



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el
compromiso organizacional de los colaboradores de
la unidad oncológica- Oncorad- 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Administración**

AUTORA:

Espinoza Calvo, Evelyn Lisset (ORCID: 0000-0003-3564-6584)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

**CHIMBOTE - PERÚ
2022**

DEDICATORIA

A dios, por darme la fuerza de voluntad , buena salud y sobre todo perseverancia para seguir adelante con cada proyecto que me propongo; así como culminar con éxito el doctorado.

A mis padres y a mis hijos que son el motivo que me impulsan a superarme cada día , en cada decisión de superación que me hace ser mejor persona y mejor profesional.

Evelyn Lisset

AGRADECIMIENTO

A mis maestros que con sus valiosas enseñanzas contribuyeron a enriquecerme de conocimientos para iniciarme en el desarrollo de la tesis, especialmente a mi asesora Dra. Dora Ponce Y. por sus orientaciones y depositar su confianza en mí en todo éste proceso que no fue fácil.

A mi familia , por su apoyo moral e incondicional para seguir superándome .

Evelyn Lisset

Indice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas y figura	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Resumo	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	27
3.2 Variables y operacionalización	28
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	41
IV. RESULTADOS	47
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	55
VIII. PROPUESTA	60
REFERENCIAS	65
ANEXOS	65

Índice

	Pág.	
Tabla 1	Juicio de expertos de las variables	29
Tabla 2	Confiabilidad de los instrumentos de medición .	30
Tabla 3	Descripción de los niveles de la variable liderazgo gerencial y sus dimensiones.	31
Tabla 4	Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	32
Tabla 5	Descripción de los niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones	32
Tabla 6	Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	33
Tabla 7	Bondad de ajuste	34
Tabla 8	Significancias del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional	34
Tabla 9	Pseudo R-cuadrado	35
Tabla10	Significancia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso afectivo	36
Tabla11	Psuedo R-cuadrado	36
Tabla12	Significancia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso de continuidad	37
Tabla13	Pseudo R-cuadrado	38
Tabla14	Significancia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso normativo	38
Tabla15	Pseudo R-cuadrado	39

Índice de figuras

	Pág	
Figura 1	Diseño de investigación	27

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la influencia del Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021. El tipo investigación fue básica, con nivel descriptivo –explicativo, diseño investigación no experimental; según su corte fue transversal y la muestra fue censal ya que estuvo conformada por el total de la población es decir los 60 colaboradores

Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos de medición fueron tres cuestionarios válidos y confiables con respuestas politómicas.

Se utilizó el coeficiente de Pseudo Rchi cuadrado para comprobar la prueba de hipótesis de las variables de estudio. Después del proceso de desarrollo de los datos y análisis de los resultados alcanzados se concluyó: que existe una variabilidad de 33.7% el compromiso organizacional depende del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en los colaboradores. Así mismo de los resultados descriptivos se ubicaron en los niveles deficientes el liderazgo gerencial y gestión administrativa con 56.7% y 66.7% respectivamente, resultados que influyen en el compromiso organizacional ubicándolo en un nivel bajo. Teniendo un nivel de significancia igual a $\text{sig}=0.001$. demostrando que existe dependencia entre las variables ; por tanto se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras clave:

Liderazgo gerencial, gestión administrativa, compromiso organizacional

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of managerial leadership and administrative management on the organizational commitment of the collaborators of the Oncorad oncology unit, 2021. The type of research was basic, with a descriptive-explanatory level, non-experimental research design; According to its section, it was transversal and the sample was census since it was made up of the total population, that is, the 60 collaborators.

For data collection, the survey technique was applied and the measurement instruments were three valid and reliable questionnaires with polytomous answers. The Pseudo Rchi square coefficient was used to verify the hypothesis test of the study variables. After the process of data development and analysis of the results achieved, it was concluded: that there is a variability of 33.7%, the organizational commitment depends on the managerial leadership and the administrative management in the collaborators. Likewise, from the descriptive results, managerial leadership and administrative management were located at deficient levels with 56.7% and 66.7% respectively, results that influence organizational commitment, placing it at a low level. Having a level of significance equal to $\text{sig}=0.001$. proving that there is dependency between the variables ; Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternate hypothesis was accepted.

Keywords:

Managerial leadership, administrative management, organizational commitment

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi determinar a influência da liderança gerencial e da gestão administrativa no comprometimento organizacional dos colaboradores da unidade de oncologia Oncorad, 2021. O tipo de pesquisa foi básico, com nível descritivo-explicativo, desenho de pesquisa não experimental ; De acordo com sua seção, foi transversal e a amostra foi censitária, pois foi composta pela população total, ou seja, os 60 colaboradores.

Para a coleta de dados foi aplicada a técnica de survey e os instrumentos de medida foram três questionários válidos e confiáveis com respostas politômicas. O coeficiente Pseudo Rchi quadrado foi utilizado para verificar o teste de hipótese das variáveis do estudo. Após o processo de desenvolvimento de dados e análise dos resultados alcançados, concluiu-se: que há uma variabilidade de 33,7%, o comprometimento organizacional depende da liderança gerencial e da gestão administrativa nos colaboradores. Da mesma forma, a partir dos resultados descritivos, a liderança gerencial e a gestão administrativa situaram-se em níveis deficientes com 56,7% e 66,7% respectivamente, resultados que influenciam o comprometimento organizacional, colocando-o em nível baixo. Tendo um nível de significância igual a $\text{sig}=0,001$. provando que existe dependência entre as variáveis; Portanto, a hipótese nula foi rejeitada e a hipótese alternativa foi aceita

Palavras chave:

Liderança gerencial, gestão administrativa, compromisso organizacional

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios que nos ha tocado vivir a causa del fenómeno de salud denominado Covid-19 de gran impacto mundial que nos envolvió en medio de una crisis no solo sanitaria sino también económica y donde la mayoría de países hoy por hoy apenas intentan atravesar su fase de recuperación ante la actual coyuntura. Sabemos que la complejidad de éste fenómeno nos genera inmediatamente incertidumbre; ello nos ha llamado a reflexionar ¿cómo enfrentar los planes inmediatos y futuros? Ante este escenario la acción de las empresas es clave y esencial como actores principales de la economía y responsabilidad social. Por lo mismo no podemos desligar que los grandes cambios de las más exitosas organizaciones son el resultado del gran papel que juega la gerencia, donde pone en práctica sus mejores habilidades, lo que se convierte en pieza clave para dirigir una organización.

Con relación a lo mencionado en el párrafo anterior, se puede deducir que el crecimiento de su potencial y/o habilidades en la gestión ha ido ganando mayor relevancia mundialmente ya que diversas investigaciones la relacionan con el desarrollo de sus niveles de comportamiento, compromiso y comunicación; así como de generar patrones de conducta deseables en los que influye sobre el rendimiento de su equipo.

En este sentido el responsable de dirigir un grupo humano adquiere de forma tácita la capacidad de escuchar, saber comunicar y tener empatía con el grupo a su cargo; pues contar con ciertas habilidades, parte de su inteligencia emocional, hará que tenga éxito para conseguir fundamentalmente los objetivos no solo de la organización sino también del grupo mismo (Aguilar, 2015).

Por lo tanto, el desarrollo de la empresa como organización, no solo es lograr una posición ante la competencia y cumplir con indicadores financieros y económicos sino lograr que dentro de ella se genere un óptimo nivel de satisfacción y compromiso con lo que hacen dentro de un buen ambiente laboral. En tal sentido los grandes cambios que se generen en la empresa u organización sean de gran relevancia o no, se debe a la gestión administrativa, la cual a través de sus ejecutivos se encarguen de mantener correctamente un adecuado flujo de información eficaz, eficiente y efectivo, así como el de encargarse de que se utilicen adecuadamente los recursos de la organización.

Así lo confirman Gonzales, et al., (2020) que el desarrollo organizacional se logra cuando se adquieren ciertas habilidades y valga decir también destrezas la cual ayudan a manejar eficientemente los recursos y procesos que conllevan al crecimiento de manera sostenible de dicha institución a la cual dirige y representa.

Es necesario recalcar que para Chiavenato (1999) la administración de personas se convierte en una labor y responsabilidad de todos los niveles y áreas que forman parte de la empresa y en la que se hace necesaria la correcta comunicación, intercambio de información y contacto con todos los entes de todos los niveles jerárquicos que forman parte de la empresa u organización. Para Mendoza (2017), la gestión administrativa cumple sistematizadamente 4 procesos administrativos como son planificación, organización, dirección y control los mismos que orientan a la organización a conseguir sus objetivos planteados. Por otro lado, Alvarado, Quero y Aparicio (2016) manifestaron que el gerente, así como la gestión que ponga en práctica dentro de la organización será el responsable de lograr el nivel de eficiencia y productividad adecuados gracias a los esfuerzos personales de cada uno de los que forman parte del mismo; así alcanzar buenos resultados y con las mejores técnicas apropiadas para la situación.

De éste modo el compromiso que se genera en los trabajadores en la que demuestren lealtad hacia su institución se da a través de un proceso continuo donde todos los actores expresen la misma intranquilidad por conseguir el éxito de la organización y su bienestar permanente (Allen y Meyer 1990). Por otro lado, el compromiso puede verse potenciado por las habilidades de liderazgo de su gerente y su gestión administrativa de manera positiva o negativa; llegando a lograr trabajadores comprometidos que demuestran responsabilidad al asumir cargos.

En este sentido, Cortez (2010), afirmó que no siempre se obtienen resultados satisfactorios en una empresa, muchas veces los resultados que se dan dentro de un ambiente impositivo, lograr debilitar aquellas capacidades adquiridas del grupo en la que se desenvuelven de manera compleja en su entorno, se debilitan también las relaciones de solidaridad, respeto y compromiso.

En toda entidad, sea públicas o privada, quien asuma la responsabilidad de la

administración es el gerente para delegar a quien corresponda a hacer cumplir los objetivos institucionales a través de una adecuada planificación organización, dirección, control así como de la productividad y el éxito de su organización; así lo afirmó Taylor y Fayol (1973) quienes consideraron que una adecuada gestión con liderazgo establece políticas que se cumplen con sinergia mediante procedimientos administrativos: planificar, organizar, dirigir, controlar y por consiguiente lleguen a cumplir las metas y objetivos institucionales.

Con la recopilación de las líneas anteriormente expuestas; la investigación se desarrolló en la Unidad oncológica Oncorad, donde hasta la actualidad sigue siendo el único Centro Especializado que se dedica al tratamiento de cáncer en todo el norte del país, a través de la Radioterapia con Acelerador Lineal y Braquiterapia de Alta Tasa; teniendo en la práctica más de 20 años en el dominio de la salud, con sedes: Chiclayo y Trujillo. Tiene como misión reducir la tasa de mortalidad de pacientes con cáncer, a través de tratamientos oncológicos sofisticados, oportunos a la vanguardia, brindando una óptima calidad de vida y seguridad y al alcance de todos los sectores económicos ya que cuenta con convenios con instituciones del Estado. Por todo ello se recalca que muchas veces se ha evidenciado buenas relaciones entre colaboradores, excelente clima laboral, el compromiso por parte de los empleados que ha demostrado día a día con la calidad de trabajo hacia los pacientes. Sabiendo que para la empresa es prioridad lograr mejores índices de compromiso y preservación por parte del empleado.

No obstante, ante un cambio personal en la administración que conllevó notoriamente en mayor exigencia, control y productividad laboral; lo que en respuesta se percibió cierto malestar, falta de comunicación, coordinación y empatía; por ende, falta de compromiso entre personal asistencial como parte del personal administrativo. Sabiendo que lo que se convierte en gran valor de la empresa es contar con su personal comprometido, pues éste se considerará parte de la organización, siendo más productivo y por ende generaría mayores ganancias hacia su institución a la cual representa. En consecuencia, en un mercado tan competitivo se requiere tácitamente liderar y no gobernar; el gerente líder tiene que tener la capacidad de motivar a su personal, de generarle entusiasmo para con sus funciones, así como el compromiso y comunicación

efectiva con visión grupal compartida. Sólo así se pueden ofrecer soluciones y dar respuestas asertivas e inmediatas ante un nuevo panorama que nos ha tocado vivir; especialmente cuando eres responsable de una entidad que contribuye a la salud de la población, por lo que el gerente debe influir en sus empleados, orientar su comportamiento en el logro de objetivos y metas del organismo, y al mismo tiempo establecer una buena relación entre ellos. Como colaborador de recursos humanos, es parte importante de la organización brindar los mejores servicios asistenciales.

Con ello claramente se evidencia de que si no hay liderazgo por parte de la gerencia y esta no se ve reflejada en una buena gestión administrativa, será difícil conseguir dichos propósitos.

De lo anterior se planteó como interrogante ¿Cuál es la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica — Oncorad, 2021?, así mismo los problemas específicos fueron: 1. ¿Cuál es la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso afectivo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021? 2. ¿Cuál es la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021? 3. ¿Cuál es la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso normativo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021?

Así mismo, la investigación brindó una justificación teórica, dado que las variables sustentan sistemáticamente una serie de teorías de liderazgo y gerencia, y el modelo de referencia tales como Davis y Newtron (2002), Robbins (2004), Drucker (2000), Stoner y Freeman (1996), López (2003), citados en Adair (2003), etc; distinguen conceptualmente estos conceptos de "liderazgo y gestión" con empresa y la forma de relacionarse entre sí para poder descubrir las fortalezas y debilidades que existen en muchas organizaciones modernas.

López (2003) afirmó que gestión y liderazgo deben unirse para conquistar nuevos terrenos y hacer de la empresa el centro de toma de decisiones y orientación estratégica para asegurar su viabilidad en un entorno competitivo dinámico. Por otro lado, cuando Adair (2003) mencionó el liderazgo como un medio para establecer metas y prioridades, las decisiones tomadas permiten

establecer y realizar la misión de la organización de una manera clara y visible. Asimismo, define la gestión como el proceso de utilizar los recursos de manera adecuada y eficaz, es decir, la gestión significa una gestión buena, competente y eficaz de todos los medios que posee la organización. Robbins (2004) planteó la importancia de lo que hacen los gerentes, que utilizan a otras personas para hacer cosas, tomar decisiones, asignar recursos y dirigir las actividades de los demás para lograr fines marcados por la empresa.

Para la variable gestión administrativa tenemos como precedente las teorías de los pioneros de la administración como Henry Fayol y Frederick Taylor ambos con sus teorías clásicas de la administración; la gestión administrativa derivada de estos métodos se puede definir como cuatro procesos administrativos, tales como planificación, organización, orientación y control. Por tanto, la gestión administrativa significa plantear altos requisitos para el desarrollo de las cuatro funciones anteriores con el fin de gestionar mejor los activos de la empresa, incluidos los recursos materiales, financieros y humanos, a fin de alcanzar sus objetivos. (Falconi et al., 2019).

Mientras tanto Amador (2003) y Chiavenato (2001) partiendo de la teoría de Fayol y Taylor; definen la gestión administrativa como el desarrollo de procesos administrativos; desde la perspectiva de las funciones básicas que involucra: planificación y estructura organizacional, así como la definición del cargo corporativo, y la dirección y control de cada actividad

Por otro lado, la variable compromiso organizacional también tiene su base teórica bajo el aporte de Becker (1960), quien determina como compromiso la conexión que dispone un individuo con su organización debido a escasas inversiones ejecutadas en el tiempo.

Porter y Lawer (citado en Betanzos y Paz, 2007) entendieron el comprometerse como el deseo de realizar un alto grado de trabajo en bien de la estructura, deseando mantenerse en la organización y admitir sus objetivos y valores primordiales. Desde la perspectiva de estas teorías de conceptualización similares, Meyer y Allen (1991) propusieron su propia conceptualización del compromiso organizacional, es decir, un compromiso formado por la herramienta o relación de intercambio entre las personas y el entorno social; y propusieron

tres variables para las variables planteadas. Dimensiones de compromiso con la continuidad, la emoción y las normas. Estas teorías se adaptan a los nuevos antecedentes de investigación, todo ello bajo los métodos humanistas como la teoría de las relaciones interpersonales de Elton Mayo; porque la prioridad son las personas, en este caso cada colaborador del departamento Oncorad.

Proporcionó también una justificación práctica, porque luego de abordar en nuestra opinión, podemos demostrar la justificación de la investigación actual; porque constituye un análisis basado en el trabajo del directivo como líder, la gestión administrativa y su efecto en el compromiso organizacional del personal administrativo y asistencial en el desempeño de metas y objetivos del gestor, como una contribución al avance de su organización. Finalmente, esta investigación no solo brindará un enorme aporte informativo a los prestadores de servicios médicos, sino también a cualquier entidad pública o privada que busque mejorar la relación interpersonal de sus empleados, quienes son parte importante del enriquecimiento y desarrollo de instituciones, empresas o Organizaciones. En resumen, se enfatiza la importancia de esta institución para brindar calidad de vida a los pacientes oncológicos, apoyándolos a vencer la enfermedad en su mayoría con tratamientos curativos con la más alta tecnología a cargo de personal calificado para salvar vidas.

Se justificó metodológicamente, ya que se trabajó con la técnica de multivariadas en la cual se tuvo dos variables independientes que explicaron la variable dependiente; la cual contó con instrumentos válidos y confiables, para cotejar se usó la regresión logística.

El objetivo general fue determinar la influencia del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021 y los específicos: (1) Determinar la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la unidad oncológica–Oncorad, 2021 (2) Determinar la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso normativo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021. (3) Determinar la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso afectivo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021.

Como hipótesis se planteó que el liderazgo gerencial y gestión administrativa predomina representativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad e hipótesis específicas se plantearon las siguientes: (1) El Liderazgo gerencial y gestión administrativa influyen en el compromiso afectivo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad ,2021. (2) El Liderazgo gerencial y gestión administrativa influyen en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad ,2021 (3) El liderazgo gerencial y gestión administrativa influyen en el compromiso normativo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad ,2021.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de una exhaustiva revisión bibliográfica, se puede decir que la investigación presenta en las variables estudiadas un fundamento epistemológico independiente. Así la gestión administrativa remonta sus orígenes en la administración, donde según su gerencia ha surgido desde periodos remotos como Noé, Abraham y antiguas civilizaciones donde ya se realizaban las prácticas administrativas. Para luego con la llegada de Frederick Taylor inició la investigación de la administración como una especialidad comprobado científicamente (Terry & Franklin ,2009).

Hernández (2011) mencionó que a mediados del siglo XX la sociedad en su conjunto cobra cada vez más importancia y el trabajo se convierte en la clave para incrementar la productividad; fue cuando comenzaron a aparecer las grandes empresas que se necesitaban nuevas formas organizativas y prácticas de gestión. Impulsada por tales eventos, la "revolución industrial" es el surgimiento y desarrollo de grandes organizaciones y centros industriales. Nació la gestión científica: Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank y Lillian Gilbreth se convirtieron en los mayores representantes de esta teoría y formularon una serie de principios para sentar las bases de la fundación posterior.

