compromiso organizacional

N°	Compromiso efectivo							Compromiso continuo							Compromiso normativo						Total			
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	13	14	15	T	16	17	18		19	20	T
1	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	1	3	2	20	3	2	2	3	2	12	46
2	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	1	1	2	7	27
3	2	1	1	3	1	1	9	2	1	2	1	1	3	1	2	2	15	1	1	2	1	2	7	31
4	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	2	2	3	2	12	50
5	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	13	50
6	3	1	2	3	2	1	12	1	3	3	1	2	3	1	3	3	20	2	1	1	3	3	10	42
7	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	3	3	2	2	3	13	51
8	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	22
9	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	1	2	3	21	2	3	3	2	3	13	49
10	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	13	53
11	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22	3	3	2	3	2	13	52
12	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	3	3	2	2	3	13	50
13	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	1	2	1	2	2	8	32
14	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	2	2	23	3	2	3	3	2	13	52
15	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	24
16	3	1	3	3	3	3	16	1	3	3	1	3	3	1	3	2	20	3	3	1	3	3	13	49
17	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	54
18	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	1	2	1	1	2	7	28
19	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	2	13	54
20	2	3	1	2	2	1	11	2	1	2	3	1	2	1	2	1	15	2	1	2	1	2	8	34
21	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	12	46
22	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	3	2	3	3	3	14	53
23	2	3	1	3	1	3	13	3	1	2	3	1	3	3	1	3	20	1	3	3	1	2	10	43
24	2	3	2	3	3	2	15	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	3	2	2	12	48
25	1	2	1	2	2	1	9	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13	2	1	2	1	1	7	29
26	3	3	1	3	3	3	16	1	2	3	3	1	3	1	3	3	20	3	3	1	2	3	12	48
27	2	3	1	3	3	3	15	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	13	51
28	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	3	2	3	3	2	13	50
29	3	2	3	3	2	3	16	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	2	3	2	2	3	12	50
30	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	13	50
31	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	1	3	2	20	3	2	2	3	2	12	46
32	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	1	1	2	7	27
33	2	1	1	3	1	1	9	2	1	2	1	1	3	1	2	2	15	1	1	2	1	2	7	31
34	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	2	2	3	2	12	50
35	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	13	50
36	3	1	2	3	2	1	12	1	3	3	1	2	3	1	3	3	20	2	1	1	3	3	10	42
37	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	3	3	2	2	3	13	51
38	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	22

39	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	1	2	3	21	2	3	3	2	3	13	49
40	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	13	53
41	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22	3	3	2	3	2	13	52
42	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	3	3	2	2	3	13	50
43	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	1	2	1	2	2	8	32
44	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	2	2	23	3	2	3	3	2	13	52
45	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	24
46	3	1	3	3	3	3	16	1	3	3	1	3	3	1	3	2	20	3	3	1	3	3	13	49
47	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	54
48	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	1	2	1	1	2	7	28
49	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	2	13	54
50	2	3	1	2	2	1	11	2	1	2	3	1	2	1	2	1	15	2	1	2	1	2	8	34
51	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	12	46
52	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	3	2	3	3	3	14	53
53	2	3	1	3	1	3	13	3	1	2	3	1	3	3	1	3	20	1	3	3	1	2	10	43
54	2	3	2	3	3	2	15	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	3	2	2	12	48
55	1	2	1	2	2	1	9	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13	2	1	2	1	1	7	29
56	3	3	1	3	3	3	16	1	2	3	3	1	3	1	3	3	20	3	3	1	2	3	12	48
57	2	3	1	3	3	3	15	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	13	51
58	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	3	2	3	3	2	13	50
59	3	2	3	3	2	3	16	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	2	3	2	2	3	12	50
60	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	13	50
61	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	1	3	2	20	3	2	2	3	2	12	46
62	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	1	1	2	7	27
63	2	1	1	3	1	1	9	2	1	2	1	1	3	1	2	2	15	1	1	2	1	2	7	31
64	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	2	2	3	2	12	50
65	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	13	50
66	3	1	2	3	2	1	12	1	3	3	1	2	3	1	3	3	20	2	1	1	3	3	10	42
67	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	3	3	2	2	3	13	51
68	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	22
69	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	1	2	3	21	2	3	3	2	3	13	49
70	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	13	53
71	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22	3	3	2	3	2	13	52
72	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	3	3	2	2	3	13	50
73	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	1	2	1	2	2	8	32
74	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	2	2	23	3	2	3	3	2	13	52
75	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	24
76	3	1	3	3	3	3	16	1	3	3	1	3	3	1	3	2	20	3	3	1	3	3	13	49
77	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	54
78	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	1	2	1	1	2	7	28
79	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	2	13	54
80	2	3	1	2	2	1	11	2	1	2	3	1	2	1	2	1	15	2	1	2	1	2	8	34
81	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	12	46
82	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	3	2	3	3	3	14	53

