



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión administrativa y compromiso organizacional en
trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

AUTORA:

Escudero Farro, Darsy Miluska ([ORCID: 0000-0001-6694-3720](https://orcid.org/0000-0001-6694-3720))

ASESORA:

Dra. Alva Loyola María Elena ([ORCID: 0000-0002-3034-2170](https://orcid.org/0000-0002-3034-2170))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y a mi hija que son el motor de mi vida, eternamente agradecida por su confianza.

Darsy

Agradecimiento

A todas las personas que contribuyeron para que este trabajo se realice con esfuerzo y dedicación, especialmente a mis padres, familiares, amigos, asesores de la maestría y a la empresa FRIGO INCA SAC, por brindarme todas las facilidades en la recolección de datos.

La Autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Niveles de gestión administrativa según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	13
Tabla 2: <i>Niveles de gestión administrativa según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	13
Tabla 3: <i>Coeficiente de correlación de Pearson entre Gestión administrativa y compromiso organizacional según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	14
Tabla 4: <i>Correlación de Pearson entre Planificación y compromiso organización según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	14
Tabla 5: <i>Correlación de Pearson entre organización y compromiso organizacional según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	15
Tabla 6: <i>Correlación de Pearson entre dirección y compromiso organizacional según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	15
Tabla 7: <i>Correlación de Pearson entre control y compromiso organizacional según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</i>	16

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022. La investigación fue de diseño básica, de tipo no experimental transversal correlacional, participaron 158 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el de Gestión administrativa de Stoner, Freeman y Gilbert y el de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, en donde se encontró que existe una correlación directa fuerte entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo. En lo referente a analizar si existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional. Se concluyó que existe una correlación directa fuerte. Los resultados son datos de importancia porque daría inicio a la propuesta de estrategias para mejorar ambas variables en la organización, estas enfocadas a políticas innovadoras.

Palabras Clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional, trabajadores Trujillo.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment of the workers of a meat products company, Trujillo 2022. The research was of basic design, of a non-experimental cross-correlational type, 158 workers participated, who were Two questionnaires were applied to them, the Stoner, Freeman and Gilbert Administrative Management questionnaire and the Meyer and Allen Organizational Commitment questionnaire. The Pearson Correlation Coefficient was used, where it was found that there is a strong direct correlation between administrative management and organizational commitment of the workers of a meat products company, Trujillo. With regard to analyzing whether there is a relationship between the dimensions of administrative management and organizational commitment. It was concluded that there is a strong direct correlation. The results are important data because they will initiate the proposal of strategies to improve both variables in the organization, these focused on innovative policies.

Keywords: Administrative management, organizational commitment, Trujillo workers.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones día a día se someten a un proceso de mejora, por lo cual es importante que cuenten con una buena planificación, organización, dirección y control (Sandoval, et al., 2019), que a través del manejo eficiente de los insumos de la organización se alcancen los objetivos organizacionales (Hernández, 2016). La gestión administrativa es el pilar fundamental en las instituciones, debido a que ayuda a ver con claridad la eficiencia y eficacia de las operaciones, y garantiza el cumplimiento de normas y leyes institucionales al momento de cumplir objetivos (Comas, et al., 2020). Las organizaciones en cualquier contexto y ubicación geográfica, necesitan tener una gestión administrativa efectiva, que cumplan los 4 procesos de la administración, utilizando herramientas de mejora continua, que llevará a los trabajadores a sentirse comprometidos con el trabajo diario, así mismo se comprometan con sus funciones (Ordóñez, et al., 2021).

En Colombia, Sánchez (2020), dice que 5.4 millones de empleados se vieron perjudicados por una mala gestión administrativa durante la pandemia del Covid19 provocando falta de compromiso laboral frente al trabajo remoto. También en México Bernal, Ruíz y Pastrana (2021), evidenció que el 83% de trabajadores de salud tenían un alto nivel de compromiso laboral, debido a que la gestión administrativa había creado un plan de emergencia. En Ecuador el 50% de empresas dejan la planeación estratégica a la alta dirección y no es con colaboración de los empleados, lo que genera una inconformidad de la forma de dirigir (Chiquito, et al., 2022).

A nivel nacional, en la ciudad de Piura Olivares (2019) identificó que los trabajadores de una empresa refieren sentir una mala GA, lo que les genera falta de liderazgo y compromiso con la organización. Así mismo, Vergaray (2022), refiere que en Lima el 33.1% de trabajadores municipales perciben que la gestión es adecuada, sin embargo, la planificación es tomada como poco importante. Además, en Puno los trabajadores de las empresas tienen mal compromiso laboral desde que la gestión no activó su plan de emergencia durante el Covid-19 (Guzmán, 2021).

Por otro lado, en Trujillo no existen mayores investigaciones sobre la GA que realizaron las empresas para enfrentar la Covid-19, sin embargo, si se investigó sobre el compromiso organizacional, Saucedo (2019) encontró que el CO de los trabajadores Trujillanos es inadecuada, puesto que no tienen liderazgo y dejan sus tareas de lado. Específicamente en una empresa de productos cárnicos, se

observó que los trabajadores no se sienten comprometidos con el trabajo y esto se relaciona a la gestión que realiza la gerencia.

En ese sentido, se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022? Y como objetivos específicos: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022?

