



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Compromiso organizacional y productividad en la gestión
administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Figueroa Placido, Rolando Joel (ORCID: 0000-0001-6726-4690)

ASESORA:

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes (ORCID: 0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mis padres que en paz descansen, mi esposa e hijos por el apoyo incondicional, para el logro de mis objetivos trazados a mi familia por su comprensión en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Rolando Joel

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a mis familiares a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Yungay por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar mi objetivo trazado y plasmar en mi tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	20
3.1.Tipo y diseño de investigación	20
3.2.Variable y operacionalización	21
3.3.Población, muestra y muestreo	21
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5.Procedimientos	21
3.6.Método de análisis de datos	23
3.7.Aspectos éticos	23
IV.RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	40
VI.CONCLUSIONES	49
VII.RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	55
ANEXOS	66

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia del compromiso organizacional	24
Tabla 2. Frecuencia de la gestión administrativa	25
Tabla 3. Frecuencia de la productividad	26
Tabla 4. Información de ajuste de los modelos	27
Tabla 5. Bondad de ajuste del modelo	27
Tabla 6. Estimaciones de los parámetros	28
Tabla 7. Pseudo R cuadrado	29
Tabla 8. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 1.	29
Tabla 9. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.	30
Tabla 10. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 1.	30
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.	31
Tabla 12. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 2.	32
Tabla 13. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.	32
Tabla 14. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 2.	33
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.	34
Tabla 16. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 3.	34
Tabla 17. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.	35
Tabla 18. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 3.	35
Tabla 19. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.	36
Tabla 20. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 4.	37
Tabla 21. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4.	37
Tabla 22. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 4.	38
Tabla 23. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4.	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño transversal multivariable.	20

Resumen

Durante el desarrollo del estudio se encuentra ubicado en la línea de investigación de gerencia funcionales, para ello se determinó como objetivo general determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021, alineada al tipo aplicada, por usar teorías en la fundamentación de las variables, luego con nivel descriptivo y diseño no experimental, porque no se manipula a las variables, considerando un alcance transversal, trabajando con una muestra de 72 trabajadores, aplicando como técnicas a la encuesta y como instrumento al cuestionario, logrando concluir: Se determinó influencia significativa (Nagalkerke = 66.5%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021, mostrando que el compromiso organizacional que presentan los trabajadores y la productividad que presentan influyen en la gestión que se realiza, para ello la dirección debe adoptar medidas que permitan fortalecer el compromiso organizacional y que los trabajadores se sientan identificados para que la gestión que se realiza será la requerida por la dirección.

Palabras clave: Compromiso organizacional, productividad laboral, gestion administrativa.

Abstract

During the development of the study, it is located in the functional management research line, for this it was determined as a general objective to determine the influence of the organizational commitment and productivity in the administrative management of the Society of Charity of Yungay, 2021, aligned to the type applied, by using theories in the foundation of the variables, then with a descriptive level and non-experimental design, because the variables are not manipulated, considering a cross-sectional scope, working with a sample of 72 workers, applying as techniques to the survey and as instrument to the questionnaire, managing to conclude: Significant influence (Nagalkerke = 66.5%; sig. = 0.000) of the organizational commitment and productivity in the administrative management of the Yungay Beneficence Society, 2021, was determined, showing that the organizational commitment presented by the workers and their productivity influence the management carried out a, for this, the management must adopt measures that allow strengthening the organizational commitment and that the workers feel identified so that the management carried out will be that required by the management.

Keywords: Organizational commitment, labor productivity, administrative management.

Resumo

Durante o desenvolvimento do estudo, localiza-se na linha de pesquisa de gestão funcional, para isso foi determinado como objetivo geral determinar a influência do comprometimento organizacional e da produtividade na gestão administrativa da Sociedade de Caridade de Yungay, 2021, alinhado ao tipo aplicado, utilizando teorias na fundamentação das variáveis, então com nível descritivo e delineamento não experimental, pois as variáveis não são manipuladas, considerando um escopo transversal, trabalhando com uma amostra de 72 trabalhadores, aplicando como técnicas para a pesquisa e como instrumento para o questionário, conseguindo concluir: Foi determinada a influência significativa (Nagalkerke = 66,5%; sig. = 0,000) do comprometimento organizacional e da produtividade na gestão administrativa da Sociedade de Beneficência Yungay, 2021, mostrando que o comprometimento organizacional apresentado pelos trabalhadores e sua produtividade influenciam na gestão realizada a, para isso, a gestão deve adotar medidas que permitam fortalecer o compromisso organizacional e que os trabalhadores se sintam identificados para que a gestão realizada seja a exigida pela gestão.

Palavras-chave: Compromisso organizacional, produtividade do trabalho, gestão administrativa.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo globalizado en el que nos encontramos actualmente requiere de las atenciones urgentes de nuestras autoridades por la pandemia del COVID 2019 que azota a nivel internacional, nacional, regional y local es por eso que necesitamos que las empresas investiguen para adaptarse al constante cambio y por ende sean cada vez más empáticos, es por ello que nuestro contexto se pone atrayente e notable la investigación relacionada con el compromiso organizacional, productividad y la condición en que estas variables influyen en la gestión administrativa; en la era del conocimiento es necesario el conducción de la información y gestión que instituya como objetivo la evaluación de la gestión administrativa como generador de valor en las organizaciones (Jaimes, Luzardo y Rojas, 2018).

De lo expresado se tiene a Decenzo y Coulter (2013), quienes definieron el compromiso organizacional como una actitud laboral, el cual involucra el entusiasmo que manifiestan los colaboradores en la organización, estando ligado de esta forma con la satisfacción, lealtad e identificación con la organización. Por su parte Robbins y Judge (2013), manifestaron que “cuando se habla de compromiso organizacional que presenta el trabajador, se hace referencia a la identificación que presenta con su lugar de trabajo y con el cumplimiento de la metas que se le asignen, además desea continuar perteneciendo a ella” (pp. 74-75), con lo expresado se tiene que un empleado puede estar involucrado con sus actividades laborales al sentirse reconocido con el trabajo que se desarrolla o sentir un compromiso organizacional elevado, involucrándose con la propia entidad laboral. Por otro lado, Fontalvo, De La Hoz y Morelos (2017), hacen mención que la productividad se conoce como la conexión entre el volumen total de producción y los activos utilizados para obtener esta etapa de fabricación, es decir, la relación entre los productos y los insumos. Por último, se tiene el aporte de Anzola (2002), mencionó que la gestión administrativa se conforma en todas las diligencias que se llevan a cabo para sistematizar el atrevimiento de un equipo de trabajo, es decir, la forma en que intentan conseguir las metas u objetivos con la ayuda de seres humanos y cosas a través del desempeño general de ciertos deberes esenciales

que consiste en la elaboración de planes, emprendimiento comercial, dirección y gestión.

En el contexto de México se evidencian que las empresas privadas no se preocupan por generar mayor compromiso en sus trabajadores, basándose solo en los ingresos que pueden lograr y enfocándose en la productividad que se pueda generar, causando que gran parte de los empleados pierda el compromiso y la identificación con la empresa, mostrando incomodidad con la manera que se realiza la gestión por parte del administrador (Aroche, 2018). En Ecuador pasa algo muy similar donde se deja del lado al trabajador y solo existe una preocupación por la parte financiera de la entidad, para ello la parte administrativa trata de mejorar los procesos con los que se cuenta para tener una mejor productividad de los trabajadores, pero sobrecargan de labores a los trabajadores, causando que se deteriore el compromiso que sienten por la entidad (Parra, Parra y Cerezo, 2019).

En el contexto de nuestro país la gestión administrativa que se realiza en el sector privado se basa en la productividad y la rentabilidad que se puede lograr, por lo tanto, limitan en recursos a los trabajadores para evitar incrementar los gastos de la entidad, generando que se presente una mala imagen por parte de los trabajadores hacia la empresa (Mendivel, Lavado y Sánchez, 2020). El deterioro que sufre la gestión pública se ve influenciado por los vínculos políticos y la falta de profesionales que presenten las competencias para asumir cargos, lo que generalmente muchos de los gerentes no se preocupan por el bienestar de los trabajadores, generando que se pierda la identificación y el compromiso con la entidad, lo que ocasiona que la productividad que presenten no sea la oportuna para la gestión pública (Aguilar, Palomino y Suarez, 2020).

Bajo lo comentado se puede decir que ha sido afectado aún más a raíz de la pandemia, donde la gestión administrativa en el sector público ha sido golpeada en sus procesos tradicionales, a ello se suma que la productividad no se estuvo dando como se espera y se en el modo presencial se había perdido el compromiso de los trabajadores, en el trabajo remoto es mucho mayor su índice negativo, manifestándose en la falta de cumplimiento de las programaciones que se realiza.

La investigación se realizó en la Sociedad de Beneficencia de Yungay (SBY), que es una Institución desconcentrada que proporciona servicio de amparo social de interés público como son las niñas, en conjunto a los niños, así también los adolescentes, las mujeres, además de las personas con discapacidad y lo que son adultos mayores que se hallen en situación de riesgo o vulnerabilidad, así como también el de brindar asesoría a la gestión administrativa y organizacional. Del mismo modo, no se muestra ninguna protección cuando se proporcionan ofertas. Se percibe el dolor de los usuarios, por la percepción de posponer su interés a las consultas. Por otro lado, los beneficios obtenidos no estuvieron de acuerdo con los niveles académicos obtenidos, sumado a esto la poca popularidad, a través del jefe inmediato, de los efectos obtenidos método que hay poca iniciativa de los colaboradores hacia sus estudios y corporaciones, reflejando así una baja dedicación organizacional.

Estos problemas se deben al desconocimiento de cuán relevante es la función del compromiso organizacional y productividad y su incidencia en la gestión administrativa, A eso se suma el miedo a ser rotado del cargo, desconocimiento de los procedimientos, pérdida de motivación por falta de reconocimiento de los empleados, poca afición en preservar al personal actual y ahora no atraer nuevas capacidades. De mantenerse este escenario se verá poca productividad, se podría brindar desmotivación en proporciones extra provocando renuncias, siendo como consecuencia que el compromiso con la organización ya no se verá reflejado por lo que se podrán terminar funciones solo por cumplir con un operativo. agenda del día en cambio por retribución.

De lo anterior se plantea como problema general de investigación ¿Cómo influye el compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021? así mismo los problemas específicos son: 1. ¿Cómo influye el compromiso organizacional y la productividad en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021?, 2. ¿Cómo influye el compromiso organizacional y la productividad en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021?, 3. ¿Cómo influye el compromiso organizacional y la productividad en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de

Yungay, 2021?, 4. ¿Cómo influye el compromiso organizacional y la productividad en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021?

De equivalente forma se tiene la justificación teórica, porque se fundamentó en la teoría de la administración, además de la productividad y la fundamentación del compromiso organizacional con la finalidad de dar a conocer los sucesos que se acontecieron y que permitieron obtener las conclusiones pertinentes para el logro de los objetivos y así poder ser utilizado como referencia para poder profundizar más los conocimientos de las variables mencionadas. Estas teorías habían sido adaptadas a un nuevo contexto del estudio, todo por debajo del enfoque humanista en vista de que la prioridad son los humanos, en esta situación los colaboradores de la Sociedad Benéfica, así mismo, hay que señalar que la importancia de esas variables es no muy tomada en consideración dentro del barrio público y privado. También presenta una justificación sensata de que las consecuencias adquiridas aportaron información útil que ayudó a todas las personas de la Sociedad Benéfica, las que son las beneficiarias directas. También benefició a las personas que hicieron uso del servicio brindado a través del grupo; Finalmente, se ubica a la justificación metodológica, destacando la trascendencia de esta mirada al considerar que en la actualidad no se puede trabajar en el grado de doctorado con el modelo multivariado que estudia las variables que dificultan este estudio, además contaba con instrumentos legítimos y confiables para su aplicación al patrón de prueba.

La hipótesis general de investigación (H_i) es: El compromiso organizacional y productividad influye en la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia, 2021; así mismo las hipótesis específicas son: 1. el compromiso organizacional y la productividad influyen en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, 2. el compromiso organizacional y la productividad influye en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, 3. el compromiso organizacional y la productividad influye en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021 y 4. el compromiso organizacional y la productividad

influye en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021.

De lo anterior se planteó como objetivo general de investigación determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021; así mismo los objetivos específicos son: 1. Determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, 2. Determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, 3. determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, 4. determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al compromiso organizacional, los estudios primarios sobre el compromiso datan nuevamente de los años 60 del siglo pasado, agradecido especialmente a las investigaciones terminados en el campo de la sociología. Pero luego, los economistas y empresarios también comenzaron a reconocer la trascendencia de este concepto y la influencia que puede tener en las agencias (Fernández, 2017). Entre ellos, las principales contribuciones han sido: la distinción entre compromiso ocupacional y organizacional, ligada mediante el uso de Porter y Smith (1970); los pronosticadores del compromiso, propuestos con la ayuda de Hrebiniak y Alutto (1972).

Al mencionar la productividad, surgió por primera vez que se hizo referencia a la frase "productividad" fue en un escrito a través de Quesnay en el año 1766. Más de un siglo posterior a ello en 1883, Littré conceptualizó la productividad como "facultad para producir", es decir, es decir, la preferencia por ofrecer. Sin embargo, no fue hasta principios del siglo XX cuando el término recibió un significado más específico, como una datación entre lo que se transformó en producido y los medios utilizados para hacerlo (Fontalvo, 2016).

La gestión, cuyo inicio se remonta a 1884, proviene de la raíz etimológica gesto, que proviene de la palabra en latín gestus, definidos como actitud o movimiento del cuerpo, que a su vez se procede de gerere, que representa que ejecutar, conducir, realizar (gestiones) y presenta como sinónimos los léxicos: control, gerente y finalmente administrador (Corominas y Pascual, 1984).