Por otro lado, la variable liderazgo gerencial se remonta a la evolución histórica del liderazgo en principio, porque es tan antigua como la evolución humana. La gerencia se originó en las primeras civilizaciones, comenzando por Sumeria, Babilonia, China y la Edad Media. . Incluso después de la revolución industrial, se han comenzado a identificar ciertas cualidades que están impactando (Estrada, 2007). Por lo tanto, en cualquier proceso estratégico, el liderazgo siempre está en riesgo y es reconocido. Lapo y Jácome (2015) citan a D'Alessio (2008) diciendo que toda organización necesita un líder que lleve a las personas a alcanzar sus metas. El objetivo es tratarlos como agentes de cambio, es decir, cambiadores organizacionales (Lapo & Jácome, 2015).

Incluso Burns (1978) y Bass (1990) citados en D'Alessio (2008) ya hablan de 2 modelos de liderazgo, "el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional", siendo el último el más apropiado; ya que el líder transformacional se preocupa porque la organización y sus miembros estén encaminados en la obtención de los objetivos; es decir, incentiva y estimula

intelectualmente; mientras que el liderazgo de tipo transaccional sigue un ejercicio de soporte de contingencia de sus simpatizantes.

De ahí , que se le ha ido acuñando el término liderazgo en la gerencia en el que podríamos ir detallando innumerables representantes y teóricos, pero los que coinciden en darle sentido a la definición del mismo fueron Peter Drucker, M. Porter, Peter Senge y Thomas P. quienes mencionaron como una condición ineludible de un gerente, es ser una persona con valentía de dirigir, pues ser líder es la clave para ser un gerente eficiente y eficaz; es decir la gerencia es una muestra especial de liderazgo en la consecución de objetivos de la organización (Paz, 1993).

Con respecto a la base epistemológica del compromiso organizacional está relacionada con la gestión y el liderazgo, pero con el tiempo se han ido creando modelos para comprenderlo, y su investigación se ha vuelto más atractiva desde sus inicios desde 1960. La visión del empleado, porque comenzóa beneficiarse

de su trabajo de largo plazo en la empresa, lo llevó a decidir realizar aportes voluntarios por beneficios de largo plazo (Betanzos & Paz, 2007). Al respecto, Coronado, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) afirmaron que si bien existen otros modelos que mencionan compromisos organizacionales; no hay duda de que los más reconocidos son Meyer y Allen, quienes han propuesto tres tipos Las promesas producirán diferentes resultados, que favorecen la persistencia delos empleados en la empresa, pero sus comportamientos varían según los principales tipos los cuales más predominan.

Cabe mencionar que éstas dimensiones o tipos se fundamentan bajo las teorías administrativas como las teorías de las relaciones humanas de Elton Mayo, del comportamiento (X e Y) de Mc Gregor, de las necesidades de Maslow, teoría motivacionales de Hezberg , del establecimiento de metas de Edwin Lock (1968), de la identidad de Mowday, Porter y Steers (1982); de las expectativas de Vroom (1964); las cuales se apoyan en procesos cognoscitivos en las personas , por último la teoría de los valores de Schwartz (1996) que definen que los valores humanos son fundamentales para orientar la vida de las personas. Todos éstos fundamentos teóricos indican los factores que llevan al empleado a identificarse con su organización teniendo como objetivo primordial

seguir perteneciendo a ella, haciendo necesaria su subsistencia antes constantes cambios (Robbins & Judge, 2009).

El análisis se enfocó en el paradigma positivista el cual representa un alto grado de interés en verificar el conocimiento a través de predicciones, también conocido como el "paradigma de la predicción" porque las hipótesis se proponen y luego se verifican o prueban. El paradigma positivista es una corriente filosófica que acepta el conocimiento visible verificable y medible como el único conocimiento válido. Cabe señalar que este paradigma apareció en el siglo XIX, y Augusto Comte y John Stewart Mill consideraron a los fundadores de esta epistemología y positivismo general. Para el positivismo, el único conocimiento aceptable es el conocimiento científico que sigue ciertos principios metodológicos únicos; no acepta la relevancia de otros puntos de vista, otros procedimientos metodológicos y otros tipos de conocimiento de interpretación de la realidad. Además, utiliza datos estadísticos para ser cuantificados por muestras. El positivismo estima que el único conocimiento proviene de hechos reales comprobados por la experiencia (Díaz, 2014).

Hamati-Ataya (2012), el positivismo generalmente se asocia a la visión gradual cambio cognitivo, es decir, reconocer el progreso actual significa reconocer errores pasados, mientras que las teorías compiten en función de su "ajuste" con la evidencia experimental. En la actualidad, de acuerdo con Duran (2002) en Pérez (2015), el paradigma positivista manifiesta ciertas propiedades que necesitan ser elaboradas, como su interés por la interpretación, el control y la predicción; la relación entre sujeto y objeto es independiente, neutral, sin valores; su objetivo básico es generalizar mediante métodos deductivos y cuantitativos centrados en la similitud.

De los párrafos anteriormente mencionados, la investigación se ubicó dentro del paradigma positivista con enfoque cuantitativo dado que la fase de contrastar conjeturas seguirá el método hipotético-deductivo, de igual forma, la información obtenida será examinada matemáticamente a través de la estadística descriptiva cuyos resultados servirá para diversificar la población.

A nivel internacional, se detallan investigaciones como el estudio realizado en

Ecuador por Gonzales, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) presentado en Ecuador; donde se concluyó que existía un significativo desconocimiento del procesamiento de gestión administrativos en general del Hotel, lo que de evidenciaba la carencia de precisión técnica y científica, que limitaba la gestión administrativa de la organización, así como el cumplimiento de sus objetivos.

En un artículo publicado por Botero (2017); en Medellín sobre liderazgo administrativo, se concluyó que; el desarrollo del liderazgo empresarial es importante para la internacionalización, la estrategia de planificación de la política es muy importante. La política tiene la coherencia de decidir y mejorar la competitividad en la organización; se considera el factor clave de su éxito, porque los gerentes de negocio son los mejores estrategas, se basan en su conocimiento, proceso de percepción, experiencia y los valores guían las mejores decisiones. Todo esto está dentro de un marco completamente planificado como parte de cualquier proceso administrativo.

Torres y Contreras (2012) publicaron un estudio cuyo propósito fue determinar las condiciones que intervienen en la gerencia bancaria en Cúcuta Norte Santander, el resultado obtenido de una muestra de 42 bancos fue que se identificaron tres factores que tuvieron una fuerte influencia en el liderazgo y fueron : el temperamento del líder, las opiniones de los subordinados y la estructura de la empresa; y la comparación entre la proporción de cooperadores y gerentes con un mismo análisis es muy alta. Del mismo modo, Ramírez (2012) publicó un estudio destinado a explicar el estilo de liderazgo y sus métodos de gestión; luego de investigar, se concluye la relación inherente entre el liderazgo y el estilo de gestión.

Además, en un estudio “El compromiso organizacional como dinámica institucional en el Departamento de Salud de Barranquilla”, se analizó apreciación y postura de los profesionales de la salud con relación al compromiso laboral. Los autores arribaron finalmente a 2 conclusiones generales; siendo la primera el compromiso de los profesionales de la salud en instituciones públicas se relaciona con el componente de continuidad, reflejado en la contratación y en los beneficios que le proporcionan crecimiento y seguridad al profesional ;mientras tanto en las instituciones privadas, el compromiso está más relacionado con la parte normativa,

pues esta relación es íntegramente laboral, promoviendo la entrega plena de conocimientos y habilidades, empleando su tiempo y esfuerzo extra para provocar parte de la sobrecarga laboral provocándolas más que de bajo nivel de compromiso en la continuidad y dimensión emocional. También involucra variables como la naturaleza del puesto, descripción del puesto, comunicación, participación en la organización, beneficios y apoyo extralegal, y el estilo de liderazgo de los gerentes son parte decisiva para mantener el compromiso organizacional (Aldana, Tafur, & Leal, 2018).

De la misma forma a nivel nacional, tenemos: López (2019); realizó un estudio con el objetivo de describir el nivel de dominio de la gestión administrativa en calidad de servicios de tecnología de información, el mismo que fue aplicado a una muestra de 28 instituciones del sector público; según los resultados obtenidos en las entidades públicas del distrito de Tarapoto esta varía en un 98,69% en sus 4 dimensiones; la planificación, la organización, la dirección y el control de las mismas.

Sánchez (2018), en su trabajo su principal objetivo fue determinar en qué medida el liderazgo gerencial influye en el entusiasmo de las cooperativas financieras en el Departamento de Economía de Unidad Popular de la Provincia de Pichincha. El estudio utilizó la interpretación descriptiva y el diseño transaccional de la herramienta aplicada a una muestra estratificada de 195 cooperativas; según análisis de varianza, su escala de significancia fue del 5%, lo que permitió aceptar 3 hipótesis de trabajo alternativas y 2 hipótesis de trabajo no válidas.

Por otro lado, Salvador y Sánchez (2018) realizaron un artículo para establecer el nexo del liderazgo directivo y compromiso organizacional; para ello emplearon el diseño no experimental, transversal de nivel descriptivo correlacional con una población determinada, tamaño muestral probabilístico a 130 docentes de la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01 en la ciudad de Lima. Donde finalmente según sus resultados concluyeron la correlación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente.

Montoya (2015) se analizó cómo el clima de innovación de la empresa tiene un efecto positivo en el alto cumplimiento y compromiso organizacional de los empleados; para obtener información utilizamos el modelo de medición en

escala Likert de 103 encuestados de las empresas de servicios (incluidas las micro y macro empresas, de entre 24 y 70 años) realizaron una encuesta mediante cuestionario. Finalmente, los resultados de su investigación son que el clima de innovación de la empresa tiene un impacto óptimo, confirmando así una de sus hipótesis.

Respecto a las teorías de nuestra primera variable liderazgo gerencial; sabemos que el liderazgo a través de la historia ha sido descrito de diversas formas por muchos autores e incluso su definición ha sido un tema crecidamente complejo y las actuales definiciones y dimensiones guardan estrecha proximidad teóricas actuales, las mismas que proceden de las corrientes epistemológicas patentando los diferentes cursos de la historia. De acuerdo a las nuevas teorías contemporáneas es que se ha ido afinando los nuevos modelos de liderazgo tal como se pone en evidencia la relación y el proceso de influencia requerida para ejercer el liderazgo en la dirección o la gerencia. Ésta nueva tendencia es la que tienen un alto nivel de intercambio e influencia entre los actores. Así para poder hacer una clasificación de las dimensiones de liderazgo gerencial fue necesario primero realizar un recuento aproximado de las teorías base sobre liderazgo, así como las teorías y/o enfoques contemporáneos que aporten en el comportamiento y caracterización del líder en la gerencia.

A continuación, se detalló una pequeña descripción de dichas teorías contemporáneas: La teoría transaccional es aquella “donde los líderes incentivan transaccionalmente a sus partidarios, mediante el intercambio de recompensas por servicios prestados; es decir por puestos de trabajo, alguna contribución a la compañía o algún subsidio” (Burns ,1978 citado en Avolio & Bass, 2004, p. 22). De la misma manera Bernard Bass (1985) lo define como “el liderazgo contingente de recompensas donde los intercambios económicos y emocionales clarifican las funciones y responsabilidades a cumplir, así como compensar al recibir por los resultados deseados” (p. 30). Luego apareció otra teoría, en la que el líder se convirtió en promotor del cambio cultural organizacional a través de su influencia en el cambio de concepción de las personas y el cambio de relaciones internas y externas, es decir, la teoría del cambio (Bath y Avolio, 2004). Por otro lado, algunas personas dicen que el liderazgo trascendental

incluye y extiende el liderazgo transaccional-transformacional, es decir, el liderazgo trascendental incluye el liderazgo transformacional. Caroline Lui (2015) señaló que los líderes trascendentes influyen positivamente en los demás para satisfacer intereses comunes, mientras que los seguidores ganan valor a nivel individual y colectivo al hacerlos sentir capacitados para tomar decisiones y actuar por sí mismos.

Por último, como se detalló párrafos anteriores, las personas son lo más importante, por ello son consideradas principal interés de todas las organizaciones puesto que los cambios generados en ella surgen por la colaboración y esfuerzo que le ponen como recurso humano que son. Por lo tanto, lograr el compromiso de quienes forman parte importante de dicha investigación también tiene que ver con un factor importante como es la motivación. Es por ello que también se describirá brevemente la teoría motivacional al ser considerada el impulso que lleva a todos los participantes de una organización a conseguir sus objetivos.

Entre las teorías motivacionales tenemos: Las necesidades de Maslow (1991); quién definió que cuando se satisfacen las necesidades fundamentales, las personas desarrollarán necesidades y deseos superiores. Asimismo, cabe mencionar la teoría de los dos factores de Herzberg (1968), quien propuso la motivación en el trabajo, en la que las personas actúan por dos tipos de necesidades: factores externos, insatisfacción con el entorno circundante y condiciones de trabajo. relacionada. Personas comprometidas con el trabajo; motivados intrínsecamente con la incentivo laboral. Finalmente, está la teoría motivacional de McClelland (1989), que se centró en tres necesidades: De logro relacionadas con el éxito; del poder relacionadas con el deseo de influir en los demás; la afiliación requiere el establecimiento de relaciones interpersonales (Sánchez, 2018).

En definitiva, la forma de orientar a las personas para lograr sus metas dentro de la organización dependerá del tipo de liderazgo único del gerente y de la co-motivación de quienes lo acompañan en su trabajo para que pueda dar respuestas estratégicas y creatividad. Pues bien, la nueva teoría de la gestión revela que las organizaciones necesitan interactuar con el entorno y cambiar el entorno a través de la toma de decisiones descentralizada, la descentralización sin eludir

responsabilidades y compartiendo información y conocimiento en el entorno, lo que permitirá el desarrollo de líderes con mayores capacidades. Y gestiona los cambios (Carrasco ,1999)

De ahí en adelante, su definición es considerada por algunos autores de la siguiente manera: French y Bell (1996) citados en Gómez (2002, p. 64) señalaron que "El liderazgo es un proceso donde interactúan y comparten todos los miembros del equipo, desarrollando habilidades en un mismo procedimiento; significa instalar una dirección, Visión y estrategia para lograr un objetivo, ajustar a las personas e inspirarlas al mismo tiempo ". Durante muchos años, el liderazgo se ha asociado con el poder, la autoridad y el dominio de un grupo de personas; aunque su rol en una organización no puede separarse de este concepto, muchos estudios han establecido e insertado el liderazgo gerencial más allá de la definición de organización.

Paez y Yepez (2004) definieron al liderazgo gerencial como fenómenos sociales influenciados por la calidad, el conocimiento y las actitudes de los gerentes del área de negocio para concretar su compromiso con la visión corporativa. Luego, los líderes gerenciales utilizan la motivación y los modelos a seguir como elementos básicos para motivar a sus seguidores cuya visión corporativa esté alineada con sus inquietudes específicas.

La eficiencia en la organización funciona cuando esta va de la mano con el liderazgo y la gestión. Uno no debe temer los cambios provocados por el liderazgo, porque esta es una manifestación de la capacidad del gerente para tomar acciones para enfrentar de manera más efectiva los desafíos que plantea el entorno interno y externo; la calidad de un gerente con un liderazgo claro se basa en experiencia, conocimiento y el proceso de aumentar la comprensión de los roles, valores y necesidades de los demás.

Después de haber definido al liderazgo gerencial por diversos autores podemos afirmar el rol que cumple para conducir e impulsar en favor de la empresa y en términos de progreso de la investigación se tomará en razón la clasificación del Empresario, docente universitario, consultor y conferencista Gilbert Aubert; quien haciendo de su propia autoría estableció 4 dimensiones: El liderazgo personal o auto-liderazgo; conforme a Covey, el liderazgo personal

o autoliderazgo consiste en conservar las expectativas y los valores ante uno mismo y llevar una vida en consonancia con ellos; es decir es la autoconciencia de la propia forma de pensar y de comportarse al dirigirse a sí mismo. En otras palabras, esta dimensión del liderazgo gerencial está diseñada para lograr la satisfacción de las metas personales, incluyendo la planificación, la continuidad, la determinación y el compromiso con las metas establecidas. Para Suarez (2018) el autoliderazgo tiene dos claves: La autorresponsabilidad la cual se entiende como el cambio en uno mismo no depende de lo que suceda al exterior. Con este tipo de cambio, si pudiera cambiar la realidad que lo rodea, cómo se vería a sí mismo, cómo actuaría y reaccionaría a lo que sucedió; "partiendo siempre de uno mismo". En palabras de Covey: "Tus acciones Siempre más fuerte y más claro que tus palabras "; y el autoconocimiento, debe entenderse a partir de las debilidades y fortalezas para superar las limitaciones de la vida.

Para De la Garza y Guzman (2018); el autoliderazgo tuvo como objetivo establecer metas, en las que la autodirección es el factor principal. La base del autoliderazgo es el autoconocimiento. Para lograrlo, comienza con el autodescubrimiento, reconociendo las fortalezas y debilidades y desarrollando habilidades, guiando a las personas a desafiar sus propias limitaciones, elogiar y usar sus fortalezas y cooperar con las personas. Alcanzar metas con éxito, ya sea personal o profesionalmente

Liderazgo de influencia; es liderar la multitud sabiendo conducir las dimensiones de la comunicación y su interacción favorable en el ambiente laboral, donde los colaboradores se sientan seguros, eliminando sus miedos, acepten los retos con firmeza, confianza y consigan resultados. Influir es ejercer dominio de las personas para que realicen acciones que comúnmente por sí solos no harían. Es el implementar capacidades en el crecimiento de la dimensión interpersonal, es decir mi trato con los demás.

Para el escritor y conferencista internacional García (2016) ésta habilidad se logra cuando el directivo está apto de conseguir la cooperación espontánea y ferviente de su equipo de trabajo; entonces se obtiene un liderazgo de alta influencia. La clave para conseguirlo está en la congruencia, colaboración,

aprecio, gratitud, confianza y felicidad.

Liderazgo estratégico; es aquel que se considera coherente con la determinación y orientación de las acciones y el esfuerzo de los trabajadores. Este conceptualiza una visión, misión, valores compartidos, diseña un plan estratégico, permitiendo a la organización adaptarse a las demandas de un mercado competitivo, proporcionando herramientas y estrategias específicas promoviendo vientos de cambio lleve a la organización a lograr su visión y objetivos, en lugar de marchar contra el viento de cambio. Para Chiavenato y Sapiro (2011), lo definieron como la capacidad de las personas para predecir, imaginar y conservar la flexibilidad en la gestión global de la organización, y saber delegar poder cuando sea necesario para inventar y enfrentar el cambio de estrategias.