Este estudio se justifica porque conviene los resultados ya que servirán para conocer el vínculo entre GA y CO, así mismo, se propondrán estrategias de mejora para tener trabajadores satisfechos y comprometidos, por ello se dará a conocer el grado de compromiso organizacional y su vinculación con la gestión administrativa. En cuanto a lo social, el trabajador se beneficiará directamente, porque el aspecto socioemocional cada día se vuelve más importante en las organizaciones, por lo tanto, el conocer la relación de las variables ayudará a crear políticas de recursos humanos. En el tema práctico los resultados, conclusiones y recomendaciones podrán ser usadas y socializadas con los estudiantes de posgrado y también podrá ser usado por los gerentes como referencia. Por otro lado, lo teórico se enfoca en la recopilación de diversa información en un solo documento, que será organizado y válido. Y por último los instrumentos, serán validados y actualizados, lo cual servirá para futuros estudios.

Asimismo, se vio el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022.

También, se formuló como hipótesis general: Hay vinculación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022. Las específicas: HE1: Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones previas sobre las variables, en el ámbito internacional está Rubio y García (2019) con su investigación sobre la relación de la gestión y compromiso organizacional en empleados, fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional transversal, participaron empleados de 4 empresas, a quienes se les encuestó usando los instrumentos de prácticas de gestión humana GHBC y engagement de Utrecht. Se evidencia que hay vínculo entre las prácticas de la gestión y el compromiso organizacional, así como con sus dimensiones. Asimismo, la dimensión de la Gestión que más se relaciona con el compromiso laboral es la planificación. Se concluye que la gestión cumple un papel importante en el compromiso organizacional.

Centeno (2019), investigó sobre la calidad de la gestión administrativa y su relación con el compromiso laboral de docentes en el Salvador, fue un estudio correlacional descriptivo. La población y muestra fueron 91 docentes de siete colegios del Salvador, se usaron los instrumentos de Méndez del 2015 y Del Valle del 2016. Se encontró que correlación entre las variables, es decir que, si el director cumple los procesos de la gestión administrativa, los docentes elevan su compromiso organizacional. Además, las dimensiones de la variable 1 se relacionan directamente con la variable 2.

Fierro (2018) buscó la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa pública, además quiso conocer la influencia de una variable sobre otra en México. Es correlacional transversal y con un diseño no experimental. Los participantes fueron 110 servidores públicos, se usó un cuestionario de elaboración propia basada en la teoría de Thomson, Perry y Miller. Se encontró que las variables se relacionan positivamente, así mismo que el compromiso organizacional influye en las dimensiones de la gestión administrativa. Se concluye que cuando el trabajador tiene un apego, un afecto hacia la organización se tiene resultados eficientes con la gestión administrativa pública.

Quiroga (2021). Investigó sobre la gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de trabajadores ecuatorianos. Es de tipo correlacional descriptivo comparativo, participaron 20 trabajadores, se les aplicó el instrumento

de General de Blanch. Se concluye que las variables se relacionan directamente, así como también que la gestión es eficiente porque el compromiso es alto.

Además, Pérez (2019) investigó en México sobre el compromiso laboral y su relación con gestión administrativa en empresas de turismo. Fue de tipo correlacional transversal, uso un análisis factorial, tuvo como población a 69 participantes y como muestra 59. Se usó un cuestionario de creación propia. Se evidenció que existe relación directa significativa entre las variables, además la rotación de personal afecta el compromiso organizacional. Concluyó que es necesario planificar, organizar y direccionar adecuadamente la rotación es decir gestionar de manera adecuada.

Por otro lado, están las investigaciones nacionales. Anhelía, et al. (2021). Tienen un estudio sobre gestión administrativa y compromiso laboral en colegios de Perú, es de diseño no experimental, de tipo correlacional transversal. Se encuestaron a 88 personas, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. La correlación mediante Rho de Spearman nos arroja una vinculación positiva entre las variables. Se concluye que, a mayor gestión administrativa, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de Perú.

Olortegui (2018) investigó sobre la vinculación de la gestión administrativa y compromiso organizacional en una entidad del estado en Lima. Fue investigación básica de diseño no experimental de tipo correlacional, participaron 70 trabajadores de una UGEL de Lima, uso la encuesta con 2 instrumentos. Evidenció que existe vinculación positiva considerable entre las variables $Rho = 0.783$ y $p < 0.05$. También que las dimensiones de la gestión administrativa, planificación, organización y dirección se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional. Sin embargo, existe correlación débil entre control y compromiso organizacional.

Velásquez (2022) realizó una investigación sobre gestión administrativa y compromiso organizacional en la Policía Nacional en Lima, quiso evidenciar la relación de las mismas. Fue un estudio básico, de tipo correlacional transversal de diseño no experimental. El conjunto fue 105 policías, la muestra fueron 83 de ellos. Usó una encuesta, se evidenció que hay vinculación directa significativa entre las variables, es decir a si mejora la gestión administrativa mejora el

compromiso organizacional en cuanto a las dimensiones, encontró que hay relación directa entre ellas.

Ulloa (2022). Investigó sobre gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada en Piura. Quiso evidenciar la relación, fue de tipo correlacional con corte transversal, de diseño no experimental. Participaron 66 personas, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Evidenció que existe relación positiva muy alta entre las variables, lo que demostró que si la gestión es eficiente mejora el compromiso laboral.