El paradigma que siguió la investigación fue positivista, para ello se utilizó el enfoque cuantitativo, porque se realizaron una revisión literaria y se concluyó con resultados estadísticos que permitieron el análisis de la información recogida durante el proceso de la investigación (Robertt y Lisdero, 2016). Luego se planteó el método hipotético deductivo, porque se basó en la formulación de hipótesis, considerados como supuestos, que son contrastados con los resultados y mediciones que se realizaron en el estudio, realizando cálculos estadísticos.

Para el desarrollo de este apartado se tiene la descripción de los trabajos preliminares a nivel internacional, registrando a Aimacaña y Tello (2017), en Ecuador presentaron su estudio que denominado empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana organización, para ello se enfocaron en los lineamiento de los estudios no experimentales, logrando concluir: Como puede haber una relación nula entre estas dos variables por el hecho de que no siempre se aplica un alto nivel de empoderamiento, es decir, dentro de la empresa comercial ya no se les concede a los colaboradores que son imparciales, hacer selecciones sobre su actividad, de la misma manera no se brinda el soporte para tener seguridad en ti mismo, para que tomes tus métodos de trabajo personales, de esta manera se sientan felices dentro del área que laboran y conciencia en el cumplimiento de sus objetivos con una dedicación afectiva al emprendimiento.

Además, se puede ubicar a Troya (2017), presento un estudio en Ecuador con la denominación de *Propuesta de un modelo de gestión administrativa en una empresa privada*, para ello se enfocó en los lineamientos de los estudios no experimentales, logrando concluir: se señaló la importancia de implementar un modelo de gestión administrativa, que permita el mejoramiento de las tareas y actividades propias de la empresa de distribución de materiales de construcción, por ello se propone el presente Modelo de Gestión, para que sirva como una herramienta para su propietario en la toma de decisiones en la gestión de la buena marcha de la empresa. Con el estudio se pudo comprobar que la gestión administrativa que cada organización realiza es relevante para que se pueda lograr los objetivos propuestos y para ello se debe involucrar al personal en los procesos que se tiene y ayudarlos a potencias su productividad.

Otro aporte considerado en el estudio es lo ejecutado por Rivadeneira (2016), en Ecuador decidido presentar el estudio que presenta como título: *Productividad Total de los Factores en la Industria Textil*, para ello se enfocó en los lineamientos de los estudios no experimentales, logrando concluir: El aspecto tecnológico es un determinante absolutamente crucial dentro del aumento de la fabricación de la industria. Este factor tecnológico, al ser testigo de mejoras, ya sea capital físico (equipamiento y sistema), capital humano o control administrativo, como se refiere en los consejos anteriores, permite expandir las fronteras productivas de cada uno

de los subsectores. Industrias textiles ecuatorianas. Por lo tanto, es fundamental que las agencias que pertenecen a esta industria enfatizen la importancia de lo tecnológico en las técnicas de fabricación, y así pongan en vigencia técnicas y metas que puedan estar asociadas con la financiación y desarrollo del factor tecnológico de la empresa completa con un propósito para cumplir con los sueños organizacionales de manera más productiva y exitosa.

Los estudios preliminares registrados a nivel nacional se tiene el aporte de Amasifuén y Heredia (2019), con el desarrollo de su investigación titulada: *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una empresa privada*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Hay una vinculación inmediata y enorme entre el compromiso en la organización y la productividad de los empleados, porque el valor obtenido luego de procesar los datos es $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ y el resultado final $r_s = 0.794$ denota un tamaño considerable en la correlación presentada, adicionalmente se comenta que se debe preservar estos factores para mantener las etapas excesivas de compromiso y productividad en las personas, ya que el público en general percibió que ambas variables se encontraban entre los dos grados superiores.

León (2018), cuya denominación presenta compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en un gobierno local, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Finalmente, se decidió que hay una vinculación considerable entre las variables seleccionadas para el desarrollo del estudio; corroborado con la correlación Rho de Spearman de 0,793 considerando, a través de la preservación de un nivel bajo de compromiso organizacional por parte de las personas de la organización declarada, su productividad o también referida como las acciones que realizan, el desempeño es bajo. Por lo tanto, es de vital importancia brindar todas las facilidades a la fuerza laboral para expandir sus actividades, también se respalda para crear un plan de motivación como una forma de mejorar la productividad del personal.

Otro estudio considerado es lo realizado por Quiñonez (2018), quien presento su estudio con la denominación *gestión administrativa y productividad en un gobierno local del país*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Si puede haber un medio directo ($\rho = 0.534$) y una enorme asociación entre el control administrativo y la productividad del trabajo duro, para ello se debe promover el cumplimiento de los procesos extraordinarios preocupados en cada grado del sistema administrativo, poniendo más énfasis en la planificación, asegurando la sostenibilidad de dicha unidad operativa, con la ayuda de atender, coordinar y dar seguimiento a la previsión de activos financieros para el mantenimiento y depreciación de maquinaria, junto a ello al sistema e incidir en la mejora de las condiciones de la Infraestructura y el fortalecimiento de las capacidades de las fuentes humanas.

De la misma manera lo evidenciado por Mamani (2018), donde presento un estudio con la denominación *Gestión administrativa y compromiso organizacional en un gobierno local*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: La gestión administrativa tiene una vinculación bastante amplio con la variable compromiso organizacional, relacionada a medida que los administradores de la municipalidad gozan de un mayor control administrativo, también se manifiesta en ellos un óptimo compromiso organizacional, esto debido a que existe suficiente información por parte de También se recibió una forma de tener un R de Pearson de 0.852 y ($p = 0.000$ menor que 0.01) esto significa que la gestión administrativa tiene una datación bastante grande con dedicación organizacional, con el estudio se pudo dar a conocer los beneficios que se genera con la relación de la gestión administrativa para ello se debe tener claro los procesos de control, además de la dirección que se realiza con la empresa, por otro lado con la organización que se realiza y el monitoreo referente a los efectos que genera en la productividad que se presenta en la organización.

Además se tiene el aporte de Quilca (2018), con su estudio que presenta como título *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una UGEL de Lima*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico,

bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: El control administrativo se relaciona a la vez ($Rho = 0,747$) y notablemente ($p = 0,000$) con el compromiso organizacional en paso con los servidores públicos, también se asesora para el mejor manejo y funcionamiento del control administrativo, es necesario llevar un cuadro de propuesta. consideración, para así, conocer información sobre los cuadros de gestión y poder potenciar las debilidades y amenazas que se plantean.

Zapata (2018), con su estudio que se denominó *Compromiso organizacional y productividad en una entidad pública de Lima*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: De acuerdo con los resultados adquiridos a través de la correlación con un valor de 0.844 considerada a una correlación excesiva y adquiriendo una etapa de importancia calculada de (0.000) para $p < .05$, se concluyó que puede haber una relación extensa entre los elementos analizados en el estudio, también se recomienda que las charlas motivacionales se entreguen a las personas para que pueda crecer el compromiso organizacional en busca de la mejora de habilidades, aptitudes e ideas para que pueda optimizar las pericia y a su vez la obligación de asistencia de las charlas a las personas de la entidad.

Facho (2017), estuvo a cargo del estudio *Gestión administrativa y productividad en un gobierno local de Lima*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Se presento una relación significativa entre las variables con valores de $Rho = 0,444^{**}$ y valor de sig. = 0.000, por lo tanto se requiere que se realicen modificaciones en los procesos administrativos que cuenta la institución con el propósito de mejorar la productividad que se presenta. La productividad es una de las herramientas fundamentales que las empresas buscan alcanzar en sus trabajadores para ello es importante que se implementen incentivos que promuevan el mayor esfuerzo en los trabajadores, para ello se debe tener en cuenta que la dirección de la empresa pueda facilitar los lineamientos a seguir a todos los trabajadores.

Al comentar sobre la fundamentación teórica de las variables se tiene primero al compromiso organizacional, se basa en la teoría de la identidad social, descrita

por Adeyinka (2010), expresa que la identificación social es un método simple que sostiene que todos los seres humanos quieren hacer crecer su vanidad a través del sentimiento relacionado con una empresa o institución seleccionada. Esto ya no niega los métodos conductuales, por el contrario, afirma enfrentarse en la parte posterior de los componentes precisos para este tipo de compromiso. El concepto de identidad sostiene que un autoconcepto de alta calidad es; como mínimo en parte; creado mediante el uso de instituciones positivas para una colección, esto está vinculado a su propio individuo. Un ejemplo es probablemente una persona que trabaja para una agencia de transporte social.

La conceptualización del "compromiso laboral" se diagnostica en las organizaciones como la ligadura de lealtad o de membresía por el cual el empleado necesita permanecer dentro de la agencia, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identidad y creencia en torno a la importancia de sus actividades cotidianas y la necesidad, junto a ello el valor de los rasgos que realizan en las actividades cotidianas (Álvarez de Mon et al., 2001). El compromiso se basa en la identificación que el trabajador siente con la organización y las acciones que se realice a nivel de dirección para lograr se convierte en un elemento fundamental para este proceso.

El aporte que brinda Luthans (2008), conceptualiza el compromiso organizacional como la dedicación y responsabilidad del colaborador junto con su empleador para que despliegue un trabajo superior además de las estrategias que la empresa incluye para promover el compromiso mediante la venta de un espacio de trabajo estimulante. Chiavenato (2004), especificó el compromiso organizacional como una buena vía para que el empleado se acerque más a los lineamientos de la empresa para alcanzar las metas organizacionales y lograr el involucramiento forma una parte esencial en este proceso,

Según Segredo (2012), el eje principal de una empresa empresarial es el capital humano y su efectividad se mide en función del cumplimiento de las metas institucionales. Es por eso que la dedicación organizacional se vuelve relevante cuando se considera que, si los humanos asumen el deber por la organización, entonces la efectividad de la empresa comercial crecerá alcanzando sus metas.

Para su componente, Betanzos y Paz (2007), sustentan que el compromiso organizacional ofrece al trabajador con balance de tareas, próxima jubilación, fuerte remuneración económica y bendiciones sociales. Además, esta dedicación organizacional afecta las actitudes y el comportamiento del empleado además de las menores en ausentismo y rotación, reputación del estilo de vida organizacional, valores y deseos.

Lo mencionado por Meyer & Allen (1991), definió al compromiso que siente el empleado con la organización como una situación mental que establece un vínculo estrecho entre el empleado y la empresa e influye en la dedicación del hombre o la mujer para preservar en la organización establecida. Refleja una necesidad, una elección, una obligación y un vínculo entre el trabajador y el empleador. En este caso se considera a la parte emotiva que siente el trabajador de formar parte de la entidad.

En la selección de las dimensiones se considera a Meyer & Allen (1991), quienes consideran que el análisis del compromiso organizacional se basa en 3 factores, el primero es el compromiso afectivo, luego se presenta al compromiso de la continuidad y el último elemento es el compromiso normativo, cada uno de estos aspectos serán descritos en las siguientes líneas:

Al mencionar al compromiso afectivo se considera como el vínculo emocional que tiene la persona con la empresa. Se asocia a la satisfacción de necesidades y expectativas del empleado (Meyer & Allen, 1991). Otro gran aporte que brinda a este aspecto es Chiavenato (2004), sugiere que el tema emocional genera estabilidad en la persona y fortalece la consideración del trabajador y del empleador. Cabe mencionar que para que se establezca la consideración es vital el vínculo emocional y la identificación con la agencia. Al respecto, Robbins (2004), describe que estar de acuerdo con la identificación es una especie de consideración que se gana a lo largo de los años y que facilita establecer una conexión emocional más potente entre los involucrados.

Al comentar sobre el compromiso de continuidad, se considera que es una noción de dependencia en los pasatiempos del trabajador, la base es la facilidad y el valor económico de permanecer dentro de la organización o limpiar

aproximadamente los resultados al hacer selecciones. Aquí intervienen elementos como la necesidad económica, el consuelo y los beneficios, las aspiraciones del empleado (Gastelu y Arce, 2021). Al respecto, Cuesta (2016), explica que en la actualidad este tipo de dedicación se ha visto debilitado por la vía de cambios sociales y de paradigma, de tal manera que ahora no se considera al trabajador un burócrata subordinado sino un colaborador que transmite pericia y habilidades para la organización. Es decir, para el escritor, la dedicación a la continuidad es una forma de apego al empleador como si hubiera sido el soporte la que discierne, impartiendo esfuerzos que le permitan permanecer en ella mientras su retribución no siempre esté en riesgo. Meyer y Allen (1991), dijeron que el trabajador analiza y equilibra lo que gana de la organización y lo que podría querer ganar si la deja, pensando en los esfuerzos invertidos, el costo de conocer nuevas habilidades, el círculo social, la reputación de la ubicación manteniendo su postura donde más le convenga. Al respecto, Hernández (2020), afirmó que el compromiso con la continuidad tiene que ver con el reconocimiento del colaborador como un conjunto de elementos corporales, psicológicos y económicos y con la posibilidad de convertir grupos si lo necesita. En otras palabras, el trabajador tiene un sentimiento de lealtad hacia el empleador considerando que ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero y si siente que las oportunidades externas ahora no cumplen su imaginación y previsión, se siente más conectado con el grupo.

Al comentar sobre el compromiso normativo, se tiene en cuenta lo mencionado por Meyer y Allen (1991), indican que la adhesión del empleado a su organización se da luego de que se sienta en deuda con ella por haberle brindado una oportunidad o recompensa. Calderón y Laca (2015), pensando en lo expresado en el párrafo anterior, las ganancias obtenidas a través del trabajador por sus servicios no representan un incentivo suficiente para la mejora de niveles excesivos de dedicación organizacional, ya que la escolarización y mejora de habilidades de los individuos y la identidad con los valores y deseos organizacionales, junto con la guía para su grupo familiar que incluye becas, entre otras, son más favorecidas con la ayuda de los empleados y, en consecuencia, fuentes de dedicación más frecuentes. Al respecto, Chiang, Gómez y Wackerling (2016), dijeron que la lealtad es una mentalidad consciente y espontánea necesaria para obtener los deberes

adquiridos, y ajustarse a la palabra dada de manera expresa o tácita. Sobre su componente, Guzmán (2016), demostró en su mirada que el componente emocional tiene que ver con esto ya que el empleado tiene una experiencia de deber y lealtad en la dirección de la agencia. Estas personas logran orientar sus esfuerzos de manera casi incondicional como compromiso afectivo. Según Báez, Zayas, Velázquez y Lao (2019), la dedicación normativa es esa obligación moral y voluntaria que los seres humanos realizan de acuerdo a sus creencias y emociones más cercanas a la organización como una reciprocidad por lo que han obtenido de ella.