Para otros autores, el liderazgo estratégico conforma un proceso de persecución de la visión que ha creado y concebido. Su logro se obtiene a través de la motivación, el compromiso y el desarrollo integral de las capacidades de sus seguidores. Viene a ser el faro que determina la ubicación de una organización que requiere nuevos conocimientos, valores y habilidades todos los días, y despliega importantes capacidades para crear una ventaja competitiva y mejorar los factores importantes del entorno cultural (Aguilla, 2006). El liderazgo estratégico significa que los gerentes manifiestan una visión estratégica para una organización o parte de ella, e incentivan a alcanzar el potencial de esa visión.

La cuarta y última dimensión es el liderazgo *de resultados*; como resultado de las tres anteriores; en el cual los líderes optimizan e implementan estrategias, logran resultados y crean mayores capacidades organizacionales. Este liderazgo sería el cambio de la organización, cuyas acciones optimizan el servicio al cliente como impulsor de desarrollo de la empresa, para obtener la lealtad al cliente y maximizar los activos, tomando decisiones de manera rápida y efectiva contando con el apoyo de todos los empleados de la organización. Conocer y utilizar tecnología e instrumentos para resolver las dificultades que se presenten, saber negociar y solucionar problemas. Estas cuatro dimensiones nunca parecen estar completamente desarrolladas, porque cuando el liderazgo resultante parece haber terminado, el ciclo del liderazgo personal comienza de nuevo.

Por otro lado, también se fundamentó las teorías que sustentan la segunda variable denominada, gestión administrativa; para ello Frederick Winslow Taylor, conocido como el "Padre de la Administración" estableció avances fundamentales de la teoría organizacional centró su energía en la ciencia. En términos de organización del trabajo, promueve la racionalización del trabajo y coordinar sus esfuerzos en la perfecta sistematización de los métodos de producción. Las principales teorías, métodos, representantes y aportes de la gestión administrativa. La teoría clásica (1916) de Henry Fayol tiene una perspectiva estructural, su método organizacional se enfoca en organizaciones formales; como un conjunto de instituciones, posiciones y tareas. La Teoría científica de Frederick Taylor (1903). El método de ésta teoría se centra en delegar funciones y su concepto de organización se sustenta en la sustitución de métodos empíricos por un método científico y basado en tiempos y movimientos. El propósito de esta teoría es aumentar la eficiencia de las empresas aumentando la producción. Los incentivos se convierten en recompensas por la labor de los trabajadores.

Teoría humanista de Elton Mayo, quien sostiene a la estructura informal, al margen de una organización formal; considera a los trabajadores como personas sociales, así la plena descentralización, autonomía, la importancia del contenido del trabajo, las recompensas, sanciones sociales, y el nivel de producción depende de la integración social. Los principales incentivos para los trabajadores son sociales y simbólicos.

Teoría del comportamiento de Abraham Maslow, el concepto de organización se basa en las relaciones interpersonales. El concepto de hombre es una existencia personal y social. Los aportes de ésta teoría se sustentan en la pirámide de necesidades humanas que el hombre va satisfaciendo a medida que cumple metas.

Por último, la Teoría X / Y de Douglas Mac Gregor cuyo enfoque mecanicista es de innovación y creatividad. La concepción del hombre es de un ser individual y social. La teoría X consiste en la imposición, conllevando a las personas a hacer exactamente lo que la organización pide que haga. La teoría Y desarrolla un estilo de administración muy abierto y extremadamente democrático.

Así su definición es aceptada desde diversos puntos de vista de autores como Ramírez y Calderón (2017); quienes señalaron que la gestión administrativa busca implicar una serie de procesos orientados a prever organizar y supervisar el logro de los objetivos trazados para una entidad, teniendo en cuenta los principios de eficacia y eficiencia.

La administración es una herramienta muy poderosa con la finalidad de pertenecer y competir de cualquier institución, mediante un proceso cuyo conocimiento es fundamental en la aplicación de los enfoques de gestión (Múnch, 2014). Koontz, Weihrich y Cannice (2012), la administración como proceso diseña una planificación en el cumplimiento de los objetivos de la mejor manera, teniendo en cuenta actividades durante el proceso.

La gestión administrativa es la actividad que está conformada por un proceso de planeación, organización, dirección y control, cuyo propósito es cumplir con los objetivos de la institución a mediano y largo plazo y lograr su desarrollo empresarial (Chiavenato, 2013). La gestión administrativa, es un proceso que cumplen una serie de actividades como la planeación, organización, ejecución y control con la finalidad de cumplir con las metas trazadas por la organización (Terry y Franklin, 2009).

Con respecto a las dimensiones de la gestión administrativa Louffat (citado por Tubay, Peña, Cedeño y Chang, 2016) señaló cuatro, que son fundamentales en el proceso administrativo fundamentales en las instituciones.

La planeación, como primera dimensión es definida como el proceso para determinar los objetivos idóneos, mediante los parámetros medibles de un periodo con la finalidad de obtener los objetivos. Louffat (citado en Tubay et al. 2016). Además, la planeación es el establecimiento del proceso y conocer el rumbo de la organización junto a los posibles resultados que se quieren obtener. (Múnch, 2014). Asimismo, la planeación es una función administrativa que está basado en cómo alcanzar objetivos de organización, cuáles son sus planes para lograrlo, teniendo en cuenta la coordinación de las actividades dentro de ella. Es decir, tiene que ver con el propósito y cuáles serán los medios.

El segundo principio es la Organización; Vinueza y Robalino (2020) señalaron que esta dimensión cuenta con tres pasos, como primer paso establecer un modelo de la institución con criterios y estrategias, como segundo

paso se define el organigrama, donde se determina la estructura de la entidad basado en un modelo que fue seleccionado con anterioridad y como tercer paso, realizar un manual de funciones.

Louffat (citado por Tubay et al. 2016), la organización es aquella coordinación de los recursos con que cuenta la empresa para la obtención de las metas, la cual importante contar con los colaboradores en la delegación de funciones para lograr un rendimiento óptimo. Además, Robbins y Coulter, (2014) definen a la organización como una función administrativa que buscar disponer y realizar las actividades dentro de su respectiva área en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, los gerentes diseñan un organigrama, cuya estructura organizacional donde se visualiza los puestos de cada trabajador de una institución.

Vinueza y Robalino (2020) señalaron que esta etapa es fundamental, porque se logra comprender el comportamiento individual y colectivo, ya que es necesario conocer nociones de liderazgo, la comunicación y las técnicas de motivación, además de tener un control sobre el clima laboral con la finalidad que el personal este identificado y asuman la cultura organizacional de la empresa. Por esta razón, se debe entender y cuidar la salud del personal.

Respecto a la tercera dimensión, Louffat (citado por Tubay et al. 2016) la define a la dirección como la fase fundamental en el interior de la institución, ya que se trata de la conducción de la entidad dentro del área administrativa, la importancia es tal, porque busca ejecutar lo planificado y organizado por parte de la administración. Luna (2014) indicó que es aquella fase que es denominado como liderazgo, es decir se centra en guiar, en implementar las acciones correctivas con el propósito de cumplir las actividades programadas.

Bernal y Sierra (2013) mencionaron que es: son los procesos relacionados con la motivación, el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, el cambio y el manejo del estrés están diseñados para orientar a las personas en la adquisición de las metas planteadas, las cuales dependen del desarrollo de la filosofía organizacional de la empresa. La dirección comprende el impacto de los gerentes en la realización del plan, la cual se obtiene resultados positivos por parte de los empleados de manera importante através de la comunicación, la supervisión y la motivación. Se puede mencionar que la

gestión afecta directamente las acciones de individuos o grupos en sus esfuerzos por lograr metas bajo ciertas circunstancias (Mendoza, 2018)

La última dimensión es el control según Fonseca (2011; citado en Pérez, 2020) la define como la ejecución permanente, con el propósito de tomar decisiones a tiempo, dentro de ellos se establecieron tres tipos como el control previo, es decir en la etapa inicial de la actividad con la finalidad de diagnosticar cuales serían los principales dificultades, en segundo lugar está el control recurrente, es cuando está en la ejecución misma de la actividad y finalmente el control posterior, cuando se ejecuta al final de la actividad. Louffat (citado por Tubay et al. 2016) es aquella fase donde verifica el grado de la obtención de los resultados con respecto a las metas de la organización que fueron planteadas en la planificación. Para López (2019), el control es la comprobación si todo lo planificado dentro de la organización está conforme, teniendo en cuenta sus objetivos, sus normas y políticas, el objetivo de esta etapa es encontrar puntos débiles para poder corregirlos y así evitar que se repitan.

Siendo también importante describir el o los enfoque por los cuales se fundamenta la variable compromiso organizacional. Para ello Mowday, Porter y Steers (1982), manifestaron no tener convenio referente al compromiso organizacional. Frente a esto los autores tomaron un modelo cuyos enfoques están clasificados de acuerdo a la orientación de sus propuestas son:

Enfoque afectivo-actitudinal: se refiere al entorno organizacional, donde los individuos se ven afectados por diversos factores, como sueldos, control, responsabilidades, horarios de trabajo y relaciones interpersonales; esto conducirá a la identificación emocional del individuo con los objetivos de la organización, teniendo en cuenta valores, asumiendo que son los suyos. Considerando que la dimensión emocional se cultiva y se consolida a través de los sentimientos de los funcionarios, en este enfoque, el compromiso organizacional representa una conexión más fuerte con la organización.

Enfoque instrumental: Este enfoque se refiere que los trabajadores optan por mantenerse en comunicación con la entidad, siempre y cuando crean que habrá un mejor beneficio. Desde esta visión, el compromiso cuyo retorno o costo impone restricciones a las acciones futuras del colaborador.

Enfoque sociológico: Esta visión asume que la conexión entre el empleado y la

organización se basa en el proceso de control del empleador y conquista del trabajador. Esto significa que los empleados han traído un conjunto de códigos que regulan la forma correcta de dominar el ambiente laboral, por lo que se puede decir que estos procesos serán aceptados por todo el equipo de trabajo. En este caso, una promesa es una forma de que los trabajadores logren alcanzar una meta.

Enfoque comportamental: Este enfoque trata el compromiso como una conexión, que se expresa a través de acciones o comportamientos consistentes entre el individuo y el empleado. organización. De esta forma, las personas participan en función del impacto Su propio comportamiento. El compromiso contiene un sentimiento de sobrepasar los límites de las expectativas personales. Por lo tanto, esta visión asume que después de seis meses de existencia a largo plazo en la organización, los colaboradores libremente determinados, autónomos y sin restricciones estarán más comprometidos.

La variable ha sido conceptualizada por muchos autores; así como Steers (1977) quien mencionó que el compromiso es aquella fuerza que está relacionada con la identificación y la participación de un trabajador dentro de la institución, así también la forma de identificarse. Más adelante Meyer y Allen (1990), afirmaron que el compromiso organizacional es el estado psicológico de los colaboradores que está relacionado con la institución, es decir tiene implicaciones para decidir si continúan o no.

Mathieu y Zajac (1990) citado por Garber (2001) definieron el compromiso organizacional como aprobación de los objetivos y las políticas de la organización, es aquel anhelo cuya finalidad es aportar a la institución y además también ser parte de ella. Muchinsky (2002), lo conceptualiza como el nivel de lealtad parte del trabajador por su labor.

Los distintos conceptos sobre el compromiso organizacional señalaron que hay un fuerte vínculo psicológico positivo por parte del trabajador hacia la entidad que trabaja (Domínguez, et al 2013). Para efectos de la investigación tomaremos las dimensiones que planteó Meyer y Allen.:

Compromiso afectivo; es la primera dimensión y en la que según Meyer y Allen (1991), es el compromiso que describe el afecto del trabajador hacia la institución, es decir viene hacer la fuerza interna, que identifica a la persona con la institución e impacta de forma directa y emocional

Robbins y Judge (2009); citado en Montañez (2021), coinciden cuando se menciona que el compromiso afectivo es más emotivo y se demuestra cuando el empleado siente que sus valores y los de la empresa apuntan en la misma dirección y están sincronizados, muestra con seguridad el permanecer a la organización, se responsabiliza cuando las cosas van mal, se siente contento cuando todo va bien, por eso pueden ser más efectivos que el trabajo reglamentado. El subordinado mostrará un alto grado de compromiso emocional al dotarle de autonomía.

Osorio et al. (2016) definió el compromiso afectivo como factor determinante como la dedicación y la fidelidad del personal, cuyo aspecto es el desarrollo de pertenencia y está implicado en las actividades de la entidad.

Compromiso de continuidad; es la segunda dimensión, la cual es fundamental debido que esta basaba en que el personal experimenta la sensación de miedo e inseguridad por cambiar de trabajo porque tiene el temor de arriesgar (Meyer y Allen, 1991).

El reconocimiento de las personas de forma económica, física y psicológica se da cuando los colaboradores se sienten conectados con la organización porque han invertido tiempo, dinero y energía, para ellos dejar la organización significa perder mucho, las oportunidades fuera de la organización disminuirán y su apego a la empresa aumentará; sin embargo, espera que mejore la oportunidad externa para dejar la empresa (Aliaga, 2018), en ésta dimensión el colaborador siente cierta dependencia por parte de la organización y necesita permanecer en ella, lo complicado sería que se de en un nivel alto y se una con un falta de compromiso afectivo podría ser perjudicial para la organización (Rios, Pérez, Sánchez, y Ferrer, 2017).

En la parte de continuidad, cuando las personas analizan su propia situación en la organización desde una perspectiva financiera y evalúan los pros y los contras de quedarse o renunciar, se dejan guiar por la razón más (Ojeda, et al 2016).

Por último, el compromiso normativo; para Allen y Meyer (1991; citado en Cárdenas, 2020) conciben al compromiso organizacional como la suma de las tres perspectivas antes descritas, tanto en su dimensión afectiva, normativa

como de continuidad, que en conjunto se centran en aquel estado que vincula a los trabajadores con la organización y tiene naturaleza multifacética. Esta dimensión descrita se desea y espera que estén relacionados directamente con el hecho de que el trabajador se quede en la empresa y que se relacione inversamente con la intención que tiene el trabajador de dejar la organización de forma voluntaria.

Para generar una mayor responsabilidad en los funcionarios públicos en la permanencia de su empresa, es necesario realizar políticas de gestión del talento humano en sistemas cerrados como la regla de antigüedad, los beneficios de los empleados, como el fondo de jubilación, los planes de atención médica el conocimiento y las habilidades específicas del sector público

Bayona y Goñi (2007; en Aliaga, 2018) manifestaron que el compromiso normativo es el menos estudiado de los diversos componentes, el más importante es a nivel empírico. Según el autor, este componente se deriva del hecho de que los trabajadores se sienten obligados a permanecer en la organización porque cree que es el enfoque correcto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

Según su propósito la investigación fue básica, pues se consideró así por la búsqueda del conocimiento y la verdad tal como lo afirma Hernández, Fernández y Baptista (2014); la investigación básica definida como pura o fundamental, se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento exacto; es decir busca conocer y entender la realidad para luego hacer generalizaciones.

En otras palabras, es la que describe, explica, generaliza y predice los fenómenos que se producen en la naturaleza o sociedad, con el propósito de formular nuevas teorías o modificarlas incrementando así conocimientos científicos. Por lo tanto la presente investigación básica además buscó el conocimiento puro a través de la recolección de datos el cual se obtuvo luego de aplicar el instrumento a todo el personal que labora en la unidad oncológica Oncorad.

De acuerdo a la profundidad de su alcance fue descriptiva y explicativa; descriptiva porque tuvo como prioridad profundizar, describir cualidades, características o rasgos de un fenómeno que se analice, medir conceptos y situaciones; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes; al trabajar sobre realidades nos presenta una interpretación correcta de la misma (Tamayo y Tamayo, 2006); y fue explicativa porque tuvo como finalidad identificar las causas de los hechos o fenómenos que se estudian para conocerlos a profundidad; por lo que se explicó cómo las variables independientes (liderazgo gerencial y gestión administrativa) influyen en la variable dependiente (compromiso organizacional), es decir la causa y efecto en ambas variables. (Bernal, 2010).

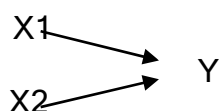
Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental porque las variables liderazgo gerencial y gestión administrativa no se sometieron a ningún control o manipulación por parte del investigador. Así lo confirmaron Hernández, Fernández y Batista (2014), este tipo de investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables, observando los fenómenos naturales y luego analizándolos.

Según su corte, fue transaccional o transversal, porque recogieron información en una situación y por única vez. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelaciones en un momento dado (Hernández, 2014). Su finalidad puede tener múltiples opciones, como analizar el nivel o modo de una o más variables en una determinada circunstancia; evaluar la situación, evento, fenómeno o situación en un momento establecido o determinar la interrelación de un conjunto de variables a la vez. (Hernández, Fernández y Batista, 2014)

Seguidamente, se presenta el esquema de diseño multivariable de la investigación:

figura 1.



Dónde:

X₁: Variable independiente 1 (liderazgo gerencial)

X₂: Variable independiente 2 (gestión administrativa)

Y: Variable dependiente (compromiso organizacional)

→ Influencia (causa - efecto)

3.2 Variables y operacionalización

El estudio presentó como variables las siguientes:

Liderazgo gerencial (X₁), es la variable independiente

Gestión administrativa (X₂), variable independiente.

Compromiso organizacional (Y) es la variable dependiente.

Ambas variables por su naturaleza son cualitativas, y por su enfoque son cuantitativas (utilizan el método hipotético deductivo y se vale de datos estadísticos) - Anexo N°01: operacionalización de las variables

3.3 Población y muestra

Población

Para Arias (2012), el conjunto es una colección de elementos con características comunes, y las conclusiones de la investigación en él serán extensas. Esto está definido por el problema y el objetivo de la investigación.

En vista de la pequeña población, todos estos se utilizarán para la investigación, denominada muestreo censal; como dijo López (1998), la muestra censal es la parte que identifica a toda la población.

Ramírez (1997) considera que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra; por lo tanto, la población que formaron parte de la investigación estuvo constituida por la totalidad de colaboradores que laboran en la unidad oncológica que brinda servicios de radioterapia; con un total de 60 colaboradores. En tal sentido se estimó una muestra censal porque se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos.

Criterios de inclusión: Todo el personal administrativo, asistencial y de mantenimiento que labora en la unidad oncológica y con contrato vigente.

Criterios de exclusión: Personal que ya no labora en la unidad Oncorad y/o ya no mantiene contrato vigente o en planilla.

Unidad de análisis: Un colaborador que labora en la unidad oncológica Oncorad.