Vergaray (2022). Buscó la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional en una Municipalidad de Lima. Fue de tipo correlacional, de diseño no experimental. Utilizó un instrumento de 30 preguntas con una escala de Likert, la cual se les aplicó a 40 trabajadores de la Municipalidad de San Isidro. Los resultados mostraron que hay relación entre las variables, además se propusieron alternativas de mejora para cambiar las variables, evidenciando mejoras en la calidad de atención.

Además, está la investigación de Saravia y Grandez (2022). Ellos investigaron sobre la relación del compromiso laboral, satisfacción laboral y la gestión administrativa. Fue de diseño no experimental, de tipo básico correlacional. Se encuestó a 50 trabajadores, el instrumento fue un cuestionario tipo Likert. Los resultados dicen que el 55% está regularmente satisfecho, el 64% percibe un compromiso laboral regular y el 62% refiere que la gestión administrativa es baja. Se concluye que existe relación significativa entre las variables.

Entre las definiciones de las variables tenemos a Mendoza (2017) que refiere que la gestión administrativa son acciones que se realizan a favor del cumplimiento de objetivos y metas tomando como referencia las fases del proceso administrativo como la planificación, organización, dirección y control. También Ramírez, et al. (2019) dice que es la evaluación de los procesos seguidos para cumplir objetivos organizacionales. Así también procesos que se ejecutan para garantizar la calidad y eficiencia de los servicios que se brinda a los clientes (Munch, 2014). Además, se centra en los lineamientos de la moderna administración, pues planifica, organiza, dirige, ejecuta y controla todos los procesos de una organización

enfocados a cumplir objetivos y metas (Meyer y Allen, 2019). Por eso, la gestión administrativa monitorea la organización de las instituciones con lo que asegura el uso adecuado de recursos, la distribución equitativa, para que los colaboradores logren cumplir su trabajo, que suma al cumplimiento de objetivos trazados (Salvador y Sánchez, 2018).

Tiene características resaltantes como que es universal, aplicado tanto a lo público como privado, se usa como instrumento para lograr objetivos, es interdisciplinario porque reúne diversas teorías, es específica y flexible, porque adecua los principios a las necesidades (Chiavenato, 2014). También Agustín Reyes refiere que entre sus características está la universalidad, especificidad, unidad jerárquica y unidad temporal, además Münch y García adicionan la flexibilidad, interdisciplinaridad y valor instrumental, así como George Terry, adiciona que tiene propósito administrativo, esfuerzo grupal para administrar, es intangible, practica administrativa y ejerce impacto en la vida humana (Guerrero et al., 2021).

Por otro lado, Chiavenato (2012) considera cuatro dimensiones para la gestión administrativa, dimensión 1: planificación, que se ocupa de la programación de tareas y estrategias para lograr la visión y misión de la organización. Dimensión 2: organización, que se refiere a la distribución de funciones para cada trabajador, así como de las normas y reglas. Dimensión 3: dirección, que hace referencia al direccionamiento y liderazgo de los jefes para alcanzar objetivos comunes. Dimensión 4: Control que tiene que ver con la evaluación y seguimiento de los procesos y uso de recursos.

Entre las teorías están: Teoría Clásica de la Administración de Taylor que para mejorar la productividad y desempeño analiza los procesos y las funciones de cada puesto de trabajo. Es decir, se centra en las tareas de cada individuo y sus talentos natos. También está la Teoría Humanista de la Administración, de Hawthorne y Elton Mayo que nos dicen que es importante centrarse en las personas, hay que rotar los puestos de trabajo porque nos ayuda a la motivación y mayor productividad. Además, está la Teoría Racionalista de la Administración, que se centra en las relaciones humanas y como la tecnología ayuda en el trabajo eficiente y organizado. Que hace referencia a las relaciones humanas (Agüero, 2007).

También se habla de los niveles directivos que tiene que ver con la administración, que ayuda en los diversos roles cambiantes en las organizaciones. Se tiene el

nivel operativo, que implementa procesos operativos, crea y busca oportunidades de crecimiento para el negocio, atracción

Por otro lado, tenemos las definiciones de compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991), refieren que es la vinculación del trabajador con su organización, tiene que ver con una condición espiritual. Los trabajadores más involucrados son los que permanecen más en la empresa y ayudan en el cumplimiento de objetivos. No son hechos aislados sino provocado por factores como las relaciones del cargo, normativa, comunicación y liderazgo directivo. Arciniega y Gonzales (2012) dicen que es reconocimiento psicológico de una persona hacia su centro de trabajo, es decir tiene una valoración positiva. También Puell (2016) afirman que el compromiso organizacional es el deseo del trabajador de hacer esfuerzos para cumplir los objetivos, así como aceptar los valores y normas institucionales.

El compromiso organizacional tiene tres dimensiones basadas en el enfoque tridimensional de Meyer y Allen (1991), que son el compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo. Dimensión 1: compromiso de continuidad (necesidad) que se refiere a la remuneración percibida, la persona se desarrolla en su ambiente laboral por lo económico, en el marco de conseguir algo igual o mejor es poco probable, se muestra el apego al plano material a su institución. Dimensión 2: compromiso afectivo (deseo), hace referencia a la concordancia entre los valores y filosofía de las instituciones y las del trabajador; es la emoción por trabajar en una determinada empresa es la identificación con ella, el sentirse orgulloso de pertenecer a dicha empresa. Dimensión 3: compromiso normativo (deber), se refiere a la acción de ya no trabajar en la empresa, lo que provocaría una sensación de culpabilidad y por lo que no renunciaría a la empresa, es decir se siente obligado. Lo que lleva a permanecer en la zona de confort.