Luego se procedió a la presentación del sustento teórico de la productividad, como referencia de eficacia en la corporación. Este concepto remite a la capacidad del personal para abarcar las habilidades únicas que tiene el trabajador e incorporar el disfrute, adquirido mediante el uso del tiempo dentro del servicio y la experiencia obtenida que es importante para cumplir con las funciones encomendadas, y así mejorar la forma de hacer la empresa (Gordillo, Sánchez, Terrones y Cruz, 2020).

Dentro de las empresas, los gerentes deben cumplir con la función de dirigir y orientar a sus colaboradores para lograr mayores rangos de efectividad y eficiencia en el trabajo, maximizando el trabajo en equipo y que este conduzca a agrandar al usuario (Idrovo y Serey, 2018). La productividad es el resultado del control de las fuentes únicas que tiene la corporación, este es el resultado final o salida de los productos o servicios y los recursos utilizados por los colaboradores para su fabricación (Mora, 2017).

La productividad en grupo, representa el máximo actopreciado del capital humano dentro del empleador, precisamente porque en este acto el ser humano moviliza sus historias y conocimientos en el cambio, la innovación, la creatividad y el mejor trabajo, obteniendo mejores productos y servicios para asegurar el destino y el aumento organizacional (Van Der, 2005). Este escritor equivalente señala que en un esfuerzo por cosechar productividad, se deben tener en cuenta las siguientes ideas: despertar la experiencia de relevancia e identidad hacia el emprendimiento empresarial, motivar bien a los trabajadores, valorar la trascendencia de puestos y posiciones, favorecer el sistema. de hacer la selección, atribuir y compensar

económicamente a los trabajadores en sintonía con los resultados recibidos en producción, práctica de mega gestión.

Respecto a las dimensiones de la productividad, según Cuesta y Valencia (2010) se debe tener en cuenta tres dimensiones:

La primera dimensión es el "tiempo de operación y situaciones de ejecución" que se refiere al valor de la unidad de tiempo para la ejecución de un desafío y el logro de los resultados esperados o anticipados para su ejecución, lo que contribuye al crecimiento de la productividad laboral (Cuesta y Valencia, 2010). Se debe tener en cuenta que, al regalar, el uso de la generación y el intercambio verbal está ayudando a gestionar correctamente el tiempo y las situaciones de ejecución para lograr mejores efectos y asegurarse de que las agencias en frases de técnicas sean cada vez más eficientes, generando que puedan ser continuamente a la vanguardia de la optimización de trámites, precios y mejor mejora (Jaimes, Luzardo y Rojas, 2018). Las situaciones de trabajo o situaciones operativas verifican con la calidad de la infraestructura, potencial tecnológico, condiciones ergonómicas que deben ser las más efectivas para el buen desempeño general del personal (Quijia, Guevara y Ramírez, 2021).

La segunda dimensión es la "eficiencia" que se refiere al cumplimiento de todos los deberes decididos con la ayuda de la entidad. Se relaciona con las fuentes utilizadas para la producción y el nivel de optimización de los activos para su transformación en mercancía. Es una marca registrada para medir la productividad (Chiavenato, 2007). La eficiencia se refiere a las fuentes utilizadas y los resultados obtenidos. Por lo tanto, es una capacidad o multa muy apreciada por el uso de agencias debido a que en la práctica todo lo que hacen tiene el motivo de cumplir metas u objetivos, con recursos limitados y en situaciones complicadas en muchas instancias (Calvo, Pelegrín y Saturnina, 2018). La eficiencia es, por tanto, el objetivo vital de la Política Económica ya que constituye una de las mejores posibilidades que tiene los países. Hacer un mayor uso de los activos, incrementar la productividad de las pinturas, lograr mayores efectos con la disminución de los cargos podría tener un impacto de alta calidad en la estabilidad financiera (Rodríguez y García, 2012).

La dimensión tres es la "efectividad", que consiste en deportar de manera óptima los compromisos y obligaciones en el trabajo, además de maximizar esfuerzos y fuentes para cumplir con los deseos y metas organizacionales (Estepa, Moyano, Pérez y Crespo, 2016). Además, incluye el análisis del agrado, cantidad, productos y uso de los recursos obtenidos a través de los trabajadores; Por este motivo, se debe tomar en consideración que el personal debe contar con el equipamiento correcto, trabajo certificado, planificación veraz, manejo y supervisión de los deportes realizados (Cuesta y Valencia, 2010). Se define por el grado en que se cubre el conjunto de objetivos dentro del conjunto de resultados. Si se reciben todos los fines deseados (aunque hay diferentes resultados no deseados), el gadget es el mejor (Miralles y Giuliano, 2008).

Finalmente, existe el control administrativo, pues Taylor (1911; señalado en Gómez, 2018), señaló que la gestión moderna se vuelve más compleja y es importante afinar sus signos de desempeño en el marco de una industria que cada vez más innova sus métodos, en Además de la ejecución de reuniones, su enfoque es pragmático. Para Caldas, Carrión y Hera (2017), se define como el elemento clave y responsable de cualquier sistema esto se hace con desempeño y efectividad viable mediante el control senior, incluye toda la planificación y ejecución dentro del empleador para presentar su balance. y continuidad que incluye crecimiento en el tiempo.

Para Hurtado (2008), indicó que todo control administrativo es una forma de trabajar en la que se trata de millas deliberadas, preparadas, dirigidas, realizadas y controladas con base totalmente en funciones de uso de empleados y diversas fuentes. Para Santos (2017), se describe con mucho como la gestión de todas las regiones prácticas basada principalmente en técnicas de gestión basadas en pensamientos en los que prevalece lo pragmático. Hoy es millas una especialización para prácticas administrativas donde combina finanzas, marketing, gestión de producción y fuentes humanas, la hazaña de esta noción se debe al visionario Fayol quien aportó los principios imperantes de la gestión.

Al mencionar a las características que presenta la gestión administrativa, se tiene a lo expuesto por Waldron, Vsanthakumar y Arulraj (2014), indicaron que los

gerentes están preocupados por el mejor logro de las metas organizacionales y los sueños a través de los relacionados con diferentes humanos. Quienes gestionan administrativamente reflexionan y examinan numerosas técnicas, calculan cuidadosamente los momentos y espacios de gestión, valoran en cierta medida la autonomía y la descentralización del gobierno. Cada práctica de gestión no se reduce a un conjunto bien conocido de indicadores operativos con el propósito de trabajar constantemente para toda la organización.

Las dimensiones que se relacionan con la gestión administrativa según Henry Fayol (como se menciona en Freeman, Freeman & Gilbert, 1996), es una forma de concebir y materializar el funcionamiento más selecto de una agencia a través de estrategias ordenadas y secuencias que buscan contar con los detalles y actividades inesperadas a lo largo del camino:

La planificación incluye, de acuerdo con Bryson, Hamilton & Van (2017), los procesos que aventuran el conjunto de acciones de acuerdo a las metas que se pueden proponer en una duración determinada, además de en un solo espacio, está a cargo de los gestores. Personas que estudian y hablan antes de los deberes que tiene un carácter institucional. Al hacer planes, los proyectos a ejecutar son distintivos. La planificación sirve como una guía preciada para orientarse entre los deseos de sus futuros deportes y sus deseos.

Las características que presentan son: El desafío, que es el contenido de lo que la institución es en gran parte dentro de su área o fuerte. El establecimiento de metas abarca el statu quo de la empresa en el norte o el futuro que todos deben perseguir. Las técnicas para el cumplimiento de los objetivos incluyen los trámites o procedimientos operativos con el fin de servir para consolidar las metas. El plan monetario consiste en la descripción financiera que resume o explica el precio de las actividades que se proyectan a lo largo de los años (Miranda y Satya, 2018).

Según Torres y Torres (2014), indicó que la organización incluye la coordinación indispensable para distribuir el conjunto de obligaciones, es capaz de cubrir un pedido si existe la necesidad de lograrlo, como una instancia si existe una demanda de cambios. Lo que se ha deliberado se prepara, en este grado se refinan las características y responsabilidades tanto a nivel personal como en las agencias,

la comunicación, enlace, deseos de informar y otros procesos son distintos. Son estrategias que cuentan con la aprobación de la autoridad con los activos importantes, la principal característica de la agencia es contribuir al logro de los objetivos y para ello prevé la utilidad de la totalidad operativa.

Los indicadores aplicables son: El control de las ayudas humanas se refiere fundamentalmente a la convocatoria, selección, área, rotación y evaluación de cada uno de los colaboradores dentro de la organización. El control de activos materiales consiste en el procedimiento de adquisición e inventario de productos, así como su disposición a aplicar en la entidad (Oseda, Mendivel y Durán, 2020). El control de los recursos monetarios consiste en el manejo ordenado del presupuesto y por tener los objetos que requieran de interés principalmente con base en un orden de prioridades y en un tiempo prudente, finalmente se podrá verificar su correcto manejo a través de saldos (Cabrejos, Estela y Rojas, 2020).

La dirección equivale según Anzola (2002), a la parte de la técnica administrativa que utiliza la acumulación de estadísticas recibidas como forma de concretar una adecuada toma de decisiones, de esta manera se refuerza el manual para el éxito de las metas. El camino está a cargo de quienes tienen la capacidad de elegir, en esa experiencia, clasifican los planes con respecto a las obligaciones, los profesionales reconocen que tarea exquisita está lejos de orientar el camino: se evalúa, se define y se define cada opción. analizado. Cada situación, cada molestia. Es responsabilidad de la gerencia combinar o incorporar a los interesados por el puesto de trabajo, además de sustentar los puestos en donde van a pintar, la agenda escolar y todo lo que se relaciona con el cumplimiento dentro del grupo. La dirección necesita adecuar la ejecución de la obra (Pantoja y Salazar, 2019).

Los signos en este caso son: La ejecución de planos consiste en las tareas mismas, constituye la dinámica de las pinturas individuales o colectivas. La motivación consiste en un estímulo económico o emocional para impulsar el desempeño de la actividad. El liderazgo se refiere a la responsabilidad que tiene una persona de dirigir una corporación. La comunicación consta de comunicación verbal, escrita o una mezcla de cada una para viabilizar el trabajo de una empresa. La consecución de los sueños de la organización incluye el cumplimiento

comprobado de los deberes organizativos (Hernández, Obando, Pérez y Quesada, 2013).

Para Waldron (1994), el control incorpora el grado que asegura el cumplimiento de los procesos dentro de un empleador, consiste en la dedicación del camino institucional, se instala con la ayuda de la orden de la alta dirección, asegurando así de manera efectiva el cumplimiento de cada método de trabajo de acuerdo con las políticas y normas correspondientes a la gestión, los funcionarios están a cargo de manipular, aunque esto se logra a través de personas asignadas a la entidad equivalente. La naturaleza del control es totalmente interna, se establece o aporta como un sistema indispensable (Carrión, Zula, Palacios y Castillo, 2016).

Sus signos son: La supervisión incluye la verificación de todo lo que se hace en el método de producción, de tal manera que se consoliden las comisiones o tareas asignadas. La verificación es la verificación de hechos o resultados en el trabajo. La ley incluye medidas para evitar los excesos, el sobrecalentamiento o el agotamiento mediante el uso de los descansos adecuados. La verificación con estilos sustenta el uso de medidas agradables usualmente establecidas dentro del mercado y la censura entendida porque el cese de la mano de obra, es de lejos un grado de primer orden para condiciones esporádicas en las que conviene decaer o prevenir un día corriente (Mendoza, García, Delgado y Barreiro, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio se consideró aplicada, puesto que se recopilan información teórica de las variables que se encuentran siendo analizadas y se plantean alternativas de solución de una problemática analizada, además se desarrollan los fundamentos que respaldar a las variables para desarrollar los instrumentos (Neill y Cortez, 2018). Bajo el enfoque que se tiene se consideró el cuantitativo, porque presentó como finalidad obtener resultados numéricos que respondan a los objetivos que se establezcan en el estudio.

El nivel de investigación es descriptivo porque en todo el proceso la finalidad describir las características y eventos que ocurren con cada una de las variables seleccionadas en el estudio (Baena, 2017) y explicativo, porque se basa en el análisis de las variables y dar a conocer cómo se presentan en la institución seleccionada para el desarrollo del estudio, describiendo las fortalezas y debilidades que se presenten.

Diseño de investigación

Se consideró no experimental, porque se basa en la observación de las variables seleccionadas en el estudio y se evita intervenir en el comportamiento de las mismas (Ochoa, 2019), también se consideró transversal porque los datos se recolectan en un solo momento, acordado entre las personas que conforman la muestra y el investigador.

El esquema del diseño de investigación

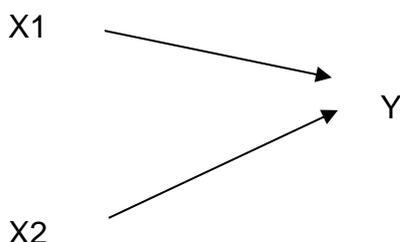


Figura 1. Diseño transversal multivariable.

Nota: Hernández y Mendoza (2018).

Donde:

X_1 = Compromiso organizacional

X_2 = Gestión administrativa

Y = Productividad

3.2. Variables y operacionalización

- ✓ Compromiso organizacional: Variable cualitativa independiente
- ✓ Gestión administrativa: Variable cualitativa independiente
- ✓ Productividad: Variable cualitativa dependiente

3.3. Población, muestra y muestreo

La población según Baena (2017), se consideró como la totalidad de sujetos que presentan similares características y se encuentran involucrados en una problemática que se encuentra siendo analizado, que por medio de sus comentarios se conocen los sucesos que ocurren en una determinada problemática. En el caso del estudio la población la conforman 72 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Yungay (población censal).