3.4. Técnica e instrumento de Recolección de datos

Técnica

Las técnicas y herramientas de investigación se refieren a procedimientos y herramientas que recopilan datos e información necesaria para comprobar o comparar nuestras hipótesis de investigación. Falcón y Herrera (2005) entendieron el procedimiento o método específico de obtención de datos o información como técnica. La aplicación de la tecnología conduce al acceso a la información, la cual debe protegerse mediante herramientas de recolección de datos. Para esta investigación se utilizó técnicas de encuesta.

Instrumentos

Es una herramienta de medición, recurso que emplea un investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en el entorno de

investigación (Hernández, et al., 2014); en este sentido, la herramienta a utilizar fue un cuestionario.

Validez

La validez y confiabilidad reflejan la forma en que se ajusta la herramienta según las necesidades de la investigación (Hurtado, 2012). La eficacia se refiere a la capacidad de una herramienta para cuantificar de manera significativa y adecuada las características que pretende medir. En otras palabras, mide la característica (o evento) de su diseño, no otra característica (o evento) similar. Las herramientas de esta investigación serán verificadas a través de los juicios de 4 expertos, obtener un alto grado de aplicabilidad en la escala de opinión de la investigación, y luego ajustarlas de acuerdo con las opiniones y sugerencias de los expertos

Tabla 1

Juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr. en administración	Carlos Rosales Enriquez	Suficiencia
2	Dra. en Psicología e investigación	Maria O. Rivera Salazar	Suficiencia
3	Dra. en Educación e Investigación	Dora L. Ponce Yactayo	Suficiencia
4	Dr. en Estadística y metodología de la investigación	Elvis Ponte Quiñones	Suficiencia

Nota: Certificados de validez. (Anexo N° 04)

Confiabilidad

La confiabilidad de una herramienta indica qué tan precisa es la medición; es decir, cuando se realizan mediciones repetidas en condiciones constantes, estas deben ser similares o iguales (Santos, 2017). En la investigación se elaboró un estudio piloto con la finalidad de establecer la fiabilidad de los instrumentos en veinte (20) trabajadores del departamento de radiodiagnóstico de Iren Norte elegidos al azar, y a quienes se les aplicó la escala de opinión sobre el liderazgo gerencial, gestión administrativa y el

compromiso organizacional; para someterlo a un proceso de análisis estadístico de sus ítems.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos de medición

Variable	Nº de Ítems	Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
Liderazgo Gerencial	20	0.926
Gestión Administrativa	18	0.917
Compromiso Organizacional	18	0.884

Fuente: Prueba pilot o (Anexo)

3.5. Método de análisis de datos

Reunida la información, los datos fueron examinados con la ayuda de los programas SPSS 26.0 y el Excel 2017, para lo cual se ordenaron y tabularon los datos cuyos resultados se presentaron en una matriz de datos y luego en tablas de frecuencias y figuras. Para la estadística inferencial se utilizó el estadístico de regresión logística ordinal ya que la variable dependiente fue medida en escala ordinal.

3.6. Aspectos éticos

Se cumplió con todos los parámetros establecidos por la universidad, la información que se presentó fue relevante y de calidad. Respecto a los aspectos éticos es conveniente indicar que antes de la aplicación se solicitó el permiso a la autoridad correspondiente; luego de recibida la autorización se procedió a informar a los colaboradores de la Unidad Oncológica Oncorad acerca del objetivo de la investigación, asimismo, se respetó el anonimato en la recolección de los datos y los resultados que se obtuvieron fueron tratados específicamente con fines académicos. Por otro lado, toda la información registrada fue citada y referenciada, vale decir, se respetó el derecho de autor, no obstante, para poder analizar el nivel de similitud con otros estudios, el trabajo fue sometido al programa turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 3

Descripción de los niveles de la variable liderazgo gerencial y sus dimensiones

Niveles	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo gerencial	34	56.7	23	38.3	3	5	60	100
D1:Liderazgo personal	32	53.3	20	33.3	8	13.3	60	100
D2:Liderazgo de influencia	33	55	22	36.7	5	8.3	60	100
D3: Liderazgo estratégico	29	48.3	19	31.7	12	20	60	100
D4: Liderazgo de resultados	30	50	20	33.3	10	16.7	60	100

Nota: base de datos (Anexo)

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que del total de la muestra de la unidad oncológica Oncorad respecto a la variable liderazgo gerencial, sólo un mínimo porcentaje de 5 % indicaron que el liderazgo gerencial presenta un nivel eficiente, el 38.3% señalaron un nivel regular y el 56,7% afirmaron un nivel deficiente; en cuanto a sus dimensiones se aprecia que resaltaron los niveles deficiente y regular con 53,3 % y 33,3 % respectivamente para liderazgo personal ; para la dimensión de Liderazgo de Influencia sólo el 8.3% lo ubicaron en el niveleficiente; mientras que 36.7% en el nivel regular y el 55% en el nivel deficiente. Para la dimensión de liderazgo estratégico a lo mucho el 20% lo ubico en el niveleficiente, 31.7% en un nivel regular y el 48.3 % indicaron que se ubica en el niveldeficiente. Asimismo respecto a la dimensión de liderazgo de resultados los niveles que más resaltaron fueron regular y deficiente con 33.3 y 50% respectivamente.

Tabla 4

Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

Niveles	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión Administrativa	40	66.7	19	31.7	1	1.7	60	100
D1:Planeación	37	61.7	20	33.3	3	5	60	100
D2:Organización	40	66.7	18	30	2	3.3	60	100
D3: Dirección	40	66.7	18	30	2	3.3	60	100
D4: Control	39	65	19	31.7	2	3.3	60	100

Fuente: base de datos (Anexos)

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que del total de la muestra de la unidad oncológica Oncorad en relación a la variable gestión administrativa, el 66.7% indicaron que se ubica en un nivel deficiente, el 31.7 % es de nivel regular, solo el 1.7% es eficiente. Respecto a sus dimensiones el 61.7 % señalaron que la planificación se ubica en el nivel deficiente, el 33.3 % en un nivel regular y el 5 % en el nivel eficiente; para las dimensiones de organización y dirección coincidieron en ubicar en los mismos porcentajes en sus 3 niveles, con 66.7% en el nivel deficiente, 30 % es regular y 3.3% es eficiente para ambas dimensiones. Finalmente en la dimensión de control también sobresalieron los niveles deficiente con 65 % y regular con 31.7%.

Tabla 5:

Descripción de los niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Niveles	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional	37	61.7	18	30	5	8.3	60	100
D1:C. afectivo	36	60	13	21.7	11	18.3	60	100
D2:C.de continuidad	25	58.3	18	30	7	11.7	60	100
D3: C. normativo	29	48.3	22	36.7	9	15	60	100

Fuente: base de datos (Anexo)

Interpretación:

En la tabla 05; podemos observar que el 61.7% del total de la muestra mantiene un nivel bajo de compromiso organizacional haciendo la mayor parte del total de la muestra, el 30 % se ubicó en el nivel regular y solo un mínimo porcentaje de 8.3 % se ubicó en el nivel alto. Respecto a sus dimensiones , al menos un 18.3 % se siente comprometido afectivamente ubicándose en el nivel alto, el 21.7% se ubicó en el nivel regular pero el 60% siente un bajo compromiso afectivo para con su organización; en cuanto al compromiso de continuidad resaltan los niveles bajo y regular con un 58.3% y 30 % respectivamente; finalmente en el compromiso normativo el 48.3% del total es de nivel bajo, mientras que el 36.7 % es de nivel regular y , apenas el 15 % siente un alto compromiso organizacional.

4.2. Prueba de Hipótesis

Supuestos previos a la contratación de las hipótesis

Tabla 6

Información de ajuste de los modelos

Modelos	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,280			
Final	21,784	19,495	4	,001

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 6 estarían explicando la dependencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional, así mismo tiene valor del Chi cuadrado es de 19.495 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.001 frente a la significancia estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual indica que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 7

Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,167	10	,654
Desviación	5,166	10	,523

Interpretación:

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable, donde es aceptable mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.654 frente al α igual 0.05. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependenciade una variable sobre la otra.

Hipótesis general

H0: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa no influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad 2021.

H1: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad 2021 Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal.

Tabla 8

Significancias del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	Sig.
Umbral	[Compromiso organizacional = 1]	-20,281	1,491	185,136	,000
	[Compromiso organizacional = 2]	-17,677	1,386	162,644	,000
Ubicación	[Liderazgo gerencial=1]	-2,905	1,406	4,271	,039
	[Liderazgo gerencial=2]	-2,047	1,553	1,738	,087
	[Liderazgo gerencial=3]	0 ^a	.	.	.
	[Gestión administrativa=1]	-19,378	,616	989,115	,000
	[Gestión administrativa=2]	-17,554	,000	.	.
	[Gestión administrativa=3]	0 ^a	.	.	.

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 8, evidencia el liderazgo gerencial en el nivel deficiente ($p = 0.039 < 0.05$) influye en el compromiso organizacional en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), es decir que si el liderazgo gerencial es deficiente entonces el compromiso organizacional será bajo; asimismo la gestión administrativa en el nivel deficiente ($p = 0.00 < 0.05$) influye en el compromiso organizacional en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), es decir si la gestión administrativa es deficiente entonces el compromiso organizacional será bajo.

Tabla 9

Pseudo R-cuadrado

Cox and Snell	,277
Nagelkerke	,337
McFadden	,188

Interpretación:

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, presenta dependencia porcentual del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso organizacional el cual tiene al coeficiente Nagelkerke, incluyendo la variabilidad del compromiso organizacional dependiendo del 33.7% del liderazgo gerencial y la gestión administrativa. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 8 y tabla 9 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influyen en el compromiso organizacional.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: El liderazgo gerencial y gestión administrativa no influye en el compromiso afectivo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021.

Ha: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influye en el compromiso afectivo de los colaboradores de la unidad Oncológica Oncorad, 2021

Tabla 10

Significancias del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso afectivo

		Estimación	Desviación Error	Wald	Sig.
Umbral	[Compromiso afectivo = 1]	-18,334	1,410	169,010	,000
	[Compromiso afectivo = 2]	-16,944	1,385	149,753	,000
Ubicación	[Liderazgo gerencial=1]	-1,599	1,481	1,166	,028
	[Liderazgo gerencial=2]	-,418	1,494	,078	,078
	[Liderazgo gerencial=3]	0 ^a	.	.	.
	[Gestión administrativa=1]	-18,174	,593	940,630	,000
	[Gestión administrativa=2]	-16,633	,000	.	.
	[Gestión administrativa=3]	0 ^a	.	.	.

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 10, se observa que el liderazgo gerencial en el nivel deficiente ($p = 0.028 > 0.05$) no influye en el compromiso afectivo en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), mientras que en la gestión administrativa en el nivel deficiente ($p = 0.00 < 0.05$) influye en el compromiso afectivo en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$) y en el nivel regular ($p = 0.000 < 0.05$) es decir si la gestión administrativa es deficiente entonces el compromiso afectivo será bajo y regular.

Tabla 11

Pseudo R-cuadrado

Cox and Snell	,235
Nagelkerke	,277
McFadden	,141

Interpretación:

La prueba de Pseudo R cuadrado que se estaría presentando es la dependencia porcentual de la gestión administrativa en el compromiso afectivo el cual se tiene al coeficiente Nagelkerke, implicando la variabilidad del compromiso afectivo dependiendo el 27.7% de la gestión administrativa y liderazgo gerencial. Asimismo, teniendo significancias la tabla 10 y 11 se considera rechazar la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alterna, influyendo en el compromiso afectivo de ambas variables de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: El liderazgo gerencial y gestión administrativa no influye en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021.

Ha: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influye en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la unidad Oncológica Oncorad, 2021.

Tabla 12

Significancias del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso de continuidad.

	Estimación	Desviación Error	Wald	Sig.
Umbral [Compromiso de continuidad = 1)	-19,968	1,449	189,86	,000
[Compromiso de continuidad = 2)	-17,727	1,382	164,61	,000
Ubicación (Liderazgo gerencial=1)	-1,922	1,499	1,643	,020
(Liderazgo gerencial=2)	-1,274	1,509	,712	,099
(Liderazgo gerencial=3)	0 ^a	.	.	.
(Gestión administrativa=1)	-19,411	,611	1008,6	,000
(Gestión administrativa=2)	-17,561	,000	.	.
(Gestión administrativa=3)	0 ^a	.	.	.

Interpretación:

En los resultados observados de la tabla 12, el liderazgo gerencial tiene nivel deficiente ($p = 0.020 < 0.05$) influye en el compromiso de continuidad en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), es decir que si el liderazgo gerencial es deficiente entonces el compromiso organizacional será bajo; asimismo la gestión administrativa en el nivel deficiente ($p = 0.00 < 0.05$) influye en el compromiso de continuidad en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), es decir si la gestión administrativa es deficiente por lo tanto el compromiso de continuidad será bajo.

Tabla 13

Pseudo R-cuadrado

Cox and Snell	,281
Nagelkerke	,333
McFadden	,178

Interpretación:

En la prueba del Pseudo R cuadrado, presenta dependencia porcentual del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso de continuidad el cual tiene al coeficiente Nagelkerke, implicando que la variabilidad del compromiso de continuidad depende del 33.3% del liderazgo gerencial y de la gestión administrativa. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 12, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influyen en el compromiso de continuidad

Hipótesis específica 3:

H0: El liderazgo gerencial y gestión administrativa no influye en el compromiso normativo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021.

Ha: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los colaboradores de la unidad Oncológica Oncorad, 2021

Significancias del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso normativo

		Estimació n	Desviació n Error	Wald	Sig.
Umbral	[Compromiso normativo = 1]	-19,956	1,436	193,214	,000
	[Compromiso normativo = 2]	-17,673	1,382	163,616	,000
Ubicación	[Liderazgo gerencial=1]	-1,702	1,486	1,313	,025
	[Liderazgo gerencial=2]	-,638	1,493	,183	,069
	[Liderazgo gerencial=3]	0 ^a	.	.	.
	[Gestión administrativa=1]	-19,128	,592	1042,404	,000
	[Gestión administrativa=2]	-17,513	,000	.	.
	[Gestión administrativa=3]	0 ^a	.	.	.

Interpretación:

La tabla 14 tiene como resultado nivel deficiente ($p = 0.025 < 0.05$) en el liderazgo gerencial influyendo en el compromiso normativo con nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), es decir que si el liderazgo gerencial es deficiente entonces el compromiso organizacional será bajo; asimismo la gestión administrativa en el nivel deficiente ($p = 0.00 < 0.05$) influye en el compromiso normativo en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$), si la gestión administrativa es deficiente entonces el compromiso normativo será bajo.

Tabla 15

Pseudo R-cuadrado

Cox and Snell	,253
Nagelkerke	,293
McFadden	,145

Interpretación:

La tabla 15 sobre la prueba del Pseudo R cuadrado, presenta la dependencia porcentual del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso normativo teniendo al coeficiente Nagelkerke, implicando la variabilidad del compromiso normativo dependiendo el 29,3% del liderazgo gerencial y la gestión administrativa. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 14, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, influyendo el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso normativo.

V. DISCUSIÓN

Tal como se aprecia en los resultados mostrados anteriormente se puede evidenciar que conforme al objetivo general y a la prueba de hipótesis, influye el liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad; donde un buen porcentaje percibe un nivel deficiente para liderazgo gerencial y la gestión administrativa con un 56.7 % y 66.7 % respectivamente, así mismo en consecuencia ubicaron al compromiso organizacional en un nivel bajo con un 61.7% del total de la muestra y solo el 30% se ubicó en el nivel regular. Al respecto Quispe (2016) en el artículo de su tesis determinó la relación significativa y positiva entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2016, aceptando su hipótesis general como válida; sus conclusiones son coherentes con los resultados adquiridos en la investigación. Por otro lado Maguiña (2021) lo ratifica afirmando una relación positiva considerable y significativa entre liderazgo gerencial y compromiso gerencial con un $Rho = 831$ y un nivel de significancia sig. = 0.000; comprobándose la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula.

Con los resultados generales obtenidos por Sánchez (2018), se determinó la influencia del liderazgo gerencial en todas sus dimensiones sobre la motivación y entusiasmo de las cooperativas financieras con nivel de significancia del 5% que permitió aceptar 3 hipótesis de trabajo alternas y 2 hipótesis nulas; lo que significa que éstas consideraciones remiten al bienestar del todo es decir a todo el personal, no solo de una de las partes, provocando un beneficio que incluye a toda la organización.

Así lo reafirma Salvador y Sánchez (2018) en los resultados de su estudio concluyen una relación significativa entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL., encontrando un coeficiente de correlación rho Spearman = ,557 y valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, determinándose que existe una relación de magnitud moderada entre ambas variables, sustentando una vez más la relación de influencia de una variable sobre la otra. Asimismo, Páez y Yépez (2004) afirmaron que los líderes

gerenciales utilizan sus propios modelos básicos para motivar a sus seguidores intentando lograr una visión corporativa alineada con los intereses de todos sus miembros de la organización, concretando de esta manera su compromiso tanto personal como organizacional.

Por otro lado la investigación de Anchieli (2021) sobre gestión administrativa y compromiso organizacional consideró que toda organización logra el éxito a través del compromiso organizacional de todo su capital humano; lo que se convierte en su principal activo además de considerar como trascendental que conozcan el nivel de compromiso de sus miembros. Los resultados calificaron como buena la gestión administrativa de la institución, a su vez presentaron un nivel alto de compromiso organizacional, con un coeficiente de significancia de 0.001 para las variables gestión administrativa y compromiso organizacional lo que demuestra influencia.

En tal sentido teóricamente el compromiso se da a través de un proceso continuo donde todos los actores expresen la misma intranquilidad por conseguir el éxito de la organización y su bienestar permanente (Allen y Meyer 1990). Por otro lado, el compromiso puede verse potenciado por las habilidades de liderazgo de su gerente y su gestión administrativa de manera positiva o negativa; llegando a lograr trabajadores comprometidos que demuestran responsabilidad al asumir cargos.

Bien lo reafirma Montañez (2020) en su investigación determinó que existe relación entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016; con un valor de $r=0.79$, lo que establece una correlación alta y positiva ; resultados que lo llevan a concluir que cuando existe un liderazgo gerencial, también se concibe una mejor cultura organizacional en el personal de una institución.