Por otro lado, una de las teorías que sustenta el compromiso organizacional es la Teoría de Mowday, Porter y Steers (1982), que mencionan que el individuo se identifica con su organización y genera consecuencias favorables, hablan del enfoque afectivo-actitudinal, que tiene que ver con los factores que influyen en el individuo para comprometerse entre ellos están el salario, las funciones, el tiempo de trabajo; lo que hace que el individuo tenga un vínculo más fuerte. También está el enfoque sociológico, que tiene que ver con el vínculo entre la organización y el colaborador que está basado en procesos como los sentimientos del trabajador y la denominación del empleador. Por último, está el enfoque

comportamental, que hace referencia al compromiso como un vínculo que se hace presente por medio de actos y conductas consientes del trabajador (Guerrero, 2019).

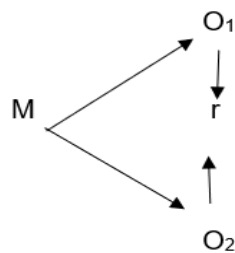
También se tiene la teoría de Meyer y Allen (1991), que mencionan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se caracteriza por la relación de las personas y su organización, estos autores tienen un modelo tridimensional que habla de 3 componentes: afectivo, continuidad y normativo. Estos se asumen de diversas maneras, de acuerdo a las organizaciones, ya sea en el grupo laboral, supervisión o carrera. El componente afectivo tiene que ver con el deseo de permanecer en la institución, el componente continuo que está relacionado a los costos de salida de la organización y componente normativo que tiene que ver con el sentimiento de culpa por permanecer en la organización (Santiago y Rojas, 2021).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Está basada en teorías ya comprobadas, sin necesidad de hacer una modificación en las variables, es decir básica. Tiene un enfoque cuantitativo, porque se usó la estadística para el análisis de los datos (Hernández, et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación: Es no experimental; es decir, no hubo necesidad de manipular las variables, para generar mejorías. Asimismo, es de corte transversal correlacional, es decir se aplicó instrumentos para recoger la información en un sólo momento, y no se manipularán las variables, además los resultados serán de cada variable serán relacionados con una misma muestra (Hernández, et al., 2014).



Siendo:

M: trabajadores

O₁: Gestión administrativa

O₂: Compromiso Organizacional

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Son acciones que se realizan a favor del cumplimiento de objetivos y metas tomando como referencia las fases del proceso administrativo como la planificación, organización, dirección y control (Mendoza, 2017).

Definición operacional: Se medirá con el cuestionario de Stoner, Freeman y Gilberth (1996), mide cuatro dimensiones y tiene 20 preguntas.

Indicadores:

- Organización de la recaudación
- Evaluación de morosos y deudas
- Elaboración de los objetivos y metas de gestión
- Proceso de recaudación
- Entrenamiento de personal calificado
- Aplicación de funciones en base al MOF
- Recaudación de impuestos
- Estimación de los resultados
- Relación de deudas
- Control de procesos en la gestión
- Campañas de gestión
- Orientaciones al contribuyente

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es la vinculación del trabajador con su organización, tiene que ver con una condición espiritual. Los trabajadores más involucrados son los que permanecen más en la empresa y ayudan en el cumplimiento de objetivos (Meyer y Allen, 1991)

Definición operacional: Se usará el cuestionario de Meyer y Allen (1991), que mide 3 dimensiones, con 21 preguntas

Indicadores:

- Familia
- Pertenencia
- Lealtad
- Indiferencia
- Conveniencia
- Consecuencia

- Conciencia moral
- Lealtad
- Sentimiento de culpa

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Son el universo de personas o cosas con tipologías similares (Hernández, et al., 2014). El estudio estuvo conformado por 158 trabajadores de una empresa de productos cárnicos, a los cuales se les evaluó una sola vez.

Por razones de accesibilidad se estudió a toda la población, no se consideró muestra para la presente investigación.

- **Criterios de inclusión:** son las características que permite a alguien participar de un estudio (Castro, 2019). En este estudio participaran trabajadores de ambos sexos, con contrato vigente, personal nombrado o por locación de servicio y que tengan acceso a internet.
- **Criterios de exclusión:** son características que nos impiden participar en un estudio (Castro, 2019). En el estudio no participaran trabajadores en periodo vacacional, trabajadores con descanso médico y los que no tengan acceso a internet.

Unidad de análisis: Trabajador de la empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizará la encuesta, porque se recogerá la información bajo un instrumento previamente elaborado, es decir preguntas.

Instrumento

Se empleó el cuestionario de Stoner, Freeman y Gilbert (1996), que consta de 25 preguntas, con respuestas tipo Likert, mide 4 dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Se aplica en 30 minutos de manera colectiva, a personas de 18 años a más, tiene una validez de 0.87 y confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.91. Para medir el

compromiso organizacional se usó el cuestionario de Meyer y Allen (1991). Que mide 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, consta de 21 preguntas, se aplica de forma colectiva en 15 minutos, a personas de 16 años a más, tiene una validez por juicio de expertos de 0.90 y una confiabilidad de 0.92.