En los criterios de inclusión considerados en el estudio se basa a los trabajadores que presenten los conocimientos necesarios para responder a los instrumentos para ello se tiene en cuenta a todos los trabajadores que presenten una permanencia de un año en la entidad.

Por otro lado, dentro de los criterios de exclusión se tiene en cuenta a todos los trabajadores que presenten una permanencia inferior a un año en la entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el desarrollo del estudio se aplicó como técnica a la encuesta, expuesta por Hernández y Mendoza (2018), como la acción que se realiza en un estudio con el propósito de recoger opiniones por medio de experiencias vividas de sujetos que se encuentren involucrados en una problemática que se encuentre analizando. En

el caso del estudio se aplicó la encuesta con formato para estudios cuantitativos que se basan en sus instrumentos con opciones cerradas.

Instrumentos

Para el estudio se aplicaron como instrumentos los cuestionarios, definido por Baena (2017), como medios tangibles empleados con la finalidad de recoger opiniones y en estudios cuantitativos son categorizados por medio de una escala Likert a través de opciones politómicas, para ello en el estudio se plantean 3 cuestionarios relacionados a cada variable que se basan en el compromiso organizacional, luego se tiene el cuestionario que se basa en la gestión administrativa y finalmente se tiene el cuestionario que evalúa la productividad de los trabajadores en la empresa.

Validez

Se considera como el proceso de verificación y veracidad de los instrumentos, realizado a través del juicio de expertos (Sánchez y Reyes, 2015). En el estudio se realizó la validez de contenido, la cual se realizará por 5 profesionales con grado de doctor, a quienes se les entregó la matriz de validación según el formato que establece la universidad y serán los encargados de evaluar la coherencia y redacción de cada ítem planteado para proceder con la validación correspondiente.

Confiabilidad

En esta fase se tiene en cuenta la aplicación de una muestra piloto conformada por 20 trabajadores de la entidad, pero que no conforman la muestra seleccionada para el estudio, para ello se determinó una fecha para su aplicación y se realizó el cálculo del Alfa de Cronbach para analizar si los instrumentos se consideran confiables para ser aplicados en el estudio o requieren ser ajustados.

3.5. Procedimientos

El estudio inicia con la solicitud a la universidad de la carta de presentación, requisito que se requiere para tener acceso a la entidad seleccionada y poder obtener la información necesaria para realizar el estudio, luego que se tiene la

aceptación de la entidad se procede a realizar las coordinaciones de las fechas de acceso y disponer del tiempo de los trabajadores para el recojo de datos, una vez que se tengan la información se procedió a realizar los procesamientos estadísticos necesarios para la obtención de resultados que respondan a los objetivos trazados en el estudio y permitir arribar a las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

En esta fase se tiene en cuenta los métodos estadísticos necesarios para la obtención de resultados que ayuden a responder a los objetivos trazados en el estudio, para ello se estableció la estadística descriptiva para analizar los niveles que se presenten en cada variable y en conjunto a sus dimensiones, luego para el análisis reglado en la estadística inferencial se tuvo en consideración la técnica de regresión logística ordinal, debido a que las variables fueron categorizados y analizados por medio de la escala ordinal.

Para ello se aplicó el programa Excel 2019 para desarrollar la tabulación de los instrumentos y realizar el análisis descriptivo, mostrando las tablas y figuras de frecuencias que presenten las variables.

Por otro lado, se utilizó el programa SPSS V26.0 para realizar en análisis inferencial y realizar la comprobación de las hipótesis propuestas.

3.7. Aspectos éticos

En esta fase se proponen el consentimiento informado como punto de partida, porque durante el recojo de datos se informó a los trabajadores el propósito del estudio y los beneficios que trae a la entidad, luego se planteó el anonimato, puesto que en el momento de recoger los datos de cada trabajador no se registran datos personales de cada uno de ellos, sino que se consideran anónimos, para evitar exponer la información personal de cada uno de ellos. También se planteó el respeto porque no se interviene en las opiniones que otorguen los trabajadores. Asimismo, se trabajó con las Normas Apa, respetando el derecho de autor y autoría. También se respetaron los resultados estadísticos para la toma de decisiones.

IV. RESULTADOS

Para desarrollar el análisis de los resultados se tiene en consideración dos partes fundamentales, que se basa en el análisis descriptivo, donde se muestra de manera personalizada a cada variable con sus dimensiones, para evidenciar los niveles alcanzados, luego se tiene el análisis inferencial, donde se realiza métodos que permitan evaluar la prueba de hipótesis.

Análisis descriptivo:

Tabla 1. Frecuencia del compromiso organizacional

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso afectivo	28	38.9%	38	52.8%	6	8.3%	72	100.0%
Compromiso de continuidad	34	47.2%	32	44.4%	6	8.3%	72	100.0%
Compromiso normatividad	24	33.3%	42	58.3%	6	8.3%	72	100.0%
Compromiso organizacional	26	36.1%	40	55.6%	6	8.3%	72	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas aplicadas

Interpretación:

Según el instrumento aplicado a los trabajadores referente al compromiso organizacional se tiene como resultados que, el compromiso afectivo presenta a 28 trabajadores que conforman el 38.9%, quienes lo consideran como bajo, luego se tiene a 38 trabajadores que conforman el 52.8% lo perciben como regular y luego se obtuvo que 6 trabajadores que integran el 8.3% lo encuentran como alto. Al realizar el análisis del compromiso de la continuidad se tiene que 34 trabajadores que conforman el 47.2% lo evalúan como bajo, de ahí se tiene que 32 trabajadores que representan el 44.4% lo encuentran como regular y 6 trabajadores que integran el 8.3% lo ubica como alto. Al realizar en análisis del compromiso normativo se tiene que 24 trabajadores que representan el 33.3% lo encuentran como bajo, luego se tiene que 42 trabajadores que conforman el 58.3% lo encuentran como regular y 6 trabajadores que integran el 8.3% lo evalúan como alto. Al realizar el análisis del compromiso organizacional se tiene que 26 trabajadores que representan el 36.1% lo consideran como bajo, luego se tiene que 40 trabajadores que integran el 55.6%

lo evalúan como regular y 6 trabajadores que conforman el 8.3% lo ubican como alto.

Tabla 2. Frecuencia de la gestión administrativa

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación	29	40.3%	34	47.2%	9	12.5%	72	100.0%
Organización	35	48.6%	31	43.1%	6	8.3%	72	100.0%
Dirección	35	48.6%	30	41.7%	7	9.7%	72	100.0%
Control	37	51.4%	28	38.9%	7	9.7%	72	100.0%
Gestión administrativa	29	40.3%	37	51.4%	6	8.3%	72	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas aplicadas

Interpretación:

Según el instrumento aplicado a los trabajadores referente a la gestión administrativa se tiene como resultado para la planificación que 29 trabajadores que conforman el 40.3% lo evalúan como deficiente, de ahí se tiene que 34 trabajadores que representan el 47.2% lo consideran como regular y de ahí se tiene que 9 trabajadores que conforman el 12.5% lo encuentran como eficiente. Al mencionar a la organización se logró encontrar que 35 trabajadores que representan el 48.6% lo evalúan como deficiente, de ahí se tiene que 31 trabajadores que representan el 43.1% lo consideran como regular y finalmente se tiene que 6 trabajadores que integran el 8.3% lo ubican como eficiente. Al mencionar a la dirección se tiene que 35 trabajadores que conforman el 48.6% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 30 trabajadores que conforman el 41.7% lo encuentran como regular y se tiene que 7 trabajadores que conforman el 9.7% lo encuentran como eficiente. Al menciona al control se tiene como resultado que 37 trabajadores que integran el 51.4% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 28 trabajadores que conforman el 38.9% lo perciben como regular y 7 trabajadores que integran el 9.7% lo ubican como eficiente. Al mencionar a la gestión administrativa se tiene que 29 trabajadores que representan el 40.3% lo encuentran como deficiente, de ahí se

tiene que 37 trabajadores que integran el 51.4% lo ubican como regular y se tiene que 6 trabajadores que conforman el 8.3% lo ubican como eficiente.

Tabla 3. Frecuencia de la productividad

Dimensiones y variable	Baja		Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Tiempo de trabajo y condiciones laborales	48	66.7%	18	25.0%	6	8.3%	72	100.0%
Eficiencia	18	25.0%	46	63.9%	8	11.1%	72	100.0%
Eficacia	41	56.9%	25	34.7%	6	8.3%	72	100.0%
Productividad	27	37.5%	39	54.2%	6	8.3%	72	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas aplicadas

Interpretación:

Según el instrumento aplicado a los trabajadores referente a la productividad laboral se tiene como resultado para el tiempo de trabajo y condiciones laborales, 48 trabajadores que conforman el 66.7% lo consideran como baja, luego se tiene que 18 trabajadores que conforman el 25.0% lo encuentran como regular, de ahí se tiene que 6 trabajadores que conforman el 8.3% lo ubican como alta. Al mencionar a la eficiencia se tiene que 18 trabajadores que conforman el 25.0% lo ubican como baja, de ahí se tiene que 46 trabajadores que representan el 63.9% lo ubican como regular, finalmente se tiene que 8 trabajadores que conforman el 11.1% lo ubican como alta. Al mencionar a la eficacia se tiene que 41 trabajadores que representan el 56.9% lo ubican como baja, luego se tiene que 25 trabajadores que conforman el 34.7% lo evalúan como regular, finalmente se tiene que 6 trabajadores que conforman el 8.3% lo ubican como alta. De ahí se tiene el análisis de la productividad encontrando que 27 trabajadores que conforman el 37.5% lo ubican como baja, luego se tiene que 39 trabajadores que representan el 54.2% lo ubican como regular y se tiene que 6 trabajadores que conforman el 8.3% lo ubican como alta.

Análisis inferencial y prueba de hipótesis:

Hipótesis general

Resultados previos a la contrastación de las hipótesis

Tabla 4. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	56,933			
Final	23,909	27,676	3	,000

Función de enlace: Logit.

Por medio de los datos mostrados en la tabla 4 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa, así mismo el valor del Chi cuadrado es 27,676 y p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente al valor obtenido de la significación estadística α que presenta una equivalencia de 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los valores obtenidos de la variable no son independientes, sustenta el sometimiento de una variable sobre la otra.

Tabla 5. Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,913	5	,161
Desvianza	8,157	5	,148

Del mismo modo se muestra los valores de la bondad de ajuste de la variable, donde es factible presentar la sumisión gracias a las variables y el modelo mostrado estaría sustentado por el valor estadístico de p_valor 0.161 frente al α equivalente 0.05. Afirmando que el modelo y los resultados están sustentando la dependencia que presenta una variable sobre la otra.

Tabla 6. Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2AGRUP = 1]	-21,320	,389	2999,957	1	,000	-22,083	-20,557
	[V2AGRUP = 2]	-18,707	,463	1635,695	1	,000	-19,614	-17,801
Ubicación	[V1AGRUP=1]	-20,775	,492	1783,284	1	,000	-21,740	-19,811
	[V1AGRUP=2]	-20,436	,000	.	1	.	-20,436	-20,436
	[V1AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=1]	-,916	,496	3,409	1	,065	-1,888	,056
	[V3AGRUP=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según los resultados de las significancias existe influencias de las variables compromiso organizacional en el nivel 1 (deficiente) donde $p_valor = 0.000 < 0.05$ y la productividad en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) cuyas significancias $0.000 < 0.05$ en ambos niveles sobre la gestión administrativa en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) donde sus significancias $0.000 < 0.05$.

Contrastación de la hipótesis

H0: El compromiso organizacional y productividad no influye en la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Hi: El compromiso organizacional y productividad influye en la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 7. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,519
Nagelkerke	,665
McFadden	,485

Función de enlace: Logit.

Lo expresado en la prueba del pseudo R cuadrado, refleja los valores de dependencia porcentual relaciona al compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa mostrando al método de coeficiente de Nagelkerke, sustentando que la variabilidad de la gestión administrativa depende del 66.5% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 6 y tabla 7 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, logrando afirmar que: El compromiso organizacional y productividad influye en la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Hipótesis específicas

Resultados previos a la contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 8. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 1.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	62,517			
Final	27,129	35,388	3	,000

Función de enlace: Logit.

Por medio de los datos mostrados en la tabla 8 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la planeación, de la misma manera el valor Chi cuadrado obtenido en los resultados es de 35,388, con un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 en comparación a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, mostrando y sustentando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10,963	5	,052
Desviación	10,548	5	,061

Función de enlace: Logit.

Bajo lo expresado se muestra los valores de la bondad de ajuste de la planeación, donde es posible presentar la sumisión gracias a las variables y el modelo mostrado estaría sustentado por el valor estadística de p_valor 0.052 frente al α equivalente 0.05. Afirmando que el modelo y los resultados están sustentando la sumisión de una variable sobre la otra.

Tabla 10. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 1.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1V2AGRUP = 1]	-22,077	,400	3050,223	1	,000	-22,861	-21,294
	[D1V2AGRUP = 2]	-18,610	,633	863,272	1	,000	-19,851	-17,368
Ubicación	[V1AGRUP=1]	-22,149	,514	1858,848	1	,000	-23,155	-21,142
	[V1AGRUP=2]	-21,165	,000	.	1	.	-21,165	-21,165
	[V1AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=1]	-,611	,508	1,446	1	,229	-1,607	,385
	[V3AGRUP=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según los resultados de las significancias existe influencias de las variables compromiso organizacional en el nivel 1 (deficiente) donde p_valor = 0.000 < 0.05 y la productividad en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) cuyas significancias 0.000 < 0.05 en ambos niveles sobre la gestión administrativa en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) donde sus significancias 0.000 < 0.05.

Contrastación de la hipótesis específica 1.

H0: El compromiso organizacional y productividad no influye en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021

Hi: El compromiso organizacional y la productividad influyen en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.

Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,452
McFadden	,251

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la prueba del pseudo R cuadrado, considerado como sustento para demostrar la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la planeación presenta un coeficiente de Nagelkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 45.2% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 11 y tabla 10 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, comprobando que: El compromiso organizacional y productividad influye en la planeación en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados previos a la contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 12. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 2.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,886			
Final	20,254	51,632	3	,000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 12 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la organización, así mismo se ha calculado un valor Chi cuadrado de 51,632 además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 13. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,585	5	,127
Desvianza	8,460	5	,133

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los valores de la bondad de ajuste de la organización, expresando el sustento para demostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo mostrado sustentado por el valor estadística de p_valor 0.127 frente al α equivalente 0.05. Con lo cual se afirma que el modelo y los resultados están sustentando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 14. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 2.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2V2AGRUP = 1]	-38,712	,405	9134,658	1	,000	-39,506	-37,918
	[D2V2AGRUP = 2]	-18,465	2346,723	,000	1	,994	-4617,958	4581,028
Ubicación	[V1AGRUP=1]	-39,433	,557	5013,998	1	,000	-40,525	-38,342
	[V1AGRUP=2]	-37,938	,000	.	1	.	-37,938	-37,938
	[V1AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=1]	-,753	,544	1,913	1	,167	-1,819	,314
	[V3AGRUP=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según los resultados de las significancias existe influencias de las variables compromiso organizacional en el nivel 1 (deficiente) donde $p_valor = 0.000 < 0.05$ y la productividad en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) cuyas significancias $0.000 < 0.05$ en ambos niveles sobre la organización en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) donde sus significancias $0.000 < 0.05$.

Contrastación de la hipótesis específica 2.

H₀: El compromiso organizacional y productividad no influye en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021

H_i: El compromiso organizacional y la productividad influyen en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.

Cox y Snell	,512
Nagelkerke	,608
McFadden	,390

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la prueba pseudo R cuadrado, lo que se está mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la organización el cual presenta el valor de coeficiente de Nagelkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 60.8% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 14 y tabla 15 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que: El compromiso organizacional y productividad influye en la organización en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados previos a la contrastación de la hipótesis específica 3.

Tabla 16. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 3.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	56,318			
Final	18,454	37,864	3	,000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 16 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la dirección, de la misma manera se ha calculado el valor del Chi cuadrado es de 37,864 además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 comparando a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 17. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,450	5	,631
Desvianza	3,798	5	,579

Función de enlace: Logit.

Por medio de los datos mostrados en la prueba de la bondad de ajuste de la dirección, donde es posible reflejar la dependencia gracias a las variables y el modelo mostrado estaría reflejado por el valor estadística de p_valor 0.631 frente al α equivalente 0.05. Afirmando, el modelo y los resultados están sustentando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 3.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3V2AGRUP = 1]	-22,640	,377	3612,531	1	,000	-23,378	-21,902
	[D3V2AGRUP = 2]	-18,523	1,034	320,873	1	,000	-20,550	-16,497
Ubicación	[V1AGRUP=1]	-23,056	,513	2022,463	1	,000	-24,061	-22,051
	[V1AGRUP=2]	-22,364	,000	.	1	.	-22,364	-22,364
	[V1AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=1]	-,273	,507	,291	1	,590	-1,266	,720
	[V3AGRUP=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según los resultados de las significancias existe influencias de las variables compromiso organizacional en el nivel 1 (deficiente) donde p_valor = 0.000 < 0.05 y la productividad en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) cuyas significancias 0.000 n < 0.05 en ambos niveles sobre la dirección en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) donde sus significancias 0.000 < 0.05.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

H0: El compromiso organizacional y productividad no influye en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021

Hi: El compromiso organizacional y la productividad influyen en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 19. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Cox y Snell	,409
Nagelkerke	,482
McFadden	,279

Función de enlace: Logit.

Por medio de los datos mostrados en la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la dirección el cual por medio del sustento del coeficiente de Nagelkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 48.2% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 18 y tabla 19 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que: El compromiso organizacional y productividad influye en la dirección en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados previos a la contrastación de la hipótesis específica

4 Tabla 20. Información de ajuste de los modelos hipótesis específica

4.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,795			
Final	18,192	35,604	3	,000

Función de enlace: Logit.

Por medio de los datos mostrados en la tabla 20 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en el control, de la misma manera se ha calculado el valor del Chi cuadrado es de 35,604 además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,101	5	,535
Desvianza	3,415	5	,636

Función de enlace: Logit.

Por medio de los datos mostrados en la prueba de la bondad de ajuste del control, donde es posible comprobar la dependencia gracias a las variables y el modelo mostrado se ha obtenido un valor estadístico de p_valor 0.535 frente al α equivalente 0.05. Logrando afirmar, el modelo y los resultados están sustentando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 22. Estimaciones de los parámetros de la hipótesis específica 4.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4V2AGRUP = 1]	-22,471	,376	3575,132	1	,000	-23,208	-21,735
	[D4V2AGRUP = 2]	-18,539	1,047	313,331	1	,000	-20,592	-16,487
	[V1AGRUP=1]	-22,646	,503	2023,552	1	,000	-23,633	-21,660
	[V1AGRUP=2]	-22,748	,000	.	1	.	-22,748	-22,748
Ubicación	[V1AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=1]	-,019	,501	,001	1	,969	-1,002	,964
	[V3AGRUP=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V3AGRUP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según los resultados de las significancias existe influencias de las variables compromiso organizacional en el nivel 1 (deficiente) donde $p_valor = 0.000 < 0.05$ y la productividad en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) cuyas significancias $0.000 < 0.05$ en ambos niveles sobre el control en los niveles 1 y 2 (deficiente y regular) donde sus significancias $0.000 < 0.05$.

Contrastación de la hipótesis específica 4.

H0: El compromiso organizacional y productividad no influye en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021.

Hi: El compromiso organizacional y la productividad influyen en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 23. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4.

Cox y Snell	,390
Nagelkerke	,461
McFadden	,264

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la prueba pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en el control, el cual se presenta al coeficiente de Nagelkerke, involucrando que la variabilidad de la planeación depende del 46.1% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 22 y tabla 23 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, logrando afirmar que: El compromiso organizacional y productividad influye en el control en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

V. DISCUSIÓN

Según lo planteado en el objetivo general que se basa en determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021, según los resultados de la tabla 4 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa, de la misma manera se ha calculado el valor del Chi cuadrado es de 27,676, además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos de la variable no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, sustentando que la variabilidad de la gestión administrativa depende del 66.5% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 6 y tabla 7 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El compromiso organizacional y productividad influye en la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados que al ser comparados con lo realizado por Aimacaña y Tello (2017), en Ecuador presentaron su estudio que denominado empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana organización, para ello se enfocaron en los lineamiento de los estudios no experimentales, logrando concluir: Como puede haber una relación nula entre estas dos variables por el hecho de que no siempre se aplica un alto nivel de empoderamiento, es decir, dentro de la empresa comercial ya no se les concede a los colaboradores que son imparciales, hacer selecciones sobre su actividad, de la misma manera no se brinda el soporte para tener seguridad en ti mismo, para que tomes tus métodos de trabajo personales, de esta manera se sientan felices dentro del área que laboran y conciencia en el cumplimiento de sus objetivos con una dedicación afectiva al emprendimiento.

De la misma manera se alinea a lo descrito por León (2018), cuya denominación presenta compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en un gobierno local, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Finalmente, se decidió que hay una vinculación considerable entre las variables seleccionadas para el desarrollo del estudio; corroborado con la correlación Rho de Spearman de 0,793 considerando, a través de la preservación de un nivel bajo de compromiso organizacional por parte de las personas de la organización declarada, su productividad o también referida como las acciones que realizan, el desempeño es bajo. Por lo tanto, es de vital importancia brindar todas las facilidades a la fuerza laboral para expandir sus actividades, también se respalda para crear un plan de motivación como una forma de mejorar la productividad del personal.

Con lo mostrado se puede evidenciar que el compromiso organizacional que presentan los trabajadores y la productividad que presentan influyen en la gestión que se realiza, para ello la dirección debe adoptar medidas que permitan fortalecer el compromiso organizacional y que los trabajadores se sientan identificados para que la gestión que se realiza será la requerida por la dirección.

Además, se refuerza por el concepto de "compromiso laboral" se diagnostica en las organizaciones como el vínculo de lealtad o de membresía por el cual el empleado necesita permanecer dentro de la agencia, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identidad y creencia en torno a la importancia de sus actividades cotidianas y la necesidad, junto a ello el valor de los rasgos que realizan en las actividades cotidianas (Álvarez de Mon et al., 2001).

Según lo planteado en el objetivo específico que se basa en determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, según los resultados de la tabla 8 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la planeación, de la misma manera se ha calculado el Chi cuadrado es de 35,388, además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α

equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la planeación el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 45.2% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 11 y tabla 10 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El compromiso organizacional y productividad influye en la planeación en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados que al ser comparados con lo realizado por Troya (2017), presento un estudio en Ecuador con la denominación de *Propuesta de un modelo de gestión administrativa en una empresa privada*, para ello se enfocó en los lineamientos de los estudios no experimentales, logrando concluir: se señaló la importancia de implementar un modelo de gestión administrativa, que permita el mejoramiento de las tareas y actividades propias de la empresa de distribución de materiales de construcción, por ello se propone el presente Modelo de Gestión, para que sirva como una herramienta para su propietario en la toma de decisiones en la gestión de la buena marcha de la empresa. Con el estudio se pudo comprobar que la gestión administrativa que cada organización realiza es relevante para que se pueda lograr los objetivos propuestos y para ello se debe involucrar al personal en los procesos que se tiene y ayudarlos a potencias su productividad.

De la misma manera se alinea a lo descrito por Rivadeneira (2016), en Ecuador decidido presentar el estudio que presenta como título: *Productividad Total de los Factores en la Industria Textil*, para ello se enfocó en los lineamientos de los estudios no experimentales, logrando concluir: El aspecto tecnológico es un determinante absolutamente crucial dentro del aumento de la fabricación de la industria. Este factor tecnológico, al ser testigo de mejoras, ya sea capital físico (equipamiento y sistema), capital humano o control administrativo, como se refiere en los consejos anteriores, permite expandir las fronteras productivas de cada uno de los subsectores. Industrias textiles ecuatorianas. Por lo tanto, es fundamental que las agencias que pertenecen a esta industria enfatizen la importancia de lo

tecnológico en las técnicas de fabricación, y así pongan en vigencia técnicas y metas que puedan estar asociadas con la financiación y desarrollo del factor tecnológico de la empresa completa con un propósito para cumplir con los sueños organizacionales de manera más productiva y exitosa.

Según Segredo (2012), el eje principal de una empresa empresarial es el capital humano y su efectividad se mide en función del cumplimiento de las metas institucionales. Es por eso que la dedicación organizacional se vuelve relevante cuando se considera que, si los humanos asumen el deber por la organización, entonces la efectividad de la empresa comercial crecerá alcanzando sus metas. Para su componente, Betanzos y Paz (2007), sustentan que el compromiso organizacional ofrece al trabajador con balance de tareas, próxima jubilación, fuerte remuneración económica y bendiciones sociales. Además, esta dedicación organizacional afecta las actitudes y el comportamiento del empleado además de las menores en ausentismo y rotación, reputación del estilo de vida organizacional, valores y deseos.

Según lo planteado en el objetivo específico que se basa en determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, según los resultados de la tabla 12 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la organización, de la misma manera se ha calculado el Chi cuadrado es de 51,632 además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la organización el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 60.8% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 14 y tabla 15 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El compromiso organizacional y productividad influye en la organización en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados que al ser comparados con lo realizado por Amasifuén y Heredia (2019), con el desarrollo de su investigación titulada: *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una empresa privada*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Hay una vinculación inmediata y enorme entre el compromiso en la organización y la productividad de los empleados, porque el valor obtenido luego de procesar los datos es sig. = 0.000 <0.05 y el resultado final $r_s = 0.794$ denota un tamaño considerable en la correlación presentada, adicionalmente se comenta que se debe preservar estos factores para mantener las etapas excesivas de compromiso y productividad en las personas, ya que el público en general percibió que ambas variables se encontraban entre los dos grados superiores.

De la misma manera se alinea a lo descrito por Quiñonez (2018), quien presento su estudio con la denominación *gestión administrativa y productividad en un gobierno local del país*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Si puede haber un medio directo ($\rho = 0.534$) y una enorme asociación entre el control administrativo y la productividad del trabajo duro, para ello se debe promover el cumplimiento de los procesos extraordinarios preocupados en cada grado del sistema administrativo, poniendo más énfasis en la planificación, asegurando la sostenibilidad de dicha unidad operativa, con la ayuda de atender, coordinar y dar seguimiento a la previsión de activos financieros para el mantenimiento y depreciación de maquinaria, junto a ello al sistema e incidir en la mejora de las condiciones de la Infraestructura y el fortalecimiento de las capacidades de las fuentes humanas.

Dentro de las empresas, los gerentes deben cumplir con la función de dirigir y orientar a sus colaboradores para lograr mayores rangos de efectividad y eficiencia en el trabajo, maximizando el trabajo en equipo y que este conduzca a agrandar al usuario (Idrovo y Serey, 2018). La productividad es el resultado del control de las fuentes únicas que tiene la corporación, este es el resultado final o salida de los productos o servicios y los recursos utilizados por los colaboradores para su fabricación (Mora, 2017).