En consecuencia no podemos desligar que los trabajadores de una institución son el componente esencial de toda organización; por lo tanto la gestión eficaz de la misma se asume como responsabilidad de cada gerente en cuales quiera de sus áreas funcionales , donde el aspirante a administrar o gerenciar dicha organización fundamente la visión respecto al trato y manejo del

recurso humano, para obtener sus perspectivas. que le permitan a los mismos desarrollarse exitosamente dentro de la misma, logrando ser un líder con mira a la competitividad. (Anchelia, et al 2021)

De acuerdo al objetivo específico 1 acerca de determinar la influencia de las variables liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso afectivo se observó en las tablas 3 ,4 y 5 , la concordancia de éstos resultados con el nivel obtenido, demostrándose así que un nivel deficiente de liderazgo gerencial y un nivel deficiente en la gestión administrativa conllevan a un nivel bajo (60%) de compromiso organizacional en la dimensión de compromiso afectivo; al respecto con la hipótesis específica 1 se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna 1 ; es decir se comprobó la existencia de influencia de ambas variables independientes sobre el compromiso afectivo; por otro lado con la investigación de Esquivel (2019) se refuerzan los resultados al determinar que la variable clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional ($Rho=0.550$), lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables. Teniendo un nivel de significancia ($p=0.000$) donde en la dimensión de compromiso afectivo se obtuvo un nivel bueno representado por el 97.8%, lo que refleja el orgullo del trabajador por estar en su institución, que sus inquietudes personales están guiados a los objetivos institucionales creando un vínculo intenso con el trabajo.

Como podemos darnos cuenta ésta dimensión se ve influenciada de manera positiva o negativa con los resultados de la otra variable como en el caso de un nivel adecuado de clima organizacional influenciara sobre un nivel significativo bueno de compromiso afectivo. Ésta idea es reforzada por Arias, et al (2003) citado en Atencio, Otero y Peñata (2020) al referirse que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que los trabajadores forjan con la organización, es decir refleja el apego emocional cuando se percibe satisfacción de necesidades y expectativas. En consecuencia, los factores intrínsecos como extrínsecos influenciaran en los resultados de la dimensión compromiso afectivo del personal que labora en una organización ya sea para ubicarla en un nivel bajo o deficiente hasta un nivel alto o eficiente.

Por su parte, Calderón et al (2015), realizó un estudio cuyo desenlace

configura la comprensión del trabajo, el apoyo entre compañeros, en la práctica y la perspectiva del futuro, hacen posible que los colaboradores se comprometan con la organización por medio de lazos amicales donde el afecto y el compañerismo obtienen la lealtad del colaborador a la organización despertando un sentido de permanencia, así mismo encontraron que la comprensión del trabajo y el apoyo de los colaboradores se relaciona con el compromiso afectivo, presentando coeficientes de 0.436 y 0.403 respectivamente.

Por otro lado este estudio es ratificado por Quilca (2018) sobre la relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, obteniéndose el grado de correlación por el Rho de Spearman 0, 728 existiendo una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

En la investigación de Fuentes (2015) consideró que las variables demográficas en la que colaboradores con cargos de gestión o administrativos, presentan una mayor tendencia de compromiso que los que no lo tienen; concluyendo que si el gerente no se siente comprometido, no tendrá las condiciones de impulsar el compromiso con su grupo de colaboradores.

Según el objetivo y la hipótesis específica 2; respecto a la dimensión de compromiso de continuidad se obtuvieron que el 58.3% se encuentra en un nivel bajo, el 30 % es regular y el 11.7 % de nivel alto. Éstos resultados concuerdan también con la tabla 4 y 5, que demuestra así la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa sobre el compromiso de continuidad; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Ésta aclaración es compatible con la investigación de Quilca (2018) donde la variable gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, según el grado de correlación tiene un Rho de Spearman de 0, 621 lo que significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

En este sentido Atencio et al (2020) explicó el compromiso de continuidad en la que el colaborador se siente vinculado a su organización porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si este percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la organización.

Sin embargo, se recalca la necesidad de contar con personal con alto nivel de compromiso, de tal manera que se logre el cumplimiento de las metas planteadas y se dé solución a los problemas que se presentan en la organización; para ello la empresa u organización debe contar con los medios necesarios para incrementarlo de acuerdo al tipo de compromiso que se incremente o pretenda desarrollar. (Coronado, Valdivia, Aguilera , & Alvarado, 2020).

Respecto al objetivo e hipótesis específica 3; la tabla 14 y 15 muestran contundentemente datos resaltantes respecto al compromiso normativo, tal es así que se ubicó en el nivel bajo con un 48.3%, el 36.7% en el nivel regular y solo el 15 % del total, es alto; esto explica que los mismos se infieren de las tablas 4 y 5 en la que se evidencian el nivel deficiente de las variables liderazgo gerencial (56,7%) y gestión administrativa (66.7%). Por lo tanto se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Una vez más se asume que para lograr el compromiso del personal que labora en una institución, es indispensable que exista liderazgo y éste se vea reflejado en una buena gestión, ya que ésta es una cualidad que inspira, motiva a las personas y los proyecta más allá de sus niveles de desempeño si se quiere que los cumplimientos de las metas organizacionales sean favorables (Hernandez et al , 2018).

Ésta idea es reforzada por Coronado et al (2020) quienes manifestaron que las actitudes que reflejan los subordinados dependen del éxito del liderazgo en la gerencia ya que en él se establecen estándares y valores que se replican en el compromiso de los empleados. Así se refleja una cultura de organización mediante el compromiso normativo el cual que provoca un deseo de cuidar de compañeros, siendo el patrón y el equipo de trabajo quienes motiven dicha actitud

más allá de solo cumplir con las metas de trabajo.

Para López (2019), en su estudio, identificó que el 59.99% de encuestados indicaron no tener lealtad hacia la empresa en la que laboran. manifestando retirarse de la empresa al sentirse presionados, sólo un 33.3% se sentirían culpables si abandonaran su empresa.; con éstos resultados se evidencia una vez más el bajo nivel de compromiso normativo de los trabajadores debido a la mala gestión.

En éste sentido el compromiso organizacional al considerarse el grado en que un colaborador se siente identificado con su institución y sus metas; sintiendo cierto anhelo de no abandonarla; es decir éste compromiso se manifiesta cuando el colaborador está conectado, satisfecho y muestra entusiasmo hacia su empleo y más allá de eso, sienten pasión por su trabajo. caso contrario sucede cuando a falta de compromiso en su trabajo, éstos solo llegarán a cumplir con lo básico de sus laborales demostrando total desinterés. (Robbins, Deceno y Coulter; citados en Montañez, 2020)

Por último así lo fundamenta Giao, Vuong y Tung, (2020) respecto a la integración de las 3 dimensiones del compromiso organizacional; donde los colaboradores que permanecen en su trabajo porque así lo quieren y/o desean ya que el personal tiende a tomar su propia decisión sobre si les gustaría permanecer en una organización se refiere a compromiso afectivo, si éste permanece porque lo necesitan o por cuestiones financieras se refiere a compromiso continuo, y si permanece porque siente el deber u obligación de hacerlo entonces será compromiso normativo; primero que todo si no existiera el vínculo emocional primero no habría ninguno de los otros anteriores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021 ; ya que la prueba del Pseudo R cuadrado evidenció que la variabilidad del compromiso organizacional depende en un 33.7% del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en los colaboradores; por lo que queda demostrado que un adecuado nivel de liderazgo en la gerencia y una óptima gestión administrativa, conllevaría a altos niveles de compromiso en la organización ya que se considera que cada colaborador es el principal activo humano para lograr el éxito de una organización.

Segunda:

El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influyen en el compromiso afectivo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021 identificándose el 60% en el nivel bajo; por lo que la prueba de Pseudo R cuadrado demostró que la variabilidad del compromiso afectivo depende del 27.7% de las variables independiente ; lo que significa con éstos resultados que los colaboradores de la unidad Oncológica no se sienten contentos e identificados con su organización , no sienten apego emocional por participar en las actividades laborales por lo que tampoco sentirán como suyos los problemas que se susciten dentro de la organización.

Tercera :

El liderazgo gerencial y la gestión administrativa influyen en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021; con resultados de 58.3% ubicándolo en el nivel bajo y el 30% en el nivel regular; además se evidenció con la prueba de Pseudo R cuadrado que existe una variabilidad en ésta dimensión que depende del 33.3%; de las variables independientes; es decir que se podrán lograr niveles óptimos de compromiso si se tiene un líder que sepa planificar, organizar ,dirigir y manejar los procedimientos de control para conseguir alcanzar los objetivos no solo individuales sino como organización. Por lo mismo se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta :

Se determinó que existe influencia del liderazgo gerencial y la gestión administrativa en el compromiso de normativo de los colaboradores de la unidad oncológica Oncorad, 2021; de acuerdo a los datos descriptivos e inferenciales, se evidenció que en la prueba de PseudoR cuadrado que el compromiso normativo depende de una variabilidad del 29.3% de las variables independientes; por lo que los colaboradores no sienten ninguna obligación moral por permanecer en su institución ni mucho menos manifestaron tener sentimiento de deuda con la misma, razón que se presume al deficiente liderazgo en la gerencia que coadyuva a una deficiente gestión.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los jefes administrativos y de gerencia que pongan en marcha reuniones continuas con todo el personal para que sean escuchados y manifiesten sus inquietudes u opiniones sobre cómo implementar alguna estrategia de mejora en su trabajo, sobre cómo mejorar el ambiente laboral, horarios flexibles, trabajos en equipo interdisciplinario, así como identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades para con la organización, entre otros.

Segunda :

A las autoridades del área de gerencia y gestión administrativa; plantear estrategias de trabajo motivacionales que involucre a todos; donde se fomente la unión y la intervención de todos los colaboradores de la empresa como por ejemplo la celebración de fechas importantes como onomásticos, aniversario, etc; además de realizar premios de reconocimiento por el esfuerzo que desempeñan, además de impulsar la comunicación horizontal, empática y asertiva

Tercera :

A los representantes de gerencia y la administración, fomentar la oportunidad de crecimiento profesional o académica en la empresa, esto contribuirá a que los colaboradores amen su trabajo y mantendrá en armonía las metas personales y el mundo laboral; ya que es importante para el trabajador que en la institución donde labora se le ofrezcan oportunidades de crecimiento profesional con mejores opciones laborales, reforzando mas así su compromiso de continuidad

Cuarta :

A todo el equipo de gerencia y administración tener en cuenta que el mejoramiento de las 2 dimensiones antes mencionadas (afectivo y de continuidad), son consecuentes al logro de un óptimo compromiso normativo ; por lo que el personal quien dirige y administra la empresa

debe tener la capacidad de liderar con enfoque humanístico apuntando a mejorar las condiciones laborales , clima organizacional, la satisfacción laboral de sus colaboradores y por ende lograr el compromiso de cada uno en beneficio de todos; porque el recurso humano forma un componente esencial para el desarrollo y compromiso de toda la organización.

VIII. PROPUESTA

8.1 Fundamentación

De los resultados obtenidos de la investigación descriptiva fundamenta plantear como sustento la propuesta de gestión administrativa en su dimensión de dirección teniendo un 66,7% como mayor porcentaje en el análisis estadístico de deficiente, es por ello la importancia el mejorar dicha dimensión en beneficio de una mayor calidad de producción laboral.

Siendo la gestión administrativa el eje fundamental para encaminar una institución hacia una producción de calidad basado en la capacidad de diligenciar un grupo humano que adquiere de forma tácita la capacidad de escuchar, saber comunicar y tener empatía con el grupo a su cargo; pues contar con ciertas habilidades, parte de su inteligencia emocional, hará que tenga éxito para conseguir fundamentalmente los objetivos no solo de la organización sino también del grupo mismo (Aguilar, 2015). Es por ello que la dirección debe estar dotado de herramientas técnicas que implementen no solo la parte estructural, sino que fomente el compromiso de sus colaboradores a través de un clima organizacional de trabajo.

El personal directivo debe ejercer un liderazgo en la cual sea ejemplo para toda la comunidad que lo conforma como lo señaló Chiavenato (2001), el líder debe orientar a sus colaboradores en una misma dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional. Se debe entender que el éxito no solo radica en la mano de obra sino de quien lo dirige hacia ello.

García (2016) ésta habilidad se logra cuando el directivo y/o ejecutivo es capaz de colaborar por su propia y libre iniciativa en su equipo de trabajo; entonces se tiene un liderazgo de gran dominio. Los requisitos primordiales para el liderazgo de influencia son la congruencia, la colaboración, el aprecio, la gratitud, la seguridad y la felicidad.

Llegar a un nivel de compromiso de los colaboradores requiere que el personal directivo promueva un nivel de confianza y clima de trabajo favorable donde el colaborador se sienta identificado y que su desempeño sea valorado

8.2 Objetivos

Para lograr las mejoras en función a la gestión administrativa en su dimensión de dirección se formulan los siguientes objetivos:

- ✓ Objetivo 1: Mejorar la cultura organizativa.
- ✓ Objetivo 2: Organizar actividades de capacitación.
- ✓ Objetivo 3: Mejorar el clima organizacional de los colaboradores

8.3 Actividades

Como logro de los objetivos programados se propone el realizar actividades bajo una dirección Laissez Faire, en el cual la dirección como eje líder de Oncorad planifiquen conjuntamente con los jefes de equipo de trabajo actividades que corresponden a los tres objetivos propuestos en la cual el responsable que dirija será el investigador:

Para el logro del objetivo 1, se realizarán tres talleres (Taller 1: Formación de equipos de trabajo, taller 2: Planificación de proyectos de investigación; taller 3: Delegación de responsabilidades) con la finalidad de mejorar una cultura organizativa en el plano directivo y sus colaboradores.

Referente al logro del objetivo 2, se planifica como propuesta la ejecución de tres talleres (taller 1: Elaboración de un plan de capacitaciones, taller 2: Formación de equipos de trabajo. Taller 3: Análisis y reflexión de los resultados de las capacitaciones

Para el logro del objetivo 3, se proponen 4 talleres (Taller 1: Gestión de un clima organizacional, taller 2: Programación de actividades para generar un clima organizacional, taller 3: Ejecución de las actividades 4: Análisis y reflexión de las actividades realizadas para generar un clima organizacional.

Todas las actividades que se realicen requieren de personal especializado para lo cual se solicitará a recursos humanos que solventen dichos talleres ya que es en beneficio de los profesionales quienes contribuirán a un mejor desempeño y mayor calidad de productividad de servicio laboral. Asimismo, se solicitará al personal a través de los jefes de equipo que participen en los talleres programados

Tabla 16

Actividades del objetivo 1:

Tabla 17:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	BENEFICIARIO	COSTO
<p>Mejorar la cultura organizativa</p>	<p>Formar equipos de trabajo, en la cual se elija un responsable de equipo y asuman bajo el apoyo de la dirección de la gestión administrativa hacia el enfoque de objetivos y metas de desarrollo organizacional y direccional.</p>	<p>Promover la confianza a través de actividades de interacción sociocultural entre el personal de gestión administrativa bajo la dimensión de dirección en las cual se establezcan relaciones de compromiso organizacional</p>	<p>Dirección Jefe de cada equipo</p>	<p>Todos los colaboradores de ONCORAD</p>	<p>Gerencia de Oncorad</p>
	<p>Planificar proyectos de investigación colectiva según su impacto en los objetivos a lograr</p>	<p>Conformar equipos de trabajo de investigación de acuerdo al grado de complejidad que se proyecte. Alinear ideas y estrategias de trabajo siendo deliberadas oportunamente en principio de un mejor enfoque de dirección en relación con la gestión administrativa.</p>			

Actividades del objetivo 2

OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	BENEFICIARIO	COSTO
Organizar actividades de capacitación	.Elaborar un plan de capacitaciones en temas relacionados en prevención, metodología, tecnología y seguridad.	<p>✓ Determinar los temas que se llevarán a cabo en las capacitaciones en temas de prevención, metodología, tecnología y seguridad.</p> <p>✓ Formar equipos de trabajo para la planificación, organización y logística de los eventos de capacitación.</p>	Dirección Jefe de cada equipo	Todos los colaboradores de ONCORAD	Gerencia de Oncorad
	Elaborar un cronograma de actividades para la realización de las capacitaciones.	<p>Determinar el orden de las actividades a realizar.</p> <p>Considerar las posibles fechas para la realización, de las capacitaciones, y compartir el cronograma de las actividades</p>			
	Realizar un	Participar de reuniones de			

	análisis y reflexión de las capacitaciones realizadas	reflexión al finalizar las capacitaciones e identificar las fortalezas y debilidades. Participar de la clausura de las capacitaciones.			
--	---	--	--	--	--

Tabla 18:

Actividades del objetivo 3

OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	BENEFICIARIO	COSTO
Mejorar el clima organizacional de los colaboradores	.Elaborar un estrategias adecuadas que aseguren un ambiente de trabajo positivo y motivador que permitan alcanzar objetivos.	La dirección y el jefe de cada equipo se reunirán para elaborar las estrategias			
	Promover estrategias que agilicen un mayor flujo de comunicación organizacional para incrementar los lazos de integración laboral, mayor productividad y calidad en la gestión administrativa.	Realizar actividades de integración sociocultural	Dirección Jefe de cada equipo	Todos los colaboradores de ONCORAD	Gerencia de Oncorad

REFERENCIAS

- Adair, J. (2003). *No Jefes, Sino Líderes: El Camino hacia el Éxito*. (FC, Ed.) (2da. ed.). España. Recuperada de <https://bit.ly/36JPGFe>
- Agüera I. E. (2006). *Liderazgo y Compromiso Social: Hacia un nuevo tipo de liderazgo estratégico, ético y con compromiso social*. 1ª. Ed. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dirección General de Publicaciones, UNAM. México. Miguel Ángel Porrúa, librero-editor
- Aguilar, G. (2015). *El Liderazgo del Equipo Gerencial y Su Impacto en la Mejora en las Relaciones Interpersonales de la Empresa Eléctrica Guatemala*. (Tesis doctoral. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala). Recuperada de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2959.pdf
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 13. Recuperada de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aliaga, G. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2241/ALIAGA%20LOPEZ%20GUILLERMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, S. D., Quero, Y. M., & Aparicio, B. (2016). Estilo Gerencial y Motivación Laboral En las Escuelas Básicas del Municipio Miranda. *Scientific e-journal of Management Science*, 12(35), 56-79. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283005>
- Alsina, V. (2017) *A study on public-private collaboration motivations and consequences, measuring success with key dimensions, comparing leadership* Universitat Pompeu Fabra. España. obtenido de : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=172112>
- Amador, N. (2013). *El Clima organizacional y su Relación con el Estilo del Liderazgo del Director de la I.E. N° 5170 Puente Piedra*. (Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú). Recuperada de

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/4631>

- Anchelia G., V., Inga A., M., Olivares R., P., & Escalante F., P. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE (1)), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2020). *Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente*. In *Crescendo*, 11(1), 27-50. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>
- Arciniega, L. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de psicología social*, 21 (1), 35-50. Recuperado de <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 350-360. DOI:<https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sanchez, M. (2015). Estudios Gerenciales. *El Clima Organizacional y su Relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño teórico*, 31(134), 8-19. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Betanzos, D., & Paz, R. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271-276. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Calderon, G., Naranjo, J., & Alvarez, C. (2007). Human Resource management in Colombia: characteristics and trends of practices and research. *Estudios Gerenciales /science Direct*, 23(103), 36-64. DOI:[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(07\)70009-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(07)70009-8)
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional entrabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1814922887/1F1CF959B2AD4CA4PQ/1?accountid=37408>.