83	2	3	1	3	1	3	13	3	1	2	3	1	3	3	1	3	20	1	3	3	1	2	10	43
84	2	3	2	3	3	2	15	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	3	2	2	12	48
85	1	2	1	2	2	1	9	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13	2	1	2	1	1	7	29
86	3	3	1	3	3	3	16	1	2	3	3	1	3	1	3	3	20	3	3	1	2	3	12	48
87	2	3	1	3	3	3	15	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	13	51
88	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	3	2	3	3	2	13	50
89	3	2	3	3	2	3	16	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	2	3	2	2	3	12	50
90	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	13	50
91	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	1	3	2	20	3	2	2	3	2	12	46
92	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	1	1	2	7	27
93	2	1	1	3	1	1	9	2	1	2	1	1	3	1	2	2	15	1	1	2	1	2	7	31
94	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	2	2	3	2	12	50
95	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	13	50
96	3	1	2	3	2	1	12	1	3	3	1	2	3	1	3	3	20	2	1	1	3	3	10	42
97	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	3	3	2	2	3	13	51
98	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	22
99	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	1	2	3	21	2	3	3	2	3	13	49
100	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	13	53
101	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22	3	3	2	3	2	13	52
102	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	3	3	2	2	3	13	50
103	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	1	2	1	2	2	8	32
104	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	2	2	23	3	2	3	3	2	13	52
105	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	24
106	3	1	3	3	3	3	16	1	3	3	1	3	3	1	3	2	20	3	3	1	3	3	13	49
107	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	54
108	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	1	2	1	1	2	7	28
109	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	2	13	54
110	2	3	1	2	2	1	11	2	1	2	3	1	2	1	2	1	15	2	1	2	1	2	8	34
111	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	12	46
112	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	3	2	3	3	3	14	53
113	2	3	1	3	1	3	13	3	1	2	3	1	3	3	1	3	20	1	3	3	1	2	10	43
114	2	3	2	3	3	2	15	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	3	2	2	12	48
115	1	2	1	2	2	1	9	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13	2	1	2	1	1	7	29
116	3	3	1	3	3	3	16	1	2	3	3	1	3	1	3	3	20	3	3	1	2	3	12	48
117	2	3	1	3	3	3	15	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	13	51
118	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	3	2	3	3	2	13	50
119	3	2	3	3	2	3	16	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	2	3	2	2	3	12	50
120	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	13	50
121	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	1	3	2	20	3	2	2	3	2	12	46
122	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1	1	1	2	7	27
123	2	1	1	3	1	1	9	2	1	2	1	1	3	1	2	2	15	1	1	2	1	2	7	31
124	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	2	2	3	2	12	50
125	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	13	50
126	3	1	2	3	2	1	12	1	3	3	1	2	3	1	3	3	20	2	1	1	3	3	10	42

127	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22	3	3	2	2	3	13	51
128	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	22
129	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	1	2	3	21	2	3	3	2	3	13	49
130	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	13	53
131	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22	3	3	2	3	2	13	52
132	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	3	3	2	2	3	13	50
133	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	1	2	1	2	2	8	32
134	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	2	2	23	3	2	3	3	2	13	52
135	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	24
136	3	1	3	3	3	3	16	1	3	3	1	3	3	1	3	2	20	3	3	1	3	3	13	49
137	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	54
138	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	1	2	1	1	2	7	28
139	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	2	13	54
140	2	3	1	2	2	1	11	2	1	2	3	1	2	1	2	1	15	2	1	2	1	2	8	34
141	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	12	46