Según lo planteado en el objetivo específico que se basa en determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, según los resultados de la tabla 16 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en la dirección, de la misma manera se ha calculado el Chi cuadrado es de 37,864 además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes, sustenta la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en la dirección el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 48.2% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 18 y tabla 19 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El compromiso organizacional y productividad influye en la dirección en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados que al ser comparados con lo realizado por Mamani (2018), donde presento un estudio con la denominación *Gestión administrativa y compromiso organizacional en un gobierno local*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: La gestión administrativa tiene una vinculación bastante amplio con la variable compromiso organizacional, relacionada a medida que los administradores de la municipalidad gozan de un mayor control administrativo, también se manifiesta en ellos un óptimo compromiso organizacional, esto debido a que existe suficiente información por parte de También se recibió una forma de tener un R de Pearson de 0.852 y ($p = 0.000$ menor que 0.01) esto significa que la gestión administrativa tiene una datación bastante grande con dedicación organizacional, con el estudio se pudo dar a conocer los beneficios que se genera con la relación de la gestión administrativa para ello se debe tener claro los procesos de control, además de la dirección que se realiza con la empresa, por otro lado con la

organización que se realiza y el monitoreo referente a los efectos que genera en la productividad que se presenta en la organización.

De la misma manera se alinea a lo descrito por Quilca (2018), con su estudio que presenta como título *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una UGEL de Lima*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: El control administrativo se relaciona a la vez ($Rho = 0,747$) y notablemente ($p = 0,000$) con el compromiso organizacional en paso con los servidores públicos, también se asesora para el mejor manejo y funcionamiento del control administrativo, es necesario llevar un cuadro de propuesta. consideración, para así, conocer información sobre los cuadros de gestión y poder potenciar las debilidades y amenazas que se plantean.

La productividad en grupo, representa el máximo actopreciado del capital humano dentro del empleador, precisamente porque en este acto el ser humano moviliza sus historias y conocimientos en el cambio, la innovación, la creatividad y el mejor trabajo, obteniendo mejores productos y servicios para asegurar el destino y el aumento organizacional (Van Der, 2005). Este escritor equivalente señala que, en un esfuerzo por cosechar productividad, se deben tener en cuenta las siguientes ideas: despertar la experiencia de relevancia e identidad hacia el emprendimiento empresarial, motivar bien a los trabajadores, valorar la trascendencia de puestos y posiciones, favorecer el sistema. de hacer la selección, atribuir y compensar económicamente a los trabajadores en sintonía con los resultados recibidos en producción, práctica de mega gestión.

Según lo planteado en el objetivo específico que se basa en determinar la influencia del compromiso organizacional y la productividad en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, según los resultados de la tabla 20 estarían sustentando la dependencia del compromiso organizacional y la productividad en el control, de la misma manera se ha calculado el Chi cuadrado es de 35,604 además de un p_valor (valor de la significación) es equivalente a 0.000 frente a la significación estadística α equivalente a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos del objeto analizado no son independientes,

sustenta la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían mostrando es la dependencia porcentual del compromiso organizacional y la productividad en el control, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, sustentando que la variabilidad de la planeación depende del 46.1% del compromiso organizacional y la productividad. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 22 y tabla 23 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El compromiso organizacional y productividad influye en el control en la Sociedad de Beneficencia, 2021.

Resultados que al ser comparados con lo realizado por Zapata (2018), con su estudio que se denominó *Compromiso organizacional y productividad en una entidad pública de Lima*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: De acuerdo con los resultados adquiridos a través de la correlación con un valor de 0.844 considerada a una correlación excesiva y adquiriendo una etapa de importancia calculada de (0.000) para $p < .05$, se concluyó que puede haber una relación extensa entre los elementos analizados en el estudio, también se recomienda que las charlas motivacionales se entreguen a las personas para que pueda crecer el compromiso organizacional en busca de la mejora de habilidades, aptitudes e ideas para que pueda optimizar las pericia y a su vez la obligación de asistencia de las charlas a las personas de la entidad.

De la misma manera se alinea a lo descrito por Facho (2017), estuvo a cargo del estudio *Gestión administrativa y productividad en un gobierno local de Lima*, para el desarrollo se basó en los lineamientos que proporciona el método científico, bajo el diseño no experimental, llegando a la conclusión: Se presento una relación significativa entre las variables con valores de $Rho = 0,444^{**}$ y valor de sig. = 0.000, por lo tanto se requiere que se realicen modificaciones en los procesos administrativos que cuenta la institución con el propósito de mejorar la productividad que se presenta. La productividad es una de las herramientas fundamentales que las empresas buscan alcanzar en sus trabajadores para ello es importante que se implementen incentivos que promuevan el mayor esfuerzo en los trabajadores, para

ello se debe tener en cuenta que la dirección de la empresa pueda facilitar los lineamientos a seguir a todos los trabajadores.

Como características de la gestión administrativa, Waldron, Vsanthakumar y Arulraj (2014), indicaron que los gerentes están preocupados por el mejor logro de las metas organizacionales y los sueños a través de los relacionados con diferentes humanos. Quienes gestionan administrativamente reflexionan y examinan numerosas técnicas, calculan cuidadosamente los momentos y espacios de gestión, valoran en cierta medida la autonomía y la descentralización del gobierno. Cada práctica de gestión no se reduce a un conjunto bien conocido de indicadores operativos con el propósito de trabajar constantemente para toda la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó influencia significativa (Nagalkerke = 66.5%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional y la productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021, mostrando que el compromiso organizacional que presentan los trabajadores y la productividad que presentan influyen en la gestión que se realiza, para ello la dirección debe adoptar medidas que permitan fortalecer el compromiso organizacional y que los trabajadores se sientan identificados para que la gestión que se realiza será la requerida por la dirección.

Segunda: Se comprobó influencia significativa (Nagalkerke = 45.2%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional y la productividad en la planeación de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, registrando que la planeación que realiza la entidad se ve afectada por los elementos que generan compromiso en los trabajadores y la productividad que demuestran en los procesos administrativos que realizan.

Tercera: Se demostró influencia significativa (Nagalkerke = 60.8%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional y la productividad en la organización de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, mostrando que para mantener organizado los procesos de la entidad se requiere que el personal se encuentre comprometido con las funciones que realiza y tratar que la productividad que demuestra sea la mejor posible.

Cuarta: Se estableció influencia significativa (Nagalkerke = 48.2%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional y la productividad en la dirección de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, evidenciándose que para comprometer al trabajador la dirección de la entidad tiene que aplicar estrategias que permitan fortalecer los lazos de los trabajadores con la entidad, logrando que mejoren en la productividad que presentan.

Quinta: Se comprobó influencia significativa (Nagalkerke = 46.1%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional y la productividad en el control de la gestión administrativa de la sociedad de beneficencia de Yungay, 2021, con ello se puede evidenciar que el control que se ejerce en la entidad se ve reflejada con el compromiso que presentan los trabajadores en las funciones que realizan a diario, además de la productividad que demuestran en los procesos que se tiene en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al presidente de la institución aplicar estrategias que permitan comprometer a los trabajadores como actividades de integración y trabajo en equipo para que los trabajadores se identifiquen con los procesos de la entidad y las actividades que desarrollan en las áreas donde laboran, logrando que la gestión administrativa sea percibida de manera positiva por los usuarios.

Segunda: A los jefes de área realizar una planificación de las actividades que desarrollan de manera semanal para que su personal asignado conozca las actividades a desarrollar y los plazos que se tiene para lograrlo, con la finalidad que contribuyan a la gestión de la entidad.

Tercera: Al jefe del área de personal supervisar a las áreas administrativas para mantener organizado las actividades que se deben desarrollar y trabajar con los jefes de área para el cumplimiento de las mismas, logrando involucrar a todos los integrantes de la entidad.

Cuarta: A la gerencia establecer capacitaciones de liderazgo a los trabajadores para fortalecer sus competencias profesionales y se logra tener involucrados y con libertad para opinar en estrategias que permitan fortalecer los procesos que se tiene actualmente.

Quinta: A los trabajadores de cada área administrativa aportar con estrategias que permitan tener un mayor control de las actividades a realizar, por medio de la programación de evaluación de desempeño para determinar el grado de productividad que presentan los trabajadores y establecer medidas correctivas de ser necesario.

VIII. PROPUESTA

En esta fase del estudio se analizar los resultados descriptivos y se determinan los puntos más débiles presentados en las 3 variables seleccionadas para el desarrollo del estudio para ello se puede evidenciar en el compromiso de la continuidad un valor de 47.2% en el nivel deficiente, luego se tiene al tiempo de trabajo y condiciones laborales de la productividad el valor de 66.7% para el nivel deficiente y en lo referente a la gestión administrativa se tiene un valor de 51.4% para la dimensión control, estos elementos son los seleccionados para desarrollar la estrategias de la propuesta.

8.1 Fundamentación

Referente al compromiso de la continuidad se hace mención que todo trabajador desea tener seguridad y respaldo de la institución donde labora, para continuar laborando. Toda persona que trabaja en el sector publico es consciente que se encuentra expuesto a ser despido por afinidad política o termino de contrato de locación, generando el miedo a perder la continuidad.

Orgambidez y Almeida (2018), expresan que la continuidad laboral es una de las metas que todo profesional busca para alcanzar la estabilidad laboral, esto es importante para generar compromiso e identificación en los trabajadores con la institución, por lo tanto, es responsabilidad de los administradores o directores de las instituciones evitar realizar cambios continuos de personal para evitar el miedo en los trabajadores a ser despedidos. Al respecto Araya et al (2020), expresan que un profesional que presente años laborando en una organización se encuentra mas identificado que una persona que tiene un tiempo corto en una entidad, además de presentar los conocimientos y experiencias requeridas para solucionar cualquier inconveniente que se presente en los procesos administrativos.

Referente al tiempo de trabajo y condiciones laborales de la productividad se puede mencionar que es uno de los elementos mas importantes para un trabajador porque se basa en los beneficios que les brinda la entidad y los recursos que les proporciona para desarrollar su trabajo, al respecto Romero et al (2016), menciona que las condiciones de trabajo se relacionan con la continuidad que pueda

presentar un trabajador, cuando tiene contrato a largo plazo o indeterminado es más fácil lograr comprometerlo con la entidad porque siente la seguridad laboral y se busca motivar para involucrarlo en los procesos que se realizan. En la misma línea Esquivel y Pereyra (2016), expresan que un trabajador es más productivo cuando presenta las condiciones de trabajo adecuada donde sienta que se presenta un clima laboral cordial, que se le brinde las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo y que se reconozca el esfuerzo y dedicación que le brinda a la empresa.

Referente al control de la gestión administrativa, se menciona que uno de los elementos que se debe utilizar en una institución para realizar el monitoreo de los procesos y el cumplimiento de los trabajadores, para determinar los trabajadores que requieren ser capacitados para mejorar sus competencias profesionales y que puedan aportar lo requerido por la entidad. Moreno y López (2018), expresan que el control que se ejerce en los procesos administrativos y la evaluación de personal son favorable para lograr alcanzar las metas programadas en el tiempo esperado. Además de ello contar con mecanismos de control por cada área administrativa es favorable para un control desenzimado.

8.2 Objetivos

Para lograr mejorar las percepciones de los elementos que presentan mayores problemas se tiene como objetivo:

1. Desarrollar un programa de desarrollo profesional en la entidad para fomentar la continuidad laboral.
2. Difundir las condiciones de trabajo para involucrar al personal y mejorar su productividad en la entidad.
3. Establecer mecanismos de control para analizar los procesos y su cumplimiento en la entidad.

8.3 Actividades

Objetivos	Nombre de la actividad	Temática a trabajar	N° sesiones o talleres	Recurso y/o materiales	Responsable	Presupuesto
1. Desarrollar un programa de desarrollo profesional en la entidad para fomentar la continuidad laboral.	Fomentando el desarrollo profesional	Desarrollo de continuidad laboral Clima laboral Relaciones con los compañeros de trabajo.	1 taller	Diapositivas Sala Zoom Guías informativas	Área de personal	S/ 200.00
2. Difundir las condiciones de trabajo para involucrar el personal y mejorar su productividad en la entidad.	Recursos y lineamientos de trabajo	Desarrollo de los recursos de oficina que se puede solicitar. Deberes y derecho de los trabajadores	1 taller	Diapositivas Sala Zoom Guías informativas	Área de personal	S/200.00
3. Establecer mecanismos de control para analizar los procesos y su cumplimiento en la entidad.	Cumplimiento de mis funciones	Presentación del cronograma de trabajo Presentación de avances. Reconocimiento y sanciones.	1 taller	Diapositivas Sala Zoom Guías informativas	Área de personal	S/250.00

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas* (2da. ed.). México: Editorial McGrawhill.
- Aimacaña, A. y Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria inplastico* (Tesis de posgrado, Universidad Técnica De Cotopaxi, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw Hill.
- Aroche, F. (2018). *A study on productivity and the economic evolution in North America. A structural perspective. Estudios Económico*, 33(1), 151-191. Recuperada de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72022018000100151
- Aguilar, C., Palomino, G. y Suarez, H. (2020). *Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). 613-634. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104
- Amacifuén, I. y Heredia, I. (2019). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019*. (Tesis de maestría; Universidad Privada de Pucallpa; Perú). Recuperada de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/155/1/tesis_amacifuen_heredia.pdf
- Adeyinka, T. (2010). *Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional*. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacional-info_501253

- Araya, S., Díaz, K. y Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. 8 (3). <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e428.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. Recuperada de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458834003/html/index.html>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Recuperada de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bryson, J. Hamilton, L. & Van, D. (2017). Getting strategic about strategic planning research. *Public Management Review*. 20(1), 317-339. Recuperada de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Calderón, J. y Laca, F. (2015). Relationship Between Mexican Workers' Organizational Socialization and Commitment. *Psicogente*, 18(34), 267-277. DOI: <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Calvo, J., Pelegrín, A. y Saturnina, M. (2018). Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Cabrejos, R., Estela, A. y Rojas, Y. (2020). *Profesionalización en la gestión administrativa de PyMEs familiares del sector gráfico*. ISSN-e: 2007-4042.

Recuperado de
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/378/3781783004/index.html>

Carrión, L., Zula, J., Palacios, W. y Castillo, L. (2016). Administrative management model for small enterprises of the catering industry of the popular and solidary economy of the city of Riobamba, Ecuador. *Revista Ciencia Administrativa*, 18(9), 1-22. Recuperada de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/07CA201602.pdf>

Caldas, M. Carrión, R. y Heras, A. (2017). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Novedad 2017. Madrid: Editex.