Validez

Se usó el juicio de expertos, donde se consideró tres profesionales expertos con maestría que trabajen con las variables de estudio, se recogió la opinión de los expertos a través de un formato creado por la universidad, evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia, de los instrumentos, y luego se procesaron los datos, obteniendo un resultado de validez para el cuestionario de gestión administrativa fue 0.95 y para el cuestionario de compromiso organizacional fue 0.96.

Confiabilidad: Se realizó la confiabilidad por prueba piloto, con 30 personas de una empresa de Trujillo, después de recoger los datos se procedió al análisis estadístico a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Se obtuvo en el cuestionario de gestión administrativa 0.825 puntos, lo cual quiere decir que la confiabilidad es buena y en el cuestionario de compromiso organizacional obtuvo 0.943 puntos, lo cual dice confiabilidad a nivel excelente.

3.5. Procedimientos

Primero se identificó el problema, se formuló la pregunta de investigación general y los específicos, así como objetivos e hipótesis. Luego se redactaron los antecedentes y seleccionó las teorías para sustentar la investigación. Luego se solicitó permiso a la gerencia de la empresa, luego de obtenido el permiso se explicó a la muestra los objetivos de la investigación y se pidió su participación voluntaria, además se entregó los cuestionarios para su llenado. Finalmente, con los datos recogidos se elaboró una base de datos, para el análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se consideró el método cuantitativo, usando el aplicativo SPSS y programa Excel para hacer el procesamiento de datos e interpretación de resultados y así responder a las interrogantes de investigación, a su vez se comprobará la hipótesis de investigación. Además, para contrastar las hipótesis planteadas se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson previa evaluación del análisis de normalidad de los datos. Se fijó un nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$) en los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Se tomará los principios éticos internacionales, considerando la autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia a los participantes, además se usó el consentimiento informado, así mismo, se citó cuidando a cada autor y los resultados serán reales. También la investigación será evaluada por el comité de ética de la Universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de gestión administrativa según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	56.3%
Regular	50	31.6%
Alto	19	12.1%
Total	158	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se observa en la tabla que el 56.3% de participantes opina que la gestión administración es bajo, el 31.6% es regular y el 12.1% es alto.

Tabla 2

Niveles de gestión administrativa según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	93	58.9%
Regular	48	30.4%
Alto	17	10.7%
Total	158	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se observa en la tabla que el 58.9% de participantes opina que compromiso organizacional es bajo, el 30.4% es regular y el 10.7% es alto.

Tabla 3

Coeficiente de correlación de Pearson entre Gestión administrativa y compromiso organizacional según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

		Compromiso organizacional	
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,928
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se aprecia que existe vinculación directa y fuerte entre gestión administrativa y compromiso organizacional en los colaboradores, tal como muestran los resultados de la correlación de Pearson con valor 0.928, un valor p de 0,000 ($p < 0,05$).

Tabla 4

Correlación de Pearson entre Planificación y compromiso organización según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

		Compromiso organizacional	
Planificación	Correlación de Pearson	1	,852
	Sig. (bilateral)		,001
	N	158	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se observa que existe relación directa y fuerte entre planificación y compromiso organizacional en los colaboradores, tal como se observa en los resultados de la correlación de Pearson con valor 0.852, un valor p de 0,001 ($p < 0,05$).

Tabla 5

Correlación de Pearson entre organización y compromiso organizacional según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

		Compromiso organizacional	
Organización	Correlación de Pearson	1	,865
	Sig. (bilateral)		,001
	N	158	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se observa que existe relación directa y fuerte entre organización y compromiso organizacional, tal como muestra los resultados de la correlación de Pearson con valor 0.865, un nivel de significancia de 0,001 ($p < 0,05$).

Tabla 6

Correlación de Pearson entre dirección y compromiso organizacional, según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

		Compromiso organizacional	
	Correlación de Pearson	1	,970
Dirección	Sig. (bilateral)		,002
	N	158	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Existe vinculación directa y fuerte entre dirección y compromiso organizacional, tal como se aprecia en los resultados de correlación de Pearson con valor 0.970, un nivel de significancia de 0,002 ($p < 0,05$).

Tabla 7

Correlación de Pearson entre control y compromiso organizacional, según percepción de trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022

		Compromiso organizacional	
	Correlación de Pearson	1	,870
control	Sig. (bilateral)		,002
	N	158	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se aprecia vinculación directa y fuerte entre control y compromiso organizacional, tal como se muestra en los resultados de correlación de Pearson con valor 0.870, un nivel de significancia de 0,002 ($p < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