Base de datos de la variable gestión administrativa

N°	Planeación						Organización						Dirección						Control						Total
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15	T	16	17	18	19	20	T	
1	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
2	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	26
3	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	27
4	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
5	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	1	3	3	2	3	12	51
6	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	2	1	1	3	9	39
7	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	3	13	50
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
9	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	50
10	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	51
11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	53
12	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	51
13	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	53
15	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	24
16	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	3	13	3	1	1	3	1	9	1	3	3	1	3	11	46
17	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	52
18	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	26
19	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	55
20	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	31
21	3	2	2	3	2	12	3	2	1	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	3	1	2	3	12	47
22	3	2	3	3	3	14	2	3	3	1	3	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	54
23	1	3	3	3	2	12	1	3	3	1	3	11	1	3	2	1	1	8	1	2	1	2	2	8	39
24	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	2	11	3	2	1	3	2	11	2	3	3	3	3	14	48
25	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	7	31
26	3	3	3	2	1	12	3	3	2	2	1	11	3	3	1	2	1	10	3	1	3	3	2	12	45
27	1	1	2	2	2	8	3	1	3	3	3	13	1	2	3	2	3	11	2	3	3	2	2	12	44
28	3	3	3	3	2	14	3	2	2	3	2	12	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	3	15	51
29	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	48
30	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	1	3	2	12	53
31	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	3	12	3	2	2	2	3	12	3	1	2	2	3	11	47
32	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	26
33	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	27
34	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	3	2	1	3	12	49
35	3	1	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	1	2	1	2	9	1	3	3	2	3	12	44
36	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	1	1	1	3	8	2	2	1	1	2	8	36
37	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	1	11	48
38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20

39	2	3	1	2	3	11	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	48
40	3	1	2	2	3	11	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	49
41	3	3	2	1	2	11	3	3	2	2	2	12	3	3	2	3	2	13	1	3	1	2	1	8	44
42	3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	50
43	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
44	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	1	2	3	3	12	51
45	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	24
46	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	3	13	1	3	3	1	3	11	50
47	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	52
48	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	26
49	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	55
50	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	31
51	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	1	2	2	3	11	47
52	3	2	3	1	3	12	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	2	1	3	3	2	11	51
53	1	3	3	1	2	10	1	3	3	1	1	9	1	3	3	1	1	9	3	1	2	3	1	10	38
54	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	48
55	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	1	7	28
56	3	3	1	2	3	12	3	3	1	2	3	12	3	3	1	2	3	12	3	3	3	1	2	12	48
57	3	3	2	2	2	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	2	3	1	3	2	11	51
58	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	1	2	3	1	10	49
59	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	48
60	3	1	2	3	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	14	53
61	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
62	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	26
63	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	27
64	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
65	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	1	3	3	2	3	12	51
66	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	2	1	1	3	9	39
67	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	3	13	50
68	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
69	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	50
70	3	3	2	2	3	13	3	1	2	2	3	11	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	49
71	1	3	2	3	2	11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	51
72	3	3	2	2	3	13	3	3	2	1	3	12	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	50
73	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
74	1	2	3	3	2	11	3	2	3	1	2	11	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	49
75	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	24
76	3	3	1	1	3	11	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	3	13	1	3	3	1	3	11	48
77	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	52
78	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	26
79	3	2	3	3	2	13	3	2	1	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	1	2	1	3	10	49
80	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	31
81	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	49
82	3	2	3	3	3	14	3	2	3	1	3	12	3	2	3	3	3	14	2	1	3	1	2	9	49

83	1	3	3	1	2	10	1	3	2	1	1	8	1	3	3	1	1	9	3	1	2	3	1	10	37
84	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	48
85	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	1	7	28
86	3	3	1	2	3	12	3	3	1	2	3	12	3	3	1	2	3	12	3	3	3	1	2	12	48
87	3	1	3	2	2	11	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	13	52
88	3	2	3	1	2	11	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	51
89	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	48
90	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	14	55
91	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
92	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	26
93	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	27
94	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
95	3	3	2	1	2	11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	1	3	3	2	3	12	49
96	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	2	1	1	3	9	39
97	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	3	13	50
98	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
99	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	50
100	1	3	2	2	3	11	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	49
101	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	53
102	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	51
103	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
104	3	1	3	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	52
105	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	24
106	3	1	1	3	3	11	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	3	13	1	3	3	1	3	11	48
107	1	3	2	2	3	11	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	50
108	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	26
109	3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	54
110	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	31
111	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	49
112	3	2	3	1	3	12	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	53
113	1	3	3	1	2	10	1	3	3	1	1	9	1	3	3	1	1	9	3	1	2	3	1	10	38
114	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	48
115	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	1	7	28
116	3	3	1	2	3	12	3	3	1	2	3	12	3	3	1	2	3	12	3	3	3	1	2	12	48
117	2	3	3	2	2	12	3	1	3	2	3	12	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	13	51
118	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	51
119	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	48
120	3	2	2	3	2	12	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	14	54
121	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	51
122	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	26
123	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	27
124	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	50
125	3	1	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	3	2	3	2	13	1	3	3	2	3	12	48
126	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	1	1	3	3	10	2	2	1	1	3	9	39