Cuesta, A. (2016). Engagement and Human Management in the Enterprise. *Universitas Psychologica*, 15(2), 1-14. Recuperada de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000200023

Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. Recuperada de https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_LA_PRODUCTIVIDAD_DEL_TRABAJO_DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf

Corominas, J. y Pascual J. (1984). *Diccionario crítico etimológico*. Madrid: Gredos.

Chiavenato, I (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (8ava. ed.). México: McGraw-Hill.

Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). *Organization commitment of rural municipal workers*. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 56-64. Recuperada de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>

Estepa, M., Moyano, C., Pérez, C. y Crespo, R. (2016). Effectiveness of patient safety programs. *Enfermería Nefrológica*, 19(1). 63-75. Recuperada de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842016000100008

Esquivel, V. y Pereyra, F. (2016). The labour conditions of care workers in Argentina Reflections based on the analysis of three selected occupations 28 (1). https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2004%20PEREYRA%20FRANCISCA_ESQUIVEL%20Trabajadoras%20del%20cuidado%20Editado.pdf

Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional*. (Tesis de posgrado; Universidad de Valladolid; España). Universidad de Valladolid. Recuperada de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fontalvo, T. (2016). *Productivity analysis for certified and uncertified companies in the Business Anti-Smuggling Coalition (BASC) in the city of Cartagena, Colombia*. *Revista Chilena de Ingeniería*, 24(1), 113-123. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052016000100011

Fontalvo, T., De La Hoz, E, y Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. Recuperada de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Freeman, J. Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administration*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Gastelu, E. y Arce, P. (2021). Organizational commitment and psychological contract in the sales personnel of a beauty product distributor organization. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 20-58. Recuperada de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002
- Gordillo, J., Sánchez, Y. Terrones, A. y Cruz, M. (2020). Academic productivity in higher education in Mexico: from theory to practice. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 441-442. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Gómez, S. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la administración tributaria de la Municipalidad de Los Olivos*. (Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo. Lima). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25099/G%C3%B3mez_PSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, M. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794-805. Recuperada de <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5). Recuperada de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500175
- Hernández, H. (2020). Values and Organizational Commitment of employed in Durango City. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 13(1), 1-17. DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Hernández, T., Obando, K., Pérez, C. y Quesada, X. (2013). Management strategies implemented by the principal in relation to the factors associated with the organizational climate at Pejibaye Technical High School and Liceo

de Tarrazu. *Rev. Gestión de la Educación*, 3 (1), 1-9. Recuperada de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/10630/10027>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

Hrebiniak, L. y J. Alluto. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. DOI: <https://doi.org/10.2307/2393833>

Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.

Idrovo, B. y Serey, V. (2018). Total factor productivity for the chilean construction sector (1986-2015). *Revista de Análisis Económico*, 33(1). 29-54. Recuperada de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-88702018000100029&script=sci_arttext

Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de posgrado. Universidad Nacional San Martín). Recuperada de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Mx Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.

Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*,

2018. (Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). *Internal control and its influence on the administrative management of the public sector*. Revista Dominio de las Ciencias, 4(4), 1-8. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo. *Educación Médica*, 16(72), 262-268. Recuperada de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262

Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Recuperada de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Miralles, M. y Giuliano, G. (2008). Biónica: eficacia versus eficiencia en la tecnología natural y artificial. *Scientiæ zudia, São Paulo*, 6(3), 1-3. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-31662008000300005>

Miranda, L. y Satya, R. (2018). Management in Single-Teacher Schools and Dirección 1: A Challenge to Reach Educational Equity in Rural Contexts in Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 12-18. Recuperada de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582018000300198

Mora, D. (2017). Time flexibility as strategy to improve productivity and reduce job rotation. *Academo (Asunción)*, 4(2), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.30545/academo.2017.jul-dic.8>

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Oседа, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). Potential for innovation and institutional management at the National University of Cañete-Peru. *Sophia. Colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 207-235. DOI: <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>

Orgambídez, A. y Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. 36 (1). <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v36n1/2216-0280-iee-36-01-e14.pdf>

Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación. ISBN: 978-84-7867-685-9. Recuperado de https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

Parra, D., Parra, P. y Cerezo, B. (2019). Productivity labor and its economic cost related to the food habits of the workers of the State Technical University of Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 232-236. Recuperada de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200232

Porter, L. y Smith. F. (1970). *The etiology of organizational commitment: a longitudinal study of initial stages of employee-organization relationships. Unpublished manuscript*. Artículo inédito. Universidad de California, Irvine.

Porter, L., Crampon, W. y Smith, F. (1976). Organizational commitment and managerial turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15 (1), 87-98. DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90030-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90030-1)

Pantoja, M. y Salazar, J. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Escuela de Administración de Negocios*, 11 (87). Recuperada de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2412>

- Quijia, J., Guevara, C. y Ramírez, J. (2021). Determinants of Labor Productivity for Ecuadorian Companies in the Period 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quiñonez, R. (2018). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018* (Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30144/qui%C3%B1ones_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quilca, D. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018*. (Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25804/Quilca_OD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivadeneira, M. (2016). *Productividad Total de los Factores en la Industria Textil*. (Tesis de pregrado. Universidad San Francisco de Quito USFQ). Recuperada de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5169/1/124586.pdf>
- Robertt, P. y Lisdero, P. (2016). Epistemology and methodology of social research - critical reflections on our research practices. *Dossiê • Sociologias*, 18 (41). DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-018004103>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ava.ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Rodríguez, A. y García, G. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad. *Ciencias Holguin*, 18(3), 1-14. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>

- Romero, J., López, V. y Reyes, J. (2016). Características y condiciones laborales de los trabajadores de los servicios intensivos en conocimiento (SIC) en Argentina y México, 2010-2016. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/45-caracteristicas_y_condiciones_laborales_de_los_trabajadores_de_los_sic_en_argentina_y_mexico_2011-2016.pdf
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Santos, E. (2017). The scientific field of administration: an analysis from the circle of theoretical matrices. *Paper • Cad. EBAPE.BR*, 15, (2). DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395152841>
- Segredo, A. (2012). Organizational climate in the change management for the development of the organization. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperada de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2013.v39n2/385-393/es/>
- Troya, J. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión administrativa para la distribuidora guerrero del Cantón Catamayo, Provincia de Loja, periodo 2016*. (Tesis de posgrado. Universidad Nacional De Loja). Recuperada de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18788/1/Joisy%20Maga%20Troja%20Chuquimarca.pdf>
- Torres, Z. y Torres, H. (2014). *Planeación y control. Una visión integral de la administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Van Der, E. (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Santa Fe de Bogotá: Ecoe ediciones.
- Waldron, M. (1994). *Management and supervision*. In D. Blackburn (Ed.), *Extension handbook: Processes and practices*. Toronto: Thompson Educational Publishing

Waldron, M. Vsanthakumar, J. y Arulraj, S. (2014). *Improving the organization and management of extensión. India*. Annamalai University. Recuperada de <http://www.fao.org/3/W5830E/w5830e0f.htm>

Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016* (Tesis de posgrado. Universidad xxx). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	<p>En base a la definición conceptual se tiene que Meyer & Allen (1991), Definir al compromiso que siente el empleado con la organización como una situación mental que establece un vínculo estrecho entre el empleado y la empresa e influye en la dedicación del hombre o la mujer para preservar en la organización establecida. Refleja una necesidad, una elección, una obligación y un vínculo entre el trabajador y el empleador. (p.32).</p>	<p>Luego se tiene a la definición operacional que se basa en el análisis de las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad, analizada por medio de la aplicación de un cuestionario con opciones de respuestas de tipo Likert y plasmados por medio de una escala ordinal.</p>	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normatividad</p>	<p>Identificación</p> <p>Deseo de Contribuir</p> <p>Opciones laborales</p> <p>Necesidad laboral</p> <p>Reciprocidad</p> <p>El deber</p>	<p>Escala ordinal</p>

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Al comentar sobre la definición conceptual se tiene que para Hurtado (2008), indicó que todo control administrativo es una forma de trabajar en la que se trata de metas deliberadas, preparadas, dirigidas, realizadas y controladas con base totalmente en funciones de uso de empleados y diversas fuentes (p.53).	Bajo el mismo contexto se tiene que operacionalmente se considera como en análisis en sus dimensiones de planificación, organizacional, control y la dirección, analizados por medio de un cuestionario, que presenta escalas politómicas con opciones múltiples y escala ordinal para análisis.	Planificación Organización Dirección Control	Misión Fijación de objetivos Estrategias para el logro de los objetivos Plan Financiero Gestión de recursos humanos Gestión de recursos materiales Gestión de recursos financieros Ejecución de planes Motivación Liderazgo Comunicación Cumplimiento de las metas de la organización Supervisión Verificación Regulación Comprobación con patrones	Escala ordinal

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Al mencionar a la definición conceptual se tiene como referencia de eficacia en la corporación. Este concepto remite a la capacidad del personal para abarcar las habilidades únicas que tiene el trabajador e incorporar el disfrute, adquirido mediante el uso del tiempo dentro del servicio y la experiencia obtenida que es importante para cumplir con las funciones encomendadas, y así mejorar la forma de hacer la empresa	Al describir a la definición operacional se tiene que se analiza en las dimensiones de tiempo de operación y situaciones de ejecución, luego en la eficiencia, continuado de la efectividad y la última dimensión es el control administrativo, para ello se elabora un cuestionario con opciones de respuesta politómicas que permiten su análisis	<p>Tiempo de trabajo y condiciones laborales</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Optimización del tiempo</p> <p>Implementación de estándares de producción</p> <p>Implementación de desarrollo e innovación tecnológica</p> <p>Cantidad de recursos</p> <p>Recursos proyectados</p> <p>Grado de aprovechamiento de los recursos</p> <p>Grado de aprovechamiento de los recursos</p> <p>Despliegue de habilidades</p> <p>Esfuerzos y recursos utilizados</p> <p>Resultados obtenidos en el trabajo</p>	<p>Escala ordinal</p>

(Gordillo, Sánchez, y se plasman en una
Terrones y Cruz, 2020, escala ordinal.
p. 41).

Comparación entre los
resultados y los
objetivos previstos

Anexo 2

Instrumentos de medición

Ficha técnica 1

Autor: Raquel Zapata Quispe

Año: 2018

Adaptado: Figueroa Placido Rolando Joel

Año: 2021

Dimensiones: Afectivo, continuidad, normativo

Baremo: Deficiente, regular, eficiente

Validez: 3 especialistas

Confiabilidad: 0.888

Cuestionario de compromiso organizacional

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el compromiso organizacional** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Afectivo					
1	Te sientes integrado plenamente a esta institución.					
2	Esta institución significa mucho para mí.					
3	Hablas positivamente de esta institución a tus amistades.					
4	Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución.					

5	Sientes que tus compañeros de trabajo son como parte de tu familia.					
6	Te sentirías afligido si dejaras esta institución.					
	DIMENSIÓN 2: Continuidad					
7	Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta.					
8	Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.					
9	Si decidiera dejar esta institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.					
10	Deseas trabajar durante toda tu carrera en esta institución.					
11	Te encuentras plenamente recompensado con el sueldo que percibes en esta institución.					
12	Si continuo en esta institución es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.					
	DIMENSIÓN 3: Normativo					
13	No dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14	Esta institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.					
15	Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.					
16	No renunciarías a tu institución porque se siente obligado a ella.					
17	Sientes que los problemas de esta institución también son mis problemas.					
18	Creo que es incorrecto renunciar a esta institución.					

Ficha técnica 2

Autor: Liz Yaquelin Córdova Liñan

Año: 2020

Adaptado: Figueroa Placido Rolando Joel

Año: 2021

Dimensiones: planificación, organización, dirección y control

Baremo: Deficiente, Regular, Eficiente

Validez: 3 especialistas

Confiabilidad:0.901

Cuestionario de gestión administrativa

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la gestión administrativa** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Planificación					
1	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.					
2	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.					
3	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.					
4	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.					
	DIMENSIÓN 2: Organización					

5	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.					
6	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad					
7	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad					
	DIMENSIÓN 3: Dirección					
8	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.					
9	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad					
10	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad					
11	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación					
12	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.					
	DIMENSIÓN 4: Control					
13	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.					
14	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables					
15	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.					
16	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.					
17	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.					

Ficha técnica 3

Autor: Deisy Yesenia Condor Solorzano

Año: 2019

Adaptado: Figueroa Placido Rolando Joel

Año: 2021

Dimensiones: Tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia, eficacia

Baremo: Deficiente, regular, eficiente

Validez: 3 especialistas

Confiabilidad: 0.89

Cuestionario de productividad

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la productividad** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales					
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.					
2	La dirección establece los tiempos de entrega de avance de roles asignados.					
3	Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.					
4	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que le permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.					

5	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.					
	DIMENSIÓN 2: Continuidad					
6	Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción.					
7	La entidad gestión de manera eficiente los recursos que se brindan a los trabajadores					
8	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.					
9	Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.					
10	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.					
11	La entidad se preocupa por ayudar a desarrollar las habilidades de los trabajadores.					
12	Las habilidades que presenta los trabajadores son valoradas por la entidad.					
	DIMENSIÓN 3: Eficacia					
13	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.					
14	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa.					

15	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa.					
16	Se comparte los avances de resultados que se logran en todos los trabajadores.					
17	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa.					
18	Se realizan comparaciones de resultados con años anteriores.					