- Cárdenas, V. (2020). *Diseño de Habilidades Directivas en contexto covid-19 para mejorar el Compromiso Organizacional de trabajadores de la municipalidad de Huancayo*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6615/T010_44636251_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Gomez, N., & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. Recuperada de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225033236007>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Mc Graw Hill. Recuperada de <http://umc.edu.ve/mjaramillo/Unidades/Unidad%20III/Guia/Guia.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. (5ta. ed.). Bogotá: McGraw-Hill. Recuperada de <http://umc.edu.ve/mjaramillo/Unidades/Unidad%20III/Guia/Guia.pdf>
- Chiavenato, I. Sapiro A. (2011). *Planeación Estratégica*. 2da. Ed. México Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Organization commitment of rural municipal workers. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60). Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cortez, A. (2010). Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 4 (106), 203-214 recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310615>
- De Lima, L., Coelho, S., Muñiz, A., Pires, D., & Marli, V. (2011). Influencia de los Estilos de Liderazgo del enfermero en las Relaciones Interpersonales del equipo de enfermería. *Revista Electronica Enfermeria Global*, 10(22), 9. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3683499>

- De la Garza, M.; Guzman, E. (2018) El autoliderazgo y la inteligencia emocional: un estudio de la generación de los millennials. *Revista Ciencia y Sociedad*. vol. 43(2). DOI: <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i2.pp51-65>
- Díaz, V. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Salud oninorte*, 227-244. Recuperada de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewFile/5490/7003>
- Esquivel, S. (2019). *Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores*. Tesis Doctoral. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44761/Esquivel_ISM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 13(34). recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808064.pdf>
- Falcón, D. y Herrera, F. (2005). Análisis del dato Estadístico (Guía didáctica) Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas. Recuperado de [:https://bit.ly/3hUx1Nk](https://bit.ly/3hUx1Nk)
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(02), 155-169. DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fuentes, P. (2015). *Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de marketing*. España: Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40204/Final%20Documento%20Pedro%20Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García R, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 41-54 recuperado de <http://revistas.javerianacali.edu.co/javevirtualoj/index.php/pensamientopsicologico/article/view/164>
- García R. (2016) Cómo lograr un liderazgo de alta influencia. Blog de *la Revista Entrepreneur*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/283666>

- García S, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías Organizacionales. *Entramado*, 2 (1), 60-79. DOI: <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- García, L., Useche, M. y Schlesinger, M. (2013). Empowerment and organizational commitment of teachers in the University researcher Zulia. *REDHECS*, 16(9), 6-19. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/500/427>
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Recuperada de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Guillen M., I., & Aduna M., A. (2008). Cultural and Management Style Influence on the Organizational climate. Case research of the medium enterprise at Iztapalapa. *Estudios Gerenciales- Science direct*, 24(106), 47-64. DOI:[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70031-7](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70031-7)
- Huéscar, E., Lopez, C., & Cervelló, E. (2017). Relationship of Leadership Styles, Group Cohesion, Power equipment and Performance. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-14 Revista Javeriana. DOI:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.relc>
- Hernández R. ; Fernández C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Grupo Infagon
- Hernandez, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Mendez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón
- Lapo , M., & Jácome, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 9(4), 11-16. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6419728.pdf>
- López, C. (2019). Gestión adminisitrativa y la calidad de servicios de tecnología de la información de las instituciones del sector público del distrito deTarapoto. Universidad Nacional de San Martín. recuperado de :

<https://bit.ly/3qILFKN>

- López, N. & Dondero, P. (2019) Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *Uide. Innova Research Journal*. Universidad Norbert Wiener. Vol. 4, No.3.1 pp. 184-192 Doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- Lupano P., M., & Castro S., A. (2003). *Estudios sobre Liderazgo: Teorías y Evolución. Argentina: Subsidio N° 029 - SECTIP 0242/03. Psicodebate 6. Psicología, Cultura y Sociedad*. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645396.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Montañez, J. (2021). *Capital intelectual, empowerment en el compromiso organizacional en la UGEL Yungay, 2020*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57304>
- Montoya, M. (2015). *Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. Lima: UPC. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95977/TMFMR1de1.pdf;jsessionid=597D45967065570D4F96CF77DB04BB64?sequence=1>
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee – organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York, London: Academic Press. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=f_FFQBAAQBAJ&printsec=frontcover &hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Naser, S., Hossein, R. (2018) *The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery*. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, ISSN 1012-1587, N°. Extra 15, 2018, págs. 19-51.

- Ojeda, M. et al (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios . Sistema, Cibernéticas e Informática, 13 (1) recuperado de [http://www.iiiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Osorio, L. , Ramos, E. y Walteros, P. (2016). Valores Personales y Compromiso Organizacional: más que una simple relación. Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales, 7(2), 33-51. Recuperado de: <https://bit.ly/3qOLkpZ>
- Panahi, B. et al (2017). Value Conflicts and organizational commitment of internal construcción stakeholders. Engineering, Construction and Architectural Management, 24(4), 554-574. doi.org/10.1108/ECAM-01-2016-0006
- Pautt, G., & Contreras, M. (2012). Factores que influyen en el liderazgo de los gerentes del sector bancario en la ciudad de Cúcuta-Norte de Santander. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 73, 80-95. DOI:<https://doi.org/10.21158/01208160.n73.2012.588>
- Paz, J. (1993). La administración y el administrador: Liderazgo y Gerencia. *Revista Universidad EAFIT*, 102, 7-19. Recuperada de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/1200/1087/0>
- Perez, N. (2020). Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chao, 2019. (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45647/P%c3%a9rez_DLCNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quilca, D. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa*. Universidad Cesar Vallejo (Tesis doctoral) Recuperado de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25804/Quilca_OD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe , C. (2017) Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP. (Tesis maestría) recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14654/Quis>

pe_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). Gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista académica. Contribuciones a la Economía*, 1-21. Recuperada de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el. *Revista de Ciencias Sociales*, 18 (1), 89-98. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022785007>
- Ramírez, T. (2019). *Cómo hacer un proyecto de investigación* (3era.ed). Caracas, Venezuela: Editorial EBUC. Recurso electrónico. Recuperada de <https://dokumen.pub/el-proyecto-de-investigacion-paso-a-paso-9789806708303.html>
- Reyes, J. (2018). Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Callao Callao. Lima. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México: Prentice Hall 13ava edición.
- Ruelas, M., & Pelcastre, B. (2010). Perfil gerencial de los directivos de los servicios de salud. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 15(2), 59-64. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=47313840003>
- Ruggiero, E., & Martín, V. (2018). *Modelo de desarrollo organizacional tridimensional según la teoría de eficacia gerencial*. Universidad Central de Venezuela. Caracas: Obtenido de <https://www.eae-publishing.com/catalog/details/store/ru/book/978-620-2-10752->

- 5/modelo- de-desarrollo-organizacional-tridimensional?search=Rey
- Salvador, C., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. DOI:<https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez M, S. (2018). *El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras*. (Tesis doctoral. Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7657>
- Sánchez M., Baca A., I., Padilla Sanchez, J., & Quezada Condolo, C. (2018). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Oikos* 18(37), 41-61. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6025782.pdf>
- Sorados, M. (2010). *Influencia de liderazgo en la calidad de gestión*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2388>
- Stellman J. (1998). *Enciclopedia de salud y Seguridad en el Trabajo*. Chantal Dufresne, BA. Recuperada de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Suarez, J. (2018). Autoliderazgo: El liderazgo comienza en ti. Blog entusiasmo. Recuperada de <https://excelente4es.com/2018/08/13/autoliderazgo-el-liderazgo-comienza-en-ti-mismo/>
- Tubay, M., Peña, M., Cedeño, E., y Chang, W. (2016). Administrative management and its impact on the profitability and quality of services to users of an educational institution. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 1(4), 36-41. Recuperada de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/75>
- Vinueza, J. y Robalino, R. (2020). Optimization and internal control in the use of public resources in the improvement of administrative management. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 5(14), 14-38. Recuperada de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/158>

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Variable independiente 1 (X₁): Liderazgo gerencial

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo gerencial	El líder gerencial entonces es quien logra alinear la visión corporativa con los intereses particulares de todos los integrantes de la organización, a través de la motivación y ejemplo como elemento fundamental de inspiración para los seguidores (Páez y Yepes, 2004, p. 136)	Es el proceso de influir positivamente en las personas para encauzar de sus esfuerzos hacia la consecución de metas específicas. Las 4 dimensiones de el liderazgo gerencial será medido con una escala de Likert.	Liderazgo personal Liderazgo de Influencia Liderazgo estratégico Liderazgo de resultados	Autoconocimiento Autorresponsabilidad Relaciones Interpersonales- empatía Toma de decisiones, Habilidades estratégicas Trabajo en equipo Comunicación, poder de negociación, fidelización	Escala ordinal: Nunca (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Siempre(4)

Variable independiente (x2): Gestión administrativa

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa, que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados. (Gonzales, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020, p. 34).	La gestión administrativa será medida en un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y controlen 24 ítems.	Planeación -Plan operativo Organización -Organización procesos. -Organización Dirección -Evaluación puestos -Clima organizacional Control Control de procesos	-Visión y misión estratégico y Asignación de puestos de personal Cultura organizativa de Control de RR.HH	Escala ordinal: Nunca (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Siempre (4)

Anexo 02: Instrumentos de medición

Ficha técnica del instrumento que mide liderazgo gerencial

Autor : Evelyn Lisset Espinoza Calvo

Año : 2021

Finalidad : Conocer el liderazgo gerencial

Dimensiones: El cuestionario tiene 4 dimensiones: Dimensión 1: Liderazgo personal; Dimensión 2: Liderazgo de influencia; Dimensión 3: Liderazgo estratégico y Dimensión 4: Liderazgo por resultados

Validez: El cuestionario será validado por medio de la técnica de juicio de expertos con 5 doctores especialistas en la materia.

Confiabilidad: Se aplicará una prueba piloto conformada por 20 colaboradores

Escala de valoración	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Frecuentemente	siempre

BAREMOS:

VARIABLE/DIMENSIONES	Deficiente	Regular	Eficiente
LIDERAZGO GERENCIAL	(20;39)	(40;59)	(60; 80)
D1: Liderazgo Personal	(6 ; 11)	(12;17)	(18 ; 24)
D2: Liderazgo de influencia	(6;11)	(12;17)	(18;24)
D3: Liderazgo estrategico	(4;7)	(8;11)	(12;16)
D4: Liderazgo de resultados	(4;7)	(8; 11)	(12;16)

Ítem	Indicador	Dimensión	1	2	3	4
1	Autoconocimiento	<i>El gerente y/o jefes son coherentes con lo que dicen y lo que hacen</i>				
2	Autoconocimiento	<i>Su gerente o jefe es líder en la empresa, y siente que su presencia es necesaria para llevar a cabo eficientemente determinadas tareas</i>				
3	Autoconocimiento	<i>El gerente o jefe se siente motivado y contribuye con el buen vivir de sus colaboradores dentro de las labores que realiza.</i>				
4	Autorresponsabilidad	<i>El gerente y/o jefe es riguroso, estricto pero respetuoso y de trato agradable.</i>				
5	Autorresponsabilidad	<i>Siente que su jefe trata de buscar soluciones antes de buscar culpables en una situación de conflicto laboral..</i>				
6	Autorresponsabilidad	<i>Su jefe asume errores y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas o cae en desaciertos</i>				
		Dimensión : Liderazgo de Influencia				
7	Relaciones Interpersonales	<i>Con frecuencia sus jefes dialogan con usted sobre su trabajo y sobre cómo podría mejorarlo.</i>				
8	Empatía	<i>Siente que su jefe , muestra interés , compasión, benevolencia y/o está dispuesto a ayudar a sus colaboradores cuando lo necesiten.</i>				
9	Empatía	<i>Se siente cómodo, a gusto y tranquilo(a) trabajar con su gerente y/o jefe administrativo en el contexto actual.</i>				
10	Relaciones Interpersonales	<i>Existe buena comunicación siendo ésta oportuna y adecuada además de ser horizontal por parte de su jefe.</i>				
11	Empatía	<i>Se siente comprometido con el trabajo que realiza, bajo la dirección de sus jefes en el contexto actual.</i>				
12	Relaciones Interpersonales	<i>El gerente y/o jefe lidera el proceso productivo de sus colaboradores y los impulsa a enfrentarse a retos accesibles.</i>				
		Dimensión : Liderazgo Estratégico				
13	Toma de decisiones	<i>El gerente o jefe es imparcial al solucionar los conflictos entre colaboradores que dificultan el avance de los equipos de trabajo.</i>				
14	Habilidad estratégica	<i>Considero que mi jefe hace buena gestión y dirige muy bien los grupos de trabajo</i>				
15	Habilidad estratégica	<i>Genera acciones coherentes ante situaciones imprevistas</i>				
16	Toma de decisiones	<i>Considero que mi jefe es asertivo en su estilo de comunicación.</i>				
		Dimensión : Liderazgo de Resultados				
17	Trabajo en equipo	<i>Los jefes promueven el trabajo en equipo, y fomenta espacios que contribuyan a un</i>				

		<i>conversatorio armonioso para mejoras en la empresa.</i>				
18	<i>Poder de negociación</i>	<i>Es convincente al comunicar sus ideas a los demás , además de ser persuasivo para que los colaboradores se comprometan en el logro de objetivo</i>				
19	<i>comunicación</i>	<i>Considero que la comunicación fluye entre los distintos equipos y áreas de la empresa de forma colaborativa.</i>				
20	<i>Poder de negociación</i>	<i>Las decisiones que toman mis jefes son respaldadas en su mayoría por los colaboradores de la empresa.</i>				

Ficha técnica del instrumento que mide gestión administrativa

Autor : Evelyn Lisset Espinoza Calvo

Año : 2021

Finalidad : Conocer la gestión administrativa

Dimensiones: El cuestionario tiene 4 dimensiones: Dimensión 1: Planificación;

Dimensión 2: Organización; Dimensión 3: Dirección y Dimensión 4: control

Validez: El cuestionario será validado por medio de la técnica de juicio de expertos con 5 doctores especialistas en la materia.

Escala de valoración	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Frecuentemente	siempre

Confiabilidad: Se aplicará una prueba piloto conformada por 20 colaboradores

BAREMOS:

VARIABLE/DIMENSIONES	Deficiente	Regular	Eficiente
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	(18; 35)	(36;53)	(54; 72)
V1: Planificación	(4; 7)	(8;11)	(12; 16)
V2: Organización	(5; 9)	(10;14)	(15; 20)
V3: Dirección	(5; 9)	(10;14)	(15; 20)
V4: Control	(4; 7)	(8;11)	(12; 16)

ÍTEM	Indicadores	DIMENSIÓN : PLANIFICACIÓN	1	2	3	4
1	Misión/Visión	La gestión administrativa se encarga de difundir la misión y visión de la organización para conocimiento de todos sus colaboradores				
2	Plan estratégico	Considera que los objetivos institucionales son claros coherentes y alcanzables.				
3	Plan estratégico	Considero que en la actual gestión se implementan estrategias y comunican los planes oportunamente.				
4	Plan Operativo	Se hace partícipes a los colaboradores en la planeación de estrategias institucionales , y/o ideas que tengan que ver con la mejora de la empresa.				
		DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN				
5	Asignación de Puestos	Considero que la división de áreas de trabajo y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario (pacientes)				
6	Organización de procesos	El personal administrativo realiza sus funciones de manera idónea.				
7	Asignación de puestos	Ha sido informado oportunamente acerca de sus funciones y condiciones laborales para con la empresa a la que presta servicios.				
8	Organización de procesos	Considero que mis compañeros de trabajo asumen responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones.				
9	Organización del personal	Consideras que la programación de actividades diarias se realiza en coordinación con el jefe inmediato superior.				
		DIMENSIÓN : DIRECCIÓN				
10	Cultura organizativa	Considero que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo en sus colaboradores.				
11	Cultura organizativa	Considero que la gerencia y /o administración valora las capacidades de todos los colaboradores				
12	Clima Organizacional	La jefatura fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal creando espacios de intercambio de ideas.				
13	Clima organizacional	Consideras que la comunicación es eficiente y le permite coordinar adecuadamente				
14	Cultura Organizativa	Sientes que su autoridad lo motiva permanentemente para alcanzar los objetivos organizacionales				
		DIMENSION: CONTROL				
15	Control de procesos	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los mismos ; por ende mejorarla calidad en la atención.				
16	Control de procesos	Crees que la gestión administrativa interviene directamente con el avance de la productividad de manera estricta				
17	Control de recursos humanos	Considero que la gestión administrativa realiza, evalúa el desempeño del personal				
18	Control de recursos	Consideras que la gestión administrativa utiliza estrategias asequibles para mejorar la productividad y compromiso del personal.				

Ficha técnica del instrumento que mide compromiso organizacional

Autor: Montañez Benito Jorge Raúl

Año: 2020

Finalidad: Conocer los niveles de compromiso organizacional

Dimensiones: El cuestionario tiene 3 dimensiones: Dimensión 1: compromiso afectivo; Dimensión 2: compromiso de continuidad y Dimensión 3: Compromiso Normativo.

Validez: El cuestionario será validado por medio de la técnica de juicio de expertos con 5 doctores especialistas en la materia.

Confiabilidad: Se aplicará una prueba piloto conformada por 20 colaboradores

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

BAREMOS:

VARIABLE/DIMENSIONES	Bajo	Regular	Alto
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	(18;41)	(42;65)	(66; 90)
D1: Compromiso afectivo	(6; 13)	(14;21)	(22; 30)
D2: Compromiso de continuidad	(6; 13)	(14;21)	(22; 30)
D3: Compromiso Normativo	(6; 13)	(14;21)	(22; 30)

INSTRUMENTO

Estimado colaborador el presente cuestionario es parte de la investigación “Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el Compromiso organizacional de todo el personal que labora en ONCORAD; su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no relación entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Marque con un aspa “x” el número que mejor le indica.

ÍTEM	DIMENSIÓN : COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
		1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.			
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta organización.					
3	Me siento como parte de una familia en esta organización.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella					
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
	DIMENSIÓN : COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización, es porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Actualmente trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					

10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi organización, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi organización, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
	DIMENSIÓN : COMPROMISO NORMATIVO					
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi organización					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora a mi organización, considerando todo lo que me ha dado					
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	Esta organización se merece mi lealtad					
18	Creo que le debo mucho a esta organización.					