Se buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, los resultados evidencian que existe una vinculación fuerte entre las variables, con un Pearson de 0.928 y un valor p de 0,000. Por lo que se acepta la hipótesis de correlación, estos resultados se asemejan con lo evidenciado por Rubio y García (2019), que encontró vínculo entre las prácticas de la gestión y el compromiso organizacional, lo que demuestra que la gestión cumple un papel importante en el compromiso organizacional. También Centeno encontró similares resultados, es decir la correlación de las variables a un nivel fuerte, lo demuestra que, si el gerente cumple los procesos de la gestión administrativa, los trabajadores elevan su compromiso organizacional, además, Fierro (2018), evidenció también relación positiva entre las variables, así como Ulloa (2022) en su investigación mostró que existe relación positiva muy alta entre las variables, lo que demostró que si la gestión es eficiente mejora el compromiso laboral. Estos resultados cumplen lo que dijo Taylor en su teoría clásica de la administración, que para mejorar la productividad y desempeño analiza los procesos y las funciones de cada puesto de trabajo. Es decir, se centra en las tareas de cada individuo y sus talentos natos. Asimismo, los resultados demuestran la importancia de los procesos de la administración y cómo influye en el compromiso y desempeño de los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo específico, sobre identificar la relación entre la planificación y el compromiso organizacional, los resultados muestran relación fuerte entre las variables, con un valor Pearson de 0.852, y un p valor de 0,001; por lo que se acepta la hipótesis de correlación. Los resultados son similares a lo encontrado por Velásquez (2022), que mostró que la dimensión planificación se relaciona con el compromiso laboral y sus dimensiones, lo que va demostrando que hay influencia de las mismas. Además, los resultados de Olortegui (2018) son similares donde la planificación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, también es similar a lo evidenciado por Rubio y García (2019), mostró que la dimensión de la Gestión que más se relaciona con el compromiso laboral es la planificación. Los

resultados demuestran que es importante planificar, es decir programar tareas y estrategias para lograr la visión y misión de la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, sobre identificar la relación entre la organización y el compromiso organizacional, los resultados muestran relación fuerte entre las variables, con un valor de Pearson con valor 0.865, un nivel de significancia de 0,001 ($p < 0,05$). Los resultados son similares a los de Centeno (2019), que evidenció que la organización se relaciona significativamente con el compromiso, es decir si mejora uno mejora el otro; Además Fierro (2018), encontró que el compromiso organizacional influye en las dimensiones de la gestión administrativa, el trabajador tiene un apego, un afecto hacia la organización se tiene resultados eficientes con la gestión administrativa pública. Lo que demuestra que, si se distribuye las funciones para cada trabajador, hay un mayor compromiso y rendimiento (Chiavenato, 2012).

El tercer objetivo es identificar la relación entre dirección y compromiso organizacional, los resultados demuestran que existe relación fuerte entre las variables con un Pearson con valor 0.970, un nivel de significancia de 0,002 ($p < 0,05$). Estos resultados son iguales a lo encontrado por Saravia y Grandez (2022), que mostró que la dirección se relaciona con el compromiso organizacional a nivel fuerte significativo, también Vergaray (2022), evidenció que existe relación fuerte entre las variables, además se propusieron alternativas de mejora para cambiar las variables, evidenciando mejoras en la calidad de atención. Chiavenato (2012) hace referencia al direccionamiento y liderazgo de los jefes para alcanzar objetivos comunes, lo se va cumpliendo en lo encontrado en la investigación. Además, está la Teoría Racionalista de la Administración, que se centra en las relaciones humanas y como la tecnología ayuda en el trabajo eficiente y organizado. Que hace referencia a las relaciones humanas (Agüero, 2007).

En el cuarto objetivo se busca la relación entre control y compromiso organizacional, los resultados mostraron vinculación fuerte entre control y compromiso organizacional, tal como se muestra en los resultados de correlación de Pearson con valor 0.870, un nivel de significancia de 0,002

($p < 0,05$); por lo que se acepta la hipótesis de correlación. Estos resultados coinciden con lo evidenciado por Anchelia, et al. (2021), en colegios de Perú, evidenció que hay vinculación positiva entre las variables; sin embargo, no coinciden con lo encontrado por Olortegui (2018), que mostró que existe correlación débil entre control y compromiso organizacional. Chiavenato (2012) Control que tiene que ver con la evaluación y seguimiento de los procesos y uso de recursos.

En cuanto a los niveles de gestión administrativa se pudo evidenciar que el 56.3% des encuestados opinan que la gestión es baja, el 31.6% que el nivel es regular y el 12.1% nivel alto. Estos resultados son similares a lo evidenciado por Saravia y Grandez (2022), donde mostró que 62% percibe una gestión administrativa es baja. Sin embargo, no coincide con lo encontrado por Vergaray (2022) que dijo que la gestión administrativa es alta, en instituciones educativas. Los resultados muestran que no se está cumpliendo los procesos adecuados para garantizar la calidad y eficiencia de los servicios que se brinda a los clientes (Munch, 2014). La importancia de la gestión administrativa surge cuando monitorea la organización de las instituciones con lo que asegura el uso adecuado de recursos, la distribución equitativa, para que los colaboradores logren cumplir su trabajo, que suma al cumplimiento de objetivos trazados (Salvador y Sánchez, 2018).

Por otro lado, se encontró los niveles de compromiso organizacional, donde el 58.9% de participantes opina que compromiso organizacional es bajo, el 30.4% es regular y el 10.7% es alto. Esto coincide con lo encontrado por Saravia y Grandez (2022), donde mostró que 58.9% percibe un nivel bajo de compromiso organizacional. También es similar a lo encontrado por Vergaray (2022) que dijo que el compromiso organizacional es bajo. Esto no cumple lo que dice Puell (2016) que el compromiso organizacional, es el deseo del trabajador de hacer esfuerzos para cumplir los objetivos, así como aceptar los valores y normas institucionales.