Anexo 03: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Afectivo								
1	Te sientes integrado plenamente a esta institución.	X		X		X		
2	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
3	Hablas positivamente de esta institución a tus amistades.	X		X		X		
4	Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución.	X		X		X		
5	Sientes que tus compañeros de trabajo son como parte de tu familia.	X		X		X		
6	Te sentirías afligido si dejaras esta institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Continuidad								
7	Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta.	X		X		X		
8	Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.	X		X		X		
9	Si decidiera dejar esta institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.	X		X		X		
10	Deseas trabajar durante toda tu carrera en esta institución.	X		X		X		
11	Te encuentras plenamente recompensado con el sueldo que percibes en esta institución.	X		X		X		
12	Si continuo en esta institución es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Normativo								
13	No dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	X		X		X		
14	Esta institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.	X		X		X		
15	Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.	X		X		X		
16	No renunciarías a tu institución porque se siente obligado a ella.	X		X		X		
17	Sientes que los problemas de esta institución también son mis problemas.	X		X		X		
18	Creo que es incorrecto renunciar a esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Vergaray Charra Luz Elizabeth

DNI: 33344488

Especialidad del validador: Doctora en Educación

10 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Luz E. Vergaray Charra
Prof.ª Luz E. Vergaray Charra
DIRECTORA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
2	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
3	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización								
5	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
6	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
7	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
8	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		
9	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
10	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
11	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
12	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control								
13	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
14	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
15	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
16	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
17	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Vergaray Charra Luz Elizabeth..... **DNI:** 33344488.

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de septiembre del 2021



Luz E. Vergaray Charra

Prof.^a Luz E. Vergaray Charra
DIRECTORA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales								
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	X		X		X		
2	La dirección establece los tiempos de entrega de avance de roles asignados.	X		X		X		
3	Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.	X		X		X		
4	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
5	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Continuidad								
6	Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción.	X		X		X		
7	La entidad gestión de manera eficiente los recursos que se brindan a los trabajadores	X		X		X		
8	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.	X		X		X		
9	Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.	X		X		X		
10	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.	X		X		X		
11	La entidad se preocupa por ayudar a desarrollar las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Las habilidades que presenta los trabajadores son valoradas por la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Acción								
13	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa.	X		X		X		
15	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa.	X		X		X		
16	Se comparte los avances de resultados que se logran en todos los trabajadores.	X		X		X		

17	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa.	X		X		X	
18	Se realizan comparaciones de resultados con años anteriores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Vergaray Charra Luz Elizabeth..... DNI: .33344488.

Especialidad del validador: Doctora en Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

10 de septiembre del 2021



 Prof.ª Luz E. Vergaray Charra
 DIRECTORA

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Afectivo							
1	Te sientes integrado plenamente a esta institución.	X		X		X		
2	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
3	Hablas positivamente de esta institución a tus amistades.	X		X		X		
4	Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución.	X		X		X		
5	Sientes que tus compañeros de trabajo son como parte de tu familia.	X		X		X		
6	Te sentirías afligido si dejaras esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta.	X		X		X		
8	Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.	X		X		X		
9	Si decidiera dejar esta institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.	X		X		X		
10	Deseas trabajar durante toda tu carrera en esta institución.	X		X		X		
11	Te encuentras plenamente recompensado con el sueldo que percibes en esta institución.	X		X		X		
12	Si continuo en esta institución es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	X		X		X		
14	Esta institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.	X		X		X		
15	Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.	X		X		X		
16	No renunciarías a tu institución porque se siente obligado a ella.	X		X		X		
17	Sientes que los problemas de esta institución también son mis problemas.	X		X		X		
18	Creo que es incorrecto renunciar a esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Montañez Benito Jorge Raúl

DNI: 47063869

Especialidad del validador: Doctor en Administración

10 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Montañez Benito Jorge Raúl
Doctor en Administración
Metodólogo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
2	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
3	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
6	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
7	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		
9	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
10	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
11	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
12	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
14	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
15	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
16	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
17	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Montañez Benito Jorge Raúl..... **DNI:** 47063869

Especialidad del validador: Doctor en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de septiembre del 2021



Montañez Benito Jorge Raúl
Doctor en Administración
Metodólogo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales							
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	X		X		X		
2	La dirección establece los tiempos de entrega de avance de roles asignados.	X		X		X		
3	Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.	X		X		X		
4	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
5	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción.	X		X		X		
7	La entidad gestión de manera eficiente los recursos que se brindan a los trabajadores	X		X		X		
8	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.	X		X		X		
9	Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.	X		X		X		
10	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.	X		X		X		
11	La entidad se preocupa por ayudar a desarrollar las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Las habilidades que presenta los trabajadores son valoradas por la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Acción	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa.	X		X		X		
15	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa.	X		X		X		
16	Se comparte los avances de resultados que se logran en todos los trabajadores.	X		X		X		

17	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa.	X		X		X	
18	Se realizan comparaciones de resultados con años anteriores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Montañez Benito Jorge Raúl..... DNI: 47.063869.

Especialidad del validador: Doctor en Administración

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

10 de septiembre del 2021



 Montañez Benito Jorge Raúl
 Doctor en Administración
 Metodólogo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Afectivo							
1	Te sientes integrado plenamente a esta institución.	X		X		X		
2	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
3	Hablas positivamente de esta institución a tus amistades.	X		X		X		
4	Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución.	X		X		X		
5	Sientes que tus compañeros de trabajo son como parte de tu familia.	X		X		X		
6	Te sentirías afligido si dejaras esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta.	X		X		X		
8	Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.	X		X		X		
9	Si decidiera dejar esta institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.	X		X		X		
10	Deseas trabajar durante toda tu carrera en esta institución.	X		X		X		
11	Te encuentras plenamente recompensado con el sueldo que percibes en esta institución.	X		X		X		
12	Si continuo en esta institución es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	X		X		X		
14	Esta institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.	X		X		X		
15	Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.	X		X		X		
16	No renunciarías a tu institución porque se siente obligado a ella.	X		X		X		
17	Sientes que los problemas de esta institución también son mis problemas.	X		X		X		
18	Creo que es incorrecto renunciar a esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones DNI: 44199834

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de septiembre del 2021



Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
2	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
3	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
6	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
7	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		
9	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
10	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
11	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
12	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
14	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
15	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
16	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
17	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones **DNI: 44199834**

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de septiembre del 2021



Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales							
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	X		X		X		
2	La dirección establece los tiempos de entrega de avance de roles asignados.	X		X		X		
3	Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.	X		X		X		
4	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
5	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción.	X		X		X		
7	La entidad gestión de manera eficiente los recursos que se brindan a los trabajadores	X		X		X		
8	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.	X		X		X		
9	Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.	X		X		X		
10	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.	X		X		X		
11	La entidad se preocupa por ayudar a desarrollar las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Las habilidades que presenta los trabajadores son valoradas por la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Acción	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa.	X		X		X		
15	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa.	X		X		X		
16	Se comparte los avances de resultados que se logran en todos los trabajadores.	X		X		X		

17	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa.	X		X		X	
18	Se realizan comparaciones de resultados con años anteriores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones **DNI: 44199834**

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de septiembre del 2021



Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Afectivo							
1	Te sientes integrado plenamente a esta institución.	X		X		X		
2	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
3	Hablas positivamente de esta institución a tus amistades.	X		X		X		
4	Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución.	X		X		X		
5	Sientes que tus compañeros de trabajo son como parte de tu familia.	X		X		X		
6	Te sentirías afligido si dejaras esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad							
7	Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta.	X		X		X		
8	Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.	X		X		X		
9	Si decidiera dejar esta institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.	X		X		X		
10	Deseas trabajar durante toda tu carrera en esta institución.	X		X		X		
11	Te encuentras plenamente recompensado con el sueldo que percibes en esta institución.	X		X		X		
12	Si continuo en esta institución es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normativo							
13	No dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	X		X		X		
14	Esta institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.	X		X		X		
15	Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.	X		X		X		
16	No renunciarías a tu institución porque se siente obligado a ella.	X		X		X		
17	Sientes que los problemas de esta institución también son mis problemas.	X		X		X		
18	Creo que es incorrecto renunciar a esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Ponce Yadayo Dora Lourdes**

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Doctora Administración de la Educación Especialidad Investigación Estadística

10 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Planificación								
1	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
2	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
3	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
DIMENSION 2: Organización								
5	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
6	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
7	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
DIMENSION 3: Dirección								
8	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		
9	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
10	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
11	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
12	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSION 4: Control								
13	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
14	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
15	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
16	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
17	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Ponce Yacayo Dora Lourdes**

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Doctora Administración de la Educación Especialidad Investigación Estadística

**10 de septiembre del
2021**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



**Firma del Experto
Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales							
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	X		X		X		
2	La dirección establece los tiempos de entrega de avance de roles asignados.	X		X		X		
3	Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.	X		X		X		
4	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
5	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción.	X		X		X		
7	La entidad gestión de manera eficiente los recursos que se brindan a los trabajadores	X		X		X		
8	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.	X		X		X		
9	Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.	X		X		X		
10	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.	X		X		X		
11	La entidad se preocupa por ayudar a desarrollar las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Las habilidades que presenta los trabajadores son valoradas por la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Acción	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.	X		X		X		
14	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa.	X		X		X		
15	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa.	X		X		X		
16	Se comparte los avances de resultados que se logran en todos los trabajadores.	X		X		X		

17	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa.	X		X		X	
18	Se realizan comparaciones de resultados con años anteriores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Ponce Yadao Dora Lourdes

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Doctora Administración de la Educación Especialidad Investigación Estadística

10 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																			
SUJETOS	PREGUNTAS																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	29
2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	26
3	2	2	3	2	4	5	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	37
4	5	1	2	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	54
5	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	3	57
6	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	48
7	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	50
8	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	27
9	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	32
10	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	63
11	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	48
12	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	47
13	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	45
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	47
15	2	3	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	36
VARIANZA	0.9	0.5	1.0	0.9	1.3	1.2	0.6	1.6	0.9	0.7	0.6	1.6	0.8	0.6	0.6	0.9	1.0	0.6	119.9
TOTAL	16.3																		0.915
																		ALFA DE CRONBACH	0.915

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem (i)
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
- "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																		
SUJETOS	PREGUNTAS																TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		17
1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	44
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	34
3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	29
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	39
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	43
6	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	37
7	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	41
8	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	39
9	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	39
10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	59
11	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	39
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	43
13	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	48
14	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	2	2	2	49
15	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	3	49
VARIANZA	0.4	0.6	0.2	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	1.2	1.8	1.4	1.2	0.4	0.4	0.4	0.4	48.2
TOTAL	11.2																0.817	
																	ALFA DE CRONBACH	0.817

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PRODUCTIVIDAD: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																			
SUJETOS	PREGUNTAS																	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18
1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	43
3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	39
4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	40
5	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	43
6	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	34
7	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	34
8	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	42
9	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	41
10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	64
11	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	44
12	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	38
13	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	32
14	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	47
15	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	43
VARIANZA	0.5	0.7	0.5	0.6	0.5	0.4	0.5	0.6	0.4	0.4	0.4	0.5	0.2	0.5	0.7	0.7	0.5	0.5	54.8
TOTAL	9.1																	0.883	
																	ALFA DE CRONBACH	0.883	

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Anexo 05: Autorización de la entidad



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE YUNGAY

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

AUTORIZACION N° 040 - 2021- S.B.Y/ G.G

El que suscribe, Presidenta del Directorio de la Sociedad De Beneficencia De Yungay con RUC N° 20229561597, Brígida Benedicta Ayala Vergaray identificada con DNI N° 33325546, ubicada en el distrito y provincia de Yungay;

AUTORIZA:

Al Mag. **ROLANDO JOEL FIGUEROA PLACIDO** identificado con DNI N° 333416069 –Código de Matricula N° 7001041724, estudiante del programa de Doctorado en Administración para que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes y se brinde la información requerida para el respectivo análisis documental relacionado al estudio de investigación, Con la finalidad de que pueda realizar su trabajo de investigación (TESIS) "Compromiso Organizacional y Productividad en la Gestión Administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay-2021"

Yungay, 09 de Octubre del 2021.



Anexo 06: Base de datos

Compromiso organizacional

N	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normatividad					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1
4	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1
5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
7	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
8	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
10	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
14	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
15	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2
18	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
20	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3
21	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
22	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
23	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2
24	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
25	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
28	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1
29	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
30	2	2	3	2	4	5	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3
31	5	1	2	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2
32	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	3
33	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
34	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3
35	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1
36	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
37	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3

38	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
39	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
40	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
41	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
42	2	3	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1
45	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
46	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
47	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
48	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3
49	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
52	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
53	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
54	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2
55	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
56	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
57	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
58	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
59	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
62	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
63	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
64	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
65	4	2	3	5	4	2	3	1	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2
66	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	5	2	3
67	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
68	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3
69	3	4	2	4	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2
70	2	5	2	2	1	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3
71	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
72	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Gestión administrativa

N	Planificación				Organización			Dirección					Control				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	3	3	3
2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3
3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	5	4	5
5	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2
6	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
8	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3
9	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
10	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
11	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
20	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3
21	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
23	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
24	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
26	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
27	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
28	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
29	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3
30	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3
31	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2
33	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
34	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
35	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2
36	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
38	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1
40	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3

41	2	1	2	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	2	2	2	2
42	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	3
43	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
45	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2
46	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1
47	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
48	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2
49	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
50	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
51	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2
52	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2
53	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	1
55	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
56	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
57	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
58	4	5	4	5	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3
59	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3
60	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
62	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
63	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	5	5	2	2	2	2
64	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1
65	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3
66	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
67	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
68	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
69	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
70	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
71	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
72	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3

Productividad

N	Tiempo de trabajo y condiciones laborales					Eficiencia							Eficacia					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	4	3	1	2
2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	4	1	1
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1
4	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
5	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	5
6	4	2	3	2	3	2	2	2	5	3	5	5	3	3	4	2	1	1
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
8	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2
9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
10	1	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	4	3	2	3	2	2	3
11	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	4	5	3	2	3	3	3	2
12	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
13	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1
14	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
15	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
16	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
17	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
18	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
20	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2
21	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2
22	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
26	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2
27	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
28	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
30	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2
31	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2
32	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
33	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2
34	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3
35	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2
36	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
38	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2

39	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2
40	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1
41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
42	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
43	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
45	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
46	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
47	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
48	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3
49	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
50	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
51	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2
52	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
53	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2
54	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3
56	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2
57	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
58	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
59	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
60	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
62	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
63	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1
64	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1
65	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
66	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
67	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
68	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
69	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2
70	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2
71	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
72	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2