Anexo 03:

Formatos de validez por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	El gerente y/o jefes son coherentes con lo que dicen y lo que hacen.	x		x		x		
2	Su gerente o jefe es líder en la empresa, y siente que su presencia es necesaria para llevar a cabo eficientemente determinadas tareas	x		x		x		
3	El gerente o jefe se siente motivado y contribuye con el buen vivir de sus colaboradores dentro de las labores que realiza	x		x		x		
4	El gerente y/o jefe es riguroso, estricto pero respetuoso y de trato agradable	x		x		X		
5	Siente que su jefe trata de buscar soluciones antes de buscar culpables en una situación de conflicto laboral..	X		x		x		
6	Su jefe asume errores y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas o cae en desaciertos	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2:							
7	Con frecuencia sus jefes dialogan con usted sobre su trabajo y sobre cómo podría mejorarlo	X		x		x		
8	Siente que su jefe , muestra interés , compasión, benevolencia y/o está dispuesto a ayudar a sus colaboradores cuando lo necesiten	x		x		X		
9	Se siente cómodo, a gusto y tranquilo(a) trabajar con su gerente y/o jefe administrativo en el contexto actual.	x		x		X		
10	Existe buena comunicación siendo ésta oportuna y adecuada además de ser horizontal por parte de su jefe	X		x		x		
11	Se siente comprometido con el trabajo que realiza, bajo la dirección de sus jefes en el contexto actual.	x		x		X		

12	El gerente y/o jefe lidera el proceso productivo de sus colaboradores y los impulsa a enfrentarse a retos accesibles	X		x		x		
	DIMENSION 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El gerente o jefe es imparcial al solucionar los conflictos entre colaboradores que dificultan el avance de los equipos de trabajo.	x		x		X		
14	Considero que mi jefe hace buena gestión y dirige muy bien los grupos de trabajo	X		x		x		
15	Genera acciones coherentes ante situaciones imprevistas	x		x		X		
16	Considero que mi jefe es asertivo en su estilo de comunicación.	X		x		x		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los jefes promueven el trabajo en equipo, y fomenta espacios que contribuyan a un conversatorio armonioso para mejoras en la empresa.	x		x		X		
18	Es convincente al comunicar sus ideas a los demás , además de ser persuasivo para que los colaboradores se comprometan en el logro de objetivo	X		x		x		
19	Considero que la comunicación fluye entre los distintos equipos y áreas de la empresa de forma colaborativa.	x		x		X		
20	Las decisiones que toman mis jefes son respaldadas en su mayoría por los colaboradores de la empresa.	x		x		x		

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: **María Odolinda Rivera Salazar**DNI:

09631012

Especialidad del validador:

07 de setiembre 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



Dra. María Odolinda Rivera Salazar
DNI: 09631012



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	La gestión administrativa se encarga de difundir la misión y visión de la organización para conocimiento de todos sus colaboradores.	x		x		x		
2	Considera que los objetivos institucionales son claros coherentes y alcanzables.	x		x		X		
3	Considero que en la actual gestión se implementan estrategias y comunican los planes oportunamente.	X		x		x		
4	Se hace partícipes a los colaboradores en la planeación de estrategias institucionales , y/o ideas que tengan que ver con la mejora de la empresa.	x		x		X		
	DIMENSION 2:							
5	Considero que la división de áreas de trabajo y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario (pacientes)	x		x		X		
6	El personal administrativo realiza sus funciones de manera idónea.	x		x		X		
7	Ha sido informado oportunamente acerca de sus funciones y condiciones laborales para con la empresa a la que presta servicios.	X		X		X		
8	Considero que mis compañeros de trabajo asumen responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones.	X		x		X		
9	Consideras que la programación de las actividades diarias se realiza en coordinación con el jefe inmediato superior.	x		X		X		
	DIMENSION 3:							
10	Considero que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo en sus colaboradores	x		X		X		

11	Considero que la gerencia y /o administración valora las capacidades de todos los colaboradores.	X		X		X	
12	La jefatura fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal creando espacios de intercambio de ideas.	X		x		X	
13	Consideras que la comunicación es eficiente y le permite coordinar adecuadamente	x		X		x	
14	Sientes que su autoridad lo motiva permanentemente para alcanzar los objetivos organizacionales	X		x		x	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
15	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los mismos ; por ende mejorar la calidad en la atención.	x		x		X	
16	Crees que la gestión administrativa interviene directamente con el avance de la productividad de manera estricta	X		x		x	
17	Considero que la gestión administrativa realiza, evalúa el desempeño del personal	X		x		X	
18	Consideras que la gestión administrativa utiliza estrategias asequibles para mejorar la productividad y compromiso del personal.	x		X		x	

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: **Maria Odolinda Rivera Salazar**DNI:

09631012

Especialidad del validador:

07 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teóricoformulado.
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



Dra. María Odolinda Rivera Salazar DNI: 09631012

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.	x		x		X		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta organización.	X		x		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta organización.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		x		
	DIMENSION 2:							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización, es porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		X		
8	Actualmente trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad	X		x		x		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	x		x		X		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi organización, es porque afuera, me	X		x		x		

	resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.						
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi organización, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		X	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	X		x		x	
	DIMENSION 3:	Si	No	Si	No	Si	No
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		X	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi organización	X		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora a mi organización, considerando todo lo que me ha dado	x		x		X	
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	X		x		X	
17	Esta organización se merece mi lealtad	x		x		X	
18	Creo que le debo mucho a esta organización.	Si	No	Si	No	Si	No

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: **María Odolinda Rivera Salazar**DNI:

09631012

Especialidad del validador:

07 de setiembre 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



Dra. María O

Salazar

DNI: 09631012

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	El gerente y/o jefes son coherentes con lo que dicen y lo que hacen.	x		x		x		
2	Su gerente o jefe es líder en la empresa, y siente que su presencia es necesaria para llevar a cabo eficientemente determinadas tareas	x		x		x		
3	El gerente o jefe se siente motivado y contribuye con el buen vivir de sus colaboradores dentro de las labores que realiza	x		x		x		
4	El gerente y/o jefe es riguroso, estricto pero respetuoso y de trato agradable	x		x		X		
5	Siente que su jefe trata de buscar soluciones antes de buscar culpables en una situación de conflicto laboral..	X		x		x		
6	Su jefe asume errores y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas o cae en desaciertos	x		x		X		
	DIMENSION 2:							
7	Con frecuencia sus jefes dialogan con usted sobre su trabajo y sobre cómo podría mejorarlo	X		x		x		
8	Siente que su jefe , muestra interés , compasión, benevolencia y/o está dispuesto a ayudar a sus colaboradores cuando lo necesiten	x		x		X		
9	Se siente cómodo, a gusto y tranquilo(a) trabajar con su gerente y/o jefe administrativo en el contexto actual.	x		x		X		
10	Existe buena comunicación siendo ésta oportuna y adecuada además de ser horizontal por parte de su jefe	X		x		x		
11	Se siente comprometido con el trabajo que realiza, bajo la dirección de sus jefes en el contexto actual.	x		x		X		
12	El gerente y/o jefe lidera el proceso productivo de sus colaboradores y los impulsa a enfrentarse a retos accesibles	X		x		x		

	DIMENSION 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El gerente o jefe es imparcial al solucionar los conflictos entre colaboradores que dificultan el avance de los equipos de trabajo.	x		x		X		
14	Considero que mi jefe hace buena gestión y dirige muy bien los grupos de trabajo	X		x		x		
15	Genera acciones coherentes ante situaciones imprevistas	x		x		X		
16	Considero que mi jefe es asertivo en su estilo de comunicación.	X		x		x		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los jefes promueven el trabajo en equipo, y fomenta espacios que contribuyan a un conversatorio armonioso para mejoras en la empresa.	x		x		X		
18	Es convincente al comunicar sus ideas a los demás , además de ser persuasivo para que los colaboradores se comprometan en el logro de objetivo	X		x		x		
19	Considero que la comunicación fluye entre los distintos equipos y áreas de la empresa de forma colaborativa.	x		x		X		
20	Las decisiones que toman mis jefes son respaldadas en su mayoría por los colaboradores de la empresa.	x		x		x		

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr Carlos Antonio Rosales Enriquez**DNI: **44798519**

Especialidad del validador: **Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación**
05 de septiembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Carlos A. Rosales Enriquez
CONTABILIDAD Y FINANZAS - INVESTIGACION
MATRÍCULA: 08-1839

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	La gestión administrativa se encarga de difundir la misión y visión de la organización para conocimiento de todos sus colaboradores.	x		x		x		
2	Considera que los objetivos institucionales son claros coherentes y alcanzables.	x		x		X		
3	Considero que en la actual gestión se implementan estrategias y comunican los planes oportunamente.	X		x		x		
4	Se hace partícipes a los colaboradores en la planeación de estrategias institucionales , y/o ideas que tengan que ver con la mejora de la empresa.	x		x		X		
	DIMENSION 2:							
5	Considero que la división de áreas de trabajo y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario (pacientes)	x		x		X		
6	El personal administrativo realiza sus funciones de manera idónea.	x		x		X		
7	Ha sido informado oportunamente acerca de sus funciones y condiciones laborales para con la empresa a la que presta servicios.	X		X		X		
8	Considero que mis compañeros de trabajo asumen responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones.	X		x		X		
9	Consideras que la programación de las actividades diarias se realiza en coordinación con el jefe inmediato superior.	x		X		X		
	DIMENSION 3:							
10	Considero que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo en sus colaboradores	x		X		X		
11	Considero que la gerencia y /o administración valora las capacidades de todos los colaboradores.	X		X		X		

12	La jefatura fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal creando espacios de intercambio de ideas.	X		x		X		
13	Consideras que la comunicación es eficiente y le permite coordinar adecuadamente	x		X		x		
14	Sientes que su autoridad lo motiva permanentemente para alcanzar los objetivos organizacionales	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los mismos ; por ende mejorar la calidad en la atención.	x		x		X		
16	Crees que la gestión administrativa interviene directamente con el avance de la productividad de manera estricta	X		x		x		
17	Considero que la gestión administrativa realiza, evalúa el desempeño del personal	X		x		X		
18	Consideras que la gestión administrativa utiliza estrategias asequibles para mejorar la productividad y compromiso del personal.	x		X		x		

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Carlos Antonio Rosales Enriquez

DNI: 44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

05 de septiembre de 2021

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teóricoformulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado delítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítemsplanteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.	x		x		X		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta organización.	X		x		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta organización.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2:							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización, es porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		X		
8	Actualmente trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad	X		x		x		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	x		x		X		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi organización, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		x		x		

11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi organización, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	X		x		x		
	DIMENSION 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi organización	X		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora a mi organización, considerando todo lo que me ha dado	x		x		X		
16	Ahora mismo no abandonarí mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	X		x		X		
17	Esta organización se merece mi lealtad	x		x		X		
18	Creo que le debo mucho a esta organización.	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Carlos Antonio Rosales EnriquezDNI:

44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

05 de septiembre de 2021

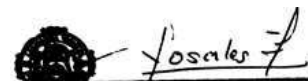
¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teóricoformulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad

alguna el enunciado delítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Carlos A. Rosales Enriquez
CONTABILIDAD Y FINANZAS - INVESTIGACION
MATRICULA: 05-1895

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	El gerente y/o jefes son coherentes con lo que dicen y lo que hacen.	x		x		x		
2	Su gerente o jefe es líder en la empresa, y siente que su presencia es necesaria para llevar a cabo eficientemente determinadas tareas	x		x		x		
3	El gerente o jefe se siente motivado y contribuye con el buen vivir de sus colaboradores dentro de las labores que realiza	x		x		x		
4	El gerente y/o jefe es riguroso, estricto pero respetuoso y de trato agradable	x		x		X		
5	Siente que su jefe trata de buscar soluciones antes de buscar culpables en una situación de conflicto laboral..	X		x		x		
6	Su jefe asume errores y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas o cae en desaciertos	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2:							
7	Con frecuencia sus jefes dialogan con usted sobre su trabajo y sobre cómo podría mejorarlo	X		x		x		
8	Siente que su jefe , muestra interés , compasión, benevolencia y/o está dispuesto a ayudar a sus colaboradores cuando lo necesiten	x		x		X		
9	Se siente cómodo, a gusto y tranquilo(a) trabajar con su gerente y/o jefe administrativo en el contexto actual.	x		x		X		
10	Existe buena comunicación siendo ésta oportuna y adecuada además de ser horizontal por parte de su jefe	X		x		x		
11	Se siente comprometido con el trabajo que realiza, bajo la dirección de sus jefes en el contexto actual.	x		x		X		
12	El gerente y/o jefe lidera el proceso productivo de sus colaboradores y los impulsa a enfrentarse a retos accesibles	X		x		x		
	DIMENSION 3:							
		Si	No	Si	No	Si	No	

13	El gerente o jefe es imparcial al solucionar los conflictos entre colaboradores que dificultan el avance de los equipos de trabajo.	x		x		X		
14	Considero que mi jefe hace buena gestión y dirige muy bien los grupos de trabajo	X		x		x		
15	Genera acciones coherentes ante situaciones imprevistas	x		x		X		
16	Considero que mi jefe es asertivo en su estilo de comunicación.	X		x		x		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los jefes promueven el trabajo en equipo, y fomenta espacios que contribuyan a un conversatorio armonioso para mejoras en la empresa.	x		x		X		
18	Es convincente al comunicar sus ideas a los demás , además de ser persuasivo para que los colaboradores se comprometan en el logro de objetivo	X		x		x		
19	Considero que la comunicación fluye entre los distintos equipos y áreas de la empresa de forma colaborativa.	x		x		X		
20	Las decisiones que toman mis jefes son respaldadas en su mayoría por los colaboradores de la empresa.	x		x		x		

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI:

09747014

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

12 de septiembre de 2021



Dora Lourdes Ponce Yactayo Dra. en
Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	La gestión administrativa se encarga de difundir la misión y visión de la organización para conocimiento de todos sus colaboradores.	x		x		x		
2	Considera que los objetivos institucionales son claros coherentes y alcanzables.	x		x		X		
3	Considero que en la actual gestión se implementan estrategias y comunican los planes oportunamente.	X		x		x		
4	Se hace partícipes a los colaboradores en la planeación de estrategias institucionales , y/o ideas que tengan que ver con la mejora de la empresa.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2:							
5	Considero que la división de áreas de trabajo y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario (pacientes)	x		x		X		
6	El personal administrativo realiza sus funciones de manera idónea.	x		x		X		
7	Ha sido informado oportunamente acerca de sus funciones y condiciones laborales para con la empresa a la que presta servicios.	X		X		X		
8	Considero que mis compañeros de trabajo asumen responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones.	X		x		X		
9	Consideras que la programación de las actividades diarias se realiza en coordinación con el jefe inmediato superior.	x		X		X		
	DIMENSION 3:							
10	Considero que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo en sus colaboradores	x		X		X		

11	Considero que la gerencia y /o administración valora las capacidades de todos los colaboradores.	X		X		X	
12	La jefatura fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal creando espacios de intercambio de ideas.	X		x		X	
13	Consideras que la comunicación es eficiente y le permite coordinar adecuadamente	x		X		x	
14	Sientes que su autoridad lo motiva permanentemente para alcanzar los objetivos organizacionales	X		x		x	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
15	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los mismos ; por ende mejorar la calidad en la atención.	x		x		X	
16	Crees que la gestión administrativa interviene directamente con el avance de la productividad de manera estricta	X		x		x	
17	Considero que la gestión administrativa realiza, evalúa el desempeño del personal	X		x		X	
18	Consideras que la gestión administrativa utiliza estrategias asequibles para mejorar la productividad y compromiso del personal.	x		X		x	

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. en Administración : Dora Lourdes Ponce YactayoDNI:

09747014

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

12 de septiembre de 2021



Dora Lourdes Ponce YactayoDra. en Administración

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teóricoformulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado delítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítemsplantados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.	x		x		X		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta organización.	X		x		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta organización.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2:							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización, es porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		X		
8	Actualmente trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad	X		x		x		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	x		x		X		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi organización, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		x		x		

11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi organización, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	X		x		x		
	DIMENSION 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi organización	X		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora a mi organización, considerando todo lo que me ha dado	x		x		X		
16	Ahora mismo no abandonarí mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	X		x		X		
17	Esta organización se merece mi lealtad	x		x		X		
18	Creo que le debo mucho a esta organización.	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Dora Lourdes Ponce YactayoDNI:

09747014

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

12 de septiembre de 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teóricoformulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado delítem, es conciso, exacto y directo

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



Dora Lourdes Ponce YactayoDra. en Administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	El gerente y/o jefes son coherentes con lo que dicen y lo que hacen.	x		x		x		
2	Su gerente o jefe es líder en la empresa, y siente que su presencia es necesaria para llevar a cabo eficientemente determinadas tareas	x		x		x		
3	El gerente o jefe se siente motivado y contribuye con el buen vivir de sus colaboradores dentro de las labores que realiza	x		x		x		
4	El gerente y/o jefe es riguroso, estricto pero respetuoso y de trato agradable	x		x		X		
5	Siente que su jefe trata de buscar soluciones antes de buscar culpables en una situación de conflicto laboral..	X		x		x		
6	Su jefe asume errores y la autocritica cuando toma decisiones equivocadas o cae en desaciertos	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2:	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Con frecuencia sus jefes dialogan con usted sobre su trabajo y sobre cómo podría mejorarlo	X		x		x		
8	Siente que su jefe , muestra interés , compasión, benevolencia y/o está dispuesto a ayudar a sus colaboradores cuando lo necesiten	x		x		X		
9	Se siente cómodo, a gusto y tranquilo(a) trabajar con su gerente y/o jefe administrativo en el contexto actual.	x		x		X		
10	Existe buena comunicación siendo ésta oportuna y adecuada además de ser horizontal por parte de su jefe	X		x		x		
11	Se siente comprometido con el trabajo que realiza, bajo la dirección de sus jefes en el contexto actual.	x		x		X		
12	El gerente y/o jefe lidera el proceso productivo de sus colaboradores y los impulsa a enfrentarse a retos accesibles	X		x		x		
	DIMENSIÓN 3:	Si	No	Si	No	Si	No	