Finalmente, los resultados permiten ver que la gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional, puesto que, si no hay un adecuado proceso de la administración, los trabajadores suelen estar a la deriva, sin saber cómo actuar y con poco compromiso en sus funciones. Por

ello, es importante que, el gerente de una empresa de productos cárnicos. de Trujillo, implementen programas para desarrollar las variables en sus trabajadores, con políticas innovadoras para reducir la falta de satisfacción laboral y así elevar el desempeño de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe vinculación positiva entre gestión administrativa y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo.
- 6.2.** Se encontró relación fuerte entre planificación y compromiso organizacional en los colaboradores.
- 6.3.** Existe relación fuerte entre organización y compromiso organizacional en los colaboradores.
- 6.4.** Hay vinculación fuerte entre dirección y compromiso organizacional, tal como se aprecia en los resultados de correlación de Pearson.
- 6.5.** Se encontró vinculación fuerte entre control y compromiso organizacional en los colaboradores.
- 6.6.** Los niveles de gestión administrativa y compromiso organizacional son bajos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente de una empresa de productos cárnicos, gestionar a través del área de recursos humanos implementar programas para el desarrollo del compromiso laboral y con ello elevar el logro de objetivos, puesto que la salud mental de los trabajadores es de suma importancia.
- 7.2.** A plana directiva se sugiere seguir ejecutando una adecuada gestión administrativa, implementando asistencias técnicas enfocadas en la elaboración de planes de trabajo y cronograma de actividades, para distribuir tareas y llegar a las metas organizacionales, debido a que el éxito de una gestión es tener una adecuada planificación, organización, dirección y control de los recursos.
- 7.3.** A los encargados del área de abastecimiento elaborar un plan de control y distribución de recursos para los trabajadores, así mejorar la atención a las necesidades de cada área y contribuir a la gestión administrativa y a su vez al compromiso laboral.
- 7.4.** Al gerente de una empresa de productos cárnicos, gestionar un plan de incentivos para lograr la participación de todos los colaboradores, así incrementará el compromiso laboral, este plan debe enfocarse en el talento de cada uno de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Revista científica Visión de Futuro*, vol. 4 núm. (8).
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1), 899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2012). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21 (1), pp 35-50. Recuperado el 10 de abril de 2019, de <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125409/1/2006%20Arciniega%20y%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Bateman, J. y Snell, L. (2019). The myth of the generic manager: new personal competencies for new management roles. *California Management Review* 40(1): 92-116. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf>
- Bernal, I., Ruíz, L. y Pastrana, J. (2021). Organizational commitment of health professionals to CO-VID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica las Condes*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300045>.
- Centeno, V. (2019). The quality of the principal's administrative management and teachers' work commitment in certain Salvadoran Private Schools. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, Vol. 19(1):35-46. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/205/192>
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría general de la administración* (séptima edición). México: Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiquito, G., Plua, V. & González, N. (2022). Planeación estratégica para la mejora de la gestión administrativa en instituciones universitarias de Ecuador. *Avances*, 24(1), 135-148, <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/680/1909>
- Comas, R., Campaña, L., y Beltrán, J. M. (2020). Evaluation of the company on internal control applying neutrosophic ahp. *Revista Investigacion Operacional*, 41(5): 680-688.
- Fierro, E., Ávila, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). Public Administrative Management and Organizational Commitment. Organizations of the public sector of the State of Mexico. *Revista RECAI*, Vol. 7(20): 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/637968308004.pdf>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A. y Silva, D. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment, vol 11(2): 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Govea, E. (2017). El control interno en las actividades académicas de las universidades ecuatorianas. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 1(1), 57-71.

- Hernández, A. (2016). El control interno contable y fiscal como medida para contribuir a la maximización de los resultados financieros de los negocios. *Innovaciones de Negocios*, 13(25), 47-69.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición, México. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edicion.compressed.pdf>
- López, E., Saavedra, J. Díaz, F. y Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Revista ciencia latina*, Vol. 6(2): 1-28. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862
- Mendoza, B. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 03(02), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Meyer, J., & Allen, N. (2019). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 01(01), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-)
- Meyer y Allen citados por Ruiz de Alba, R. J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios 47 empresariales*, Segunda época (Nº 1), páginas 67-86. Recuperado el 01 de 04 de 2019, de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (2da edición ed.). México: Pearson.
- Olortegui, J. (2018). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura, 2018*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19632/Olortegui_MJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, O. (2019): Organizational commitment and its relationship with profits in the tourism sector in Mexico, *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, 7 (17): 1-29. <http://www.eumed.net/rev/turydes/17/turismo-mexico.html>
- Puell, P. J. (2016). Filosofía Estratégica de la Empresa. Horizonte empresarial la Universidad Ricardo Palma, Vol 10. Recuperado el 20 de 04 de 2019, de http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Horizonte_empresarial/article/view/251
- Quiroga, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cantera RIGOT S.A. de la ciudad de Guayaquil. [Tesis para obtener el grado de maestro en administración de empresas. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Ramírez, L., Camacho, W., Gómez, D., Galarza, M., & Nagua, J. (2019). Administrative management and its Impact on Institutional development in the parish governments Of Babahoyo, Ecuador: reality and perspectives. *Journal of Science and Research*, 04(04), 34-50. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/689>
- Rubio, L. y García, O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8(1): 35-48. <https://vlex.com.co/vid/relacion-gestion-humana-compromiso-839685198>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Journal of High Andean Research*, 20(01), 115-124. <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/issue/archive>
- Santiago, A. y Rojas, S. (2021). Pandemia COVID19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