127	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	3	13	50
128	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
129	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	50
130	3	2	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	50
131	3	3	1	3	2	12	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	52
132	3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	50
133	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
134	3	1	3	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	52
135	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	24
136	3	1	1	3	3	11	3	3	1	2	3	12	3	3	1	3	3	13	1	3	1	1	3	9	45
137	3	2	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	50
138	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	26
139	3	2	3	2	2	12	1	2	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	52
140	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	31
141	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	49

DATOS DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window displays the following information:

	N	141	141
Gestion administrativa	Coefficiente de correlación	.751**	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR CORR
 /VARIABLES=*VAR00002 VAR00005
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	20

Resumen de procesamiento de casos

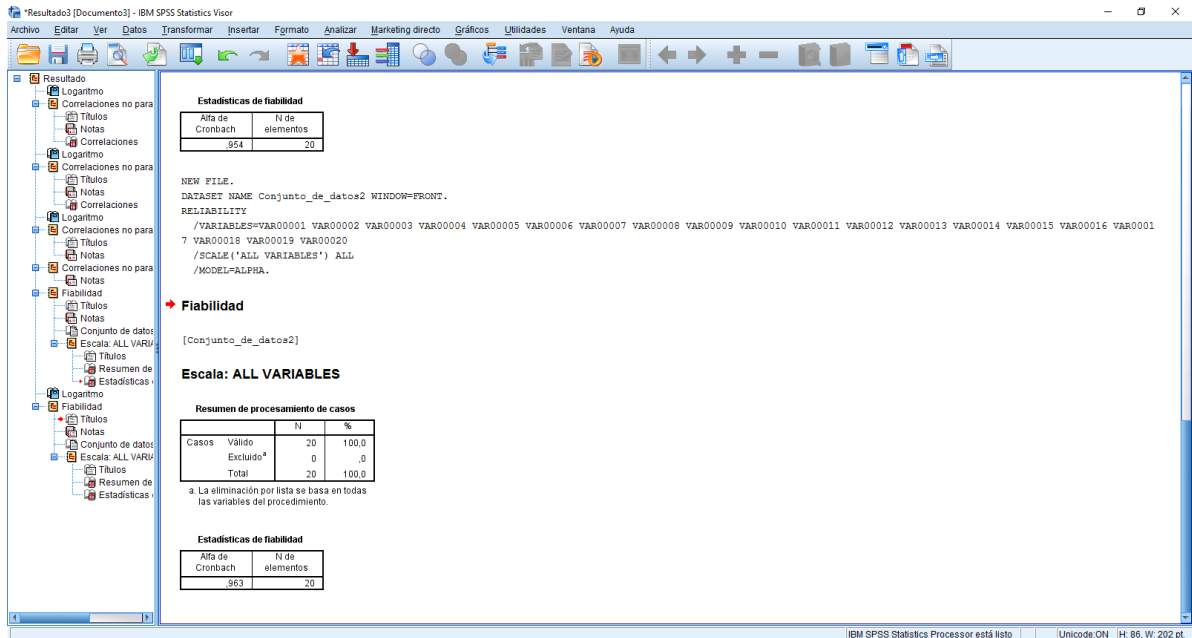
	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	20

DATOS DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

COEFICIENTE DE CORRELACION

Correlaciones

			Compromiso organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Gestion administrativa	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Compromiso afectivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Gestion administrativa	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Compromiso continuo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Gestion administrativa	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Compromiso normativo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Gestion administrativa	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

The screenshot displays the SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a non-parametric correlation analysis. The output is structured as follows:

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Compromiso organizacional	Gestion administrativa
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Gestion administrativa	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00005
/PRINT=SPEARMAN TWOZAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Compromiso afectivo	Gestion administrativa
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Gestion administrativa	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Compromiso continuo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
Gestión administrativa	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```

NONPAR CORR
  /VARIABLES=VAR00003 VAR00005
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Compromiso normativo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
Gestión administrativa	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Efectúe una doble pulsación para editar Logaritmo

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H. 84, W. 1331 pt.