13	El gerente o jefe es imparcial al solucionar los conflictos entre colaboradores que dificultan el avance de los equipos de trabajo.	x		x		X		
14	Considero que mi jefe hace buena gestión y dirige muy bien los grupos de trabajo	X		x		x		
15	Genera acciones coherentes ante situaciones imprevistas	x		x		X		
16	Considero que mi jefe es asertivo en su estilo de comunicación.	X		x		x		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los jefes promueven el trabajo en equipo, y fomenta espacios que contribuyan a un conversatorio armonioso para mejoras en la empresa.	x		x		X		
18	Es convincente al comunicar sus ideas a los demás , además de ser persuasivo para que los colaboradores se comprometan en el logro de objetivo	X		x		x		
19	Considero que la comunicación fluye entre los distintos equipos y áreas de la empresa de forma colaborativa.	x		x		X		
20	Las decisiones que toman mis jefes son respaldadas en su mayoría por los colaboradores de la empresa.	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

23 de septiembre de 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



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		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	La gestión administrativa se encarga de difundir la misión y visión de la organización para conocimiento de todos sus colaboradores.	x		x		x		
2	Considera que los objetivos institucionales son claros coherentes y alcanzables.	x		x		X		
3	Considero que en la actual gestión se implementan estrategias y comunican los planes oportunamente.	X		x		x		
4	Se hace partícipes a los colaboradores en la planeación de estrategias institucionales , y/o ideas que tengan que ver con la mejora de la empresa.	x		x		X		
	DIMENSION 2:							
5	Considero que la división de áreas de trabajo y funciones del personal responde a la satisfacción del usuario (pacientes)	x		x		X		
6	El personal administrativo realiza sus funciones de manera idónea.	x		x		X		
7	Ha sido informado oportunamente acerca de sus funciones y condiciones laborales para con la empresa a la que presta servicios.	X		X		X		
8	Considero que mis compañeros de trabajo asumen responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones.	X		x		X		
9	Consideras que la programación de las actividades diarias se realiza en coordinación con el jefe inmediato superior.	x		X		X		
	DIMENSION 3:							
10	Considero que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo en sus colaboradores	x		X		X		
11	Considero que la gerencia y /o administración valora las capacidades de todos los colaboradores.	X		X		X		

12	La jefatura fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal creando espacios de intercambio de ideas.	X		x		X		
13	Consideras que la comunicación es eficiente y le permite coordinar adecuadamente	x		X		x		
14	Sientes que su autoridad lo motiva permanentemente para alcanzar los objetivos organizacionales	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los mismos ; por ende mejorar la calidad en la atención.	x		x		X		
16	Crees que la gestión administrativa interviene directamente con el avance de la productividad de manera estricta	X		x		x		
17	Considero que la gestión administrativa realiza, evalúa el desempeño del personal	X		x		X		
18	Consideras que la gestión administrativa utiliza estrategias asequibles para mejorar la productividad y compromiso del personal.	x		X		x		

Observaciones : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

12 de septiembre de 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



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 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.	x		x		X		
2	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta organización.	X		x		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta organización.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2:							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización, es porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		X		
8	Actualmente trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad	X		x		x		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	x		x		X		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi organización, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		x		x		

11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi organización, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	X		x		x		
	DIMENSION 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi organización	X		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora a mi organización, considerando todo lo que me ha dado	x		x		X		
16	Ahora mismo no abandonarí mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	X		x		X		
17	Esta organización se merece mi lealtad	x		x		X		
18	Creo que le debo mucho a esta organización.	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones : _____

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

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

44199834

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

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

23 de setiembre del 2021



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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 :

Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación del cuestionario que mide el Liderazgo gerencial mediante el coeficiente de validez de Aiken

ÍTEM	JUECES				TOTAL		V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	SI	NO	
1	1	1	1	1	4	0	1.0
2	1	1	1	1	4	0	1.0
3	1	1	1	1	4	0	1.0
4	1	1	1	1	4	0	1.0
5	1	1	1	1	4	0	1.0
6	1	1	1	1	4	0	1.0
7	1	1	1	1	4	0	1.0
8	1	1	1	1	4	0	1.0
9	1	1	1	1	4	0	1.0
10	1	1	1	1	4	0	1.0
11	1	1	1	1	4	0	1.0
12	1	1	1	1	4	0	1.0
13	1	1	1	1	4	0	1.0
14	1	1	1	1	4	0	1.0
15	1	1	1	1	4	0	1.0
16	1	1	1	1	4	0	1.0
17	1	1	1	1	4	0	1.0
18	1	1	1	1	4	0	1.0
19	1	1	1	1	4	0	1.0
20	1	1	1	1	4	0	1.0

Coeficiente de validez de Aiken:
$$V = \frac{S}{(N(C-1))} = 1.00$$

Los Jueces que evaluaron el cuestionario fueron el Dr. Ponte Quiñones Elvis; especialidad de Investigación y Estadística, Dr. Enriquez Rosales Carlos; especialidad de Dr. en Administración, Dra. Ponce Yactayo Dora;, dra. en especialidad de Dr en Administración de la educación y la Dra Rivera salazar Odolinda especialidad de Psicología e Investigación.

Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación del cuestionario que mide el **Gestión Administrativa** mediante el coeficiente de validez de Aiken

ÍTEM	JUECES				TOTAL		V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	SI	NO	
1	1	1	1	1	4	0	1.0
2	1	1	1	1	4	0	1.0
3	1	1	1	1	4	0	1.0
4	1	1	1	1	4	0	1.0
5	1	1	1	1	4	0	1.0
6	1	1	1	1	4	0	1.0
7	1	1	1	1	4	0	1.0
8	1	1	1	1	4	0	1.0
9	1	1	1	1	4	0	1.0
10	1	1	1	1	4	0	1.0
11	1	1	1	1	4	0	1.0
12	1	1	1	1	4	0	1.0
13	1	1	1	1	4	0	1.0
14	1	1	1	1	4	0	1.0
15	1	1	1	1	4	0	1.0
16	1	1	1	1	4	0	1.0
17	1	1	1	1	4	0	1.0
18	1	1	1	1	4	0	1.0

Coeficiente de validez de Aiken:
$$V = \frac{S}{N(C - 1)} = 1.00$$

Los Jueces que evaluaron el cuestionario fueron el Dr. Ponte Quiñones Elvis; especialidad de Investigación y Estadística, Dr. Enriquez Rosales Carlos; especialidad de Dr. en Administración, Dra. Ponce Yactayo Dora;, dra. en especialidad de Dr en Administración de la educación y la Dra Rivera salazar Odolinda especialidad de Psicología e Investigación.

Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación del cuestionario que mide el Compromiso Organizacional mediante el coeficiente de validez de Aiken

ÍTEM	JUECES				TOTAL		V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	SI	NO	
1	1	1	1	1	4	0	1.0
2	1	1	1	1	4	0	1.0
3	1	1	1	1	4	0	1.0
4	1	1	1	1	4	0	1.0
5	1	1	1	1	4	0	1.0
6	1	1	1	1	4	0	1.0
7	1	1	1	1	4	0	1.0
8	1	1	1	1	4	0	1.0
9	1	1	1	1	4	0	1.0
10	1	1	1	1	4	0	1.0
11	1	1	1	1	4	0	1.0
12	1	1	1	1	4	0	1.0
13	1	1	1	1	4	0	1.0
14	1	1	1	1	4	0	1.0
15	1	1	1	1	4	0	1.0
16	1	1	1	1	4	0	1.0
17	1	1	1	1	4	0	1.0
18	1	1	1	1	4	0	1.0

Coeficiente de validez de Aiken:
$$V = \frac{S}{(N(C-1))} = 1.00$$

Los Jueces que evaluaron el cuestionario fueron el Dr. Ponte Quiñones Elvis; especialidad de Investigación y Estadística, Dr. Enriquez Rosales Carlos; especialidad de Dr. en Administración, Dra. Ponce Yactayo Dora;, dra. en especialidad de Dr en Administración de la educación y la Dra Rivera salazar Odolinda especialidad de Psicología e Investigación.

Anexo 05
Análisis de confiabilidad
 Confiabilidad del cuestionario liderazgo gerencial

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL																				
N°	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4			
1	2	2	4	2	1	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3
6	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
7	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3
8	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2
9	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3
13	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
16	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
20	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2

Nota: Encuesta piloto

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		20	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N° DE ÍTEMS
	20
	,926

Análisis de confiabilidad
Confiabilidad del cuestionario Gestión Administrativa

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		
N°	DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4					
1	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
5	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
7	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
8	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3
13	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
14	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
19	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3
20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2

Fuente: Encuesta piloto

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
	,917 18

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Confiabilidad del cuestionario Compromiso Organizacional

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
N°	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3					
1	5	4	5	3	4	4	4	3	1	4	2	3	2	3	5	2	4	5
2	4	3	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	1	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4
6	5	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4
7	4	5	5	3	4	2	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5
8	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3
9	4	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
10	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
13	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
14	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
15	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
19	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
20	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4

Fuente : Encuesta piloto

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	N	%
Valid	20	100,0
Excluidos	0	,0
Total	20	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N° de Items
,884	18

**ANEXO 06:
Base de datos variable Liderazgo gerencial**

N°	L. PERSONAL							L. DE INFLUENCIA							L. ESTRATEGICO					L. DE RESULTADOS					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	D3	P17	P18	P19	P20	D4	
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	20
2	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	33
3	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	1	2	2	10	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	33
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	58
5	1	2	2	2	2	1	10	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	28
6	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	58
7	2	3	3	2	3	3	16	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	60
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	58
9	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	37
10	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	23
11	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	55
12	2	1	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	1	8	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	27
13	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	37
14	1	1	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	1	6	1	1	1	1	4	28
15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	53
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	60
17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	58
18	2	2	2	2	2	3	13	2	1	2	1	2	2	10	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	33
19	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	48
20	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	1	6	1	1	2	1	5	32
21	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	42
22	2	1	2	2	1	1	9	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	33
23	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	37
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	59

25	2	1	2	1	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	35
26	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	36
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	60
28	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	1	6	2	1	2	1	6	29
29	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	58
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	59
31	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	49
32	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	58
33	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	22
34	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	55
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	56
36	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	3	9	3	3	2	3	11	52
37	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	45
38	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	3	3	2	14	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	51
39	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	2	2	13	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	46
40	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6	34
41	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	1	2	2	10	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	34
42	2	2	2	2	1	2	11	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	2	6	2	2	1	2	7	33
43	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	2	1	2	10	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	35
44	2	2	2	1	1	1	9	2	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	31
45	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	42
46	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	44
47	2	2	1	2	1	1	9	2	1	2	2	2	1	10	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	32
48	1	1	2	2	2	1	9	2	1	1	1	2	2	9	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	31
49	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	2	1	2	10	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6	33
50	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	40
51	2	1	2	2	2	1	10	1	1	2	1	1	2	8	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7	31
52	2	1	1	2	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	32
53	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	1	1	2	10	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	32
54	2	1	2	2	1	1	9	2	2	1	1	2	1	9	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	29

55	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	46
56	1	2	1	2	2	2	10	2	2	1	2	1	2	10	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	33
57	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	31
58	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	1	1	2	8	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	30
59	2	1	1	2	2	2	10	2	1	1	1	2	2	9	2	2	1	1	6	2	2	2	1	7	32
60	2	2	2	2	2	1	11	1	2	1	2	2	1	9	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	33

Base de datos: Gestión administrativa

N°	PLANIFICACION					ORGANIZACION						DIRECCION						CONTROL					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	P14	D3	P15	P16	P17	P18	D4	
1	1	1	1	2	5	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	23
2	3	3	3	2	11	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	2	2	3	9	44
3	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	37
4	1	1	2	1	5	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	6	24
5	1	2	1	1	5	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
6	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	9	47
7	3	2	2	3	10	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	50
8	2	2	1	2	7	1	2	2	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	6	30
9	3	4	3	2	12	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	43
10	1	1	2	1	5	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	24
11	2	2	2	1	7	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	6	29
12	2	2	2	1	7	2	2	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	1	2	7	29
13	1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	6	26
14	1	2	1	1	5	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	6	2	1	1	2	6	25
15	1	1	2	1	5	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	1	1	5	25
16	3	3	3	2	11	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	2	2	3	2	9	47
17	1	2	2	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	7	28
18	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	5	24
19	2	3	2	2	9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	9	40
20	1	2	1	1	5	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	6	1	3	1	1	6	26
21	2	3	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	8	41
22	2	3	3	1	9	4	4	4	4	4	20	2	1	1	3	2	9	3	3	1	1	8	46
23	3	3	2	2	10	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	10	45
24	2	2	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	8	31
25	2	3	2	2	9	3	3	2	2	3	13	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	9	42

26	2	2	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	1	7	2	2	1	1	6	28
27	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	54
28	1	2	1	2	6	1	2	1	2	1	7	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	6	27
29	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	5	25
30	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	36
31	1	2	2	1	6	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7	2	2	1	1	6	26
32	2	1	2	1	6	1	1	1	2	1	6	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	6	26
33	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	8	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	6	24
34	3	2	3	3	11	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	3	11	2	2	3	3	10	44
35	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	36
36	2	2	1	2	7	1	2	2	2	2	9	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	6	30
37	2	2	1	1	6	2	2	2	1	2	9	1	2	2	1	2	8	1	1	2	2	6	29
38	3	3	2	2	10	2	2	2	3	3	12	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	10	44
39	1	2	1	2	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	6	27
40	1	2	1	2	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	6	27
41	1	2	1	2	6	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	6	27
42	1	2	2	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	2	2	2	7	25
43	2	1	2	1	6	1	1	2	1	1	6	2	1	2	1	1	7	2	2	1	1	6	25
44	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	7	32
45	1	2	2	1	6	2	2	1	1	1	7	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	7	28
46	1	2	1	1	5	2	2	1	2	1	8	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	5	26
47	2	2	3	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	6	34
48	2	2	2	2	8	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	6	28
49	1	2	1	2	6	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	6	26
50	2	1	2	1	6	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	1	7	2	1	1	1	5	26
51	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	6	26
52	1	2	2	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	2	1	1	2	6	24
53	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	7	31
54	2	2	1	1	6	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	2	1	1	2	6	28
55	2	1	2	1	6	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	7	30

56	2	1	2	2	7	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	6	30
57	2	2	3	3	10	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	10	45
58	2	3	2	3	10	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	2	12	3	3	2	3	11	46
59	2	2	2	3	9	2	3	2	3	2	12	2	1	2	2	3	10	2	4	1	2	9	40
60	3	2	2	3	10	3	3	2	3	2	13	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	10	45

Base de datos: Compromiso organizacional

N°	C. AFECTIVO							C. DE CONTINUIDAD							C. NORMATIVO							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	
1	2	2	2	2	3	2	12	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	2	14	39
2	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	3	3	4	21	64
3	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	59
4	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	3	15	41
5	2	3	3	2	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	2	2	14	41
6	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	4	22	64
7	3	3	3	4	3	4	20	4	4	2	2	2	2	16	3	2	3	3	4	3	18	54
8	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	15	3	2	3	3	2	2	15	46
9	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	3	3	15	2	2	3	2	2	3	14	42
10	1	2	2	1	2	1	9	1	2	1	2	2	2	10	1	2	2	1	2	1	9	28
11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	35
12	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	37
13	1	2	1	2	2	2	21	2	3	2	1	1	2	11	2	1	2	2	1	2	10	42
14	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	3	2	3	15	43
15	1	2	2	2	2	2	11	1	1	3	1	1	1	8	2	1	3	2	2	2	12	31
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
17	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	33
18	1	2	1	1	2	2	9	3	3	2	2	2	1	13	2	3	1	3	2	2	13	35
19	2	2	2	2	3	2	13	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	39
20	1	2	1	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	1	2	1	9	30
21	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	3	3	4	21	63
22	3	2	2	3	1	2	13	2	2	2	2	1	2	11	2	2	3	2	2	3	14	38
23	1	2	2	2	1	2	10	2	2	1	1	2	3	11	1	2	1	2	1	3	10	31
24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	4	3	4	22	65
25	2	2	3	2	2	2	13	1	2	3	2	2	2	12	3	2	2	2	1	1	11	36

26	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	2	1	1	2	2	1	9	30
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
28	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3	21	63
29	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	69
30	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	4	4	4	22	64
31	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	1	2	10	31
32	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	2	3	15	2	3	3	2	2	2	14	41
33	2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	3	2	13	42
34	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	3	4	4	22	64
35	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	3	3	3	20	63
36	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	2	3	3	3	2	3	16	40
37	2	1	2	3	2	1	11	2	2	2	1	2	1	10	2	2	3	3	2	3	15	36
38	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10	31
39	2	1	2	1	2	2	10	2	1	2	3	2	2	12	2	3	2	1	2	3	13	35
40	2	2	2	2	3	3	14	2	1	2	3	2	2	12	2	2	2	1	2	2	11	37
41	1	1	2	2	2	2	10	2	3	2	3	1	2	13	1	3	2	2	2	2	12	35
42	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	3	2	3	15	44
43	1	2	2	2	2	2	11	1	1	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	2	14	37
44	2	2	1	2	1	1	9	2	1	1	2	2	2	10	2	1	1	1	2	2	9	28
45	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	1	2	11	1	1	1	1	2	2	8	29
46	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
47	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	2	2	11	1	2	2	3	2	3	13	34
48	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	3	2	2	12	2	3	2	3	2	2	14	36
49	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	3	1	2	11	2	2	2	2	2	2	12	33
50	2	3	3	2	2	2	14	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	2	3	2	15	44
51	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	2	2	2	11	32
52	1	1	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	3	2	3	13	33
53	2	2	1	2	1	2	11	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	3	13	39
54	2	3	2	2	2	2	13	2	1	1	3	1	2	10	2	2	2	3	2	2	13	36
55	1	2	2	3	2	2	12	2	2	2	3	2	3	14	3	2	2	3	2	2	14	40
56	2	2	1	2	1	1	9	2	1	2	1	1	1	8	2	2	1	2	2	2	11	28

57	1	1	1	2	2	3	10	2	1	2	1	1	2	9	2	2	1	2	2	3	12	31
58	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	4	22	68
59	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
60	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	45

Anexo 07

Autorización de la Institución donde se aplicó la investigación



Carta N° 052- ONCORAD – 2021

Trujillo, 05 de octubre del 2021


**DOCTORA. -
ROSA MARÍA SALAS SANCHEZ
JEFA DE ESCUELA DE POSGRADO UCV
Presente.-**

Estimada Doctora:

La presente tiene por objeto saludarla cordialmente y en relación al documento recepcionado, comunicar a su despacho que se acepta dar las facilidades para la aplicación de encuestas en nuestra institución y proporcionar información que se encuentre relacionada al proyecto de investigación desarrollado por nuestra colaboradora la Srta. Evelyn Lisset Espinoza Calvo.

Sin otro particular por el momento. Quedo de usted.

Atentamente.



**CESAR CAMPOS ZAPATA
GERENTE ADMINISTRATIVO
ONCORAD S.A.C**