- Saravia, J. y Grandez, L. (2022). Job satisfaction and organizational commitment of the staff of the national youth center program, 2019. *Revista Journal Gobierno y Gestión Pública*, Vol. 9(1): 10-22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Ulloa, J. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021*. [Tesis para obtener el grado de maestro en administración de negocios MBA. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77754/Ulloa_TJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vegaray, D. (2022). *Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021*. [tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88162/Vegararay_GDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, E. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú – 2021*. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82442/Vel%C3%A1squez_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Son acciones que se realizan a favor del cumplimiento de objetivos y metas tomando como referencia las fases del proceso administrativo como la planificación, organización, dirección y control (Mendoza, 2017).	Se medirá con el cuestionario de Stoner, Freeman y Gilberth (1996), mide cuatro dimensiones y tiene 20 preguntas.	Planificación	Organización de los procesos de recaudación Evaluación de morosidad y deudas Establecimiento de los objetivos y metas de gestión	Ordinal
			Organización	Proceso estructurado de recaudación Adiestramiento de personal calificado Aplicación de funciones en base al MOF	
			Dirección	Recaudación de impuestos Estimación de los resultados Relación de deudas	
			Control	Control de procesos en la gestión Campañas de gestión Orientaciones al contribuyente	
Compromiso Organizacional	Es la vinculación del trabajador con su organización, tiene que ver con una condición espiritual. Los trabajadores más involucrados son los que permanecen más en la empresa y ayudan en el cumplimiento de objetivos (Meyer y Allen, 1991)	Se usará el cuestionario de Meyer y Allen (1991), que mide 3 dimensiones, con 21 preguntas	Compromiso afectivo	Familia Pertenencia Lealtad	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia	
			Compromiso normativo	Obligación moral Lealtad Sentimiento de culpa	

Fuente: Elaboración propia

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Conclusiones
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022?</p> <p style="text-align: center;">Marco teórico</p> <p>Mendoza (2017) la gestión administrativa son acciones que se realizan a favor del cumplimiento de objetivos y metas tomando como referencia las fases del proceso administrativo como la planificación, organización, dirección y control.</p> <p>Ramírez, et al. (2019) dice que es la evaluación de los procesos seguidos para cumplir objetivos organizacionales.</p> <p>Meyer y Allen (1991), refieren que es la vinculación del trabajador con su organización, tiene que ver con una condición espiritual.</p> <p>Arciniega y Gonzales (2012) dicen que es reconocimiento psicológico de una persona hacia su centro de trabajo, es decir tiene una valoración positiva.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022.</p>	<p>Hipótesis general H₁: Hay vinculación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022.</p>	<p>Tipo de investigación La investigación es básica</p> <p>Diseño de investigación Esta investigación su diseño es no experimental transeccional correlacional.</p> <p>Variables y operacionalización</p> <p>Variable 1: Gestión administrativa - Planeación - Organización - Dirección - Control</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo</p> <p>Población La población estuvo conformada por 158 trabajadores de la empresa, FRIGOINCA SAC, Trujillo 2022.</p> <p>Muestra Se uso una muestra censal</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionarios: Cuestionario para medir la Gestión administrativa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe vinculación positiva entre gestión administrativa y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de productos cárnicos, Trujillo. 2. Se encontró relación fuerte entre planificación y compromiso organizacional en los colaboradores. 3. Existe relación fuerte entre organización y compromiso organizacional en los colaboradores. 4. Hay vinculación fuerte entre dirección y compromiso organizacional, tal como se aprecia en los resultados de correlación de Pearson. 5. Se encontró vinculación fuerte entre control y compromiso organizacional en los colaboradores. 6. Los niveles de gestión administrativa y compromiso organizacional son bajos.

			Cuestionario para medir el Compromiso organizacional Método de análisis de datos Estadística descriptiva Estadística inferencial	
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre: Cuestionario de Gestión Administrativa

Autor: Stoner, Freeman y Gilbert

Año de publicación: 1996

Adaptación: Quiroga (2021)

Aplicación: Colectiva

Ámbito de aplicación: Personas de 18 a más

Duración: 30 minutos aprox.

Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control

Puntuaciones: Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3

Validez:

Según Quiroga (2021) la validez de contenido de su instrumento es través de la V de Aiken, obteniendo puntajes que oscilan entre 0,87. Utilizo también, la validez de constructo mediante el análisis factorial ajustado a 3 factores, donde el índice de adecuación muestral resultó significativo $KMO= 0,841$. También se desarrolló una nueva validez, por juicio de expertos, donde se consideró tres profesionales expertos con maestría que trabajen con las variables de estudio, se recogió la opinión de los expertos a través de un formato creado por la universidad, evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia, de los instrumentos, y luego se procesaron los datos, obteniendo un resultado de validez para el cuestionario de gestión administrativa fue 0.95.

Confiabilidad: Se realizó la confiabilidad por prueba piloto, con 30 personas de una empresa de Trujillo, después de recoger los datos se procedió al análisis estadístico a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Se obtuvo en el cuestionario de gestión administrativa 0.825 puntos, lo cual quiere decir que la confiabilidad es buena.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre: Cuestionario de Compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen

Año de publicación: 1991

Adaptación: Quiroga (2021)

Aplicación: Colectiva

Ámbito de aplicación: Personas de 18 a más

Duración: 30 minutos aprox.

Dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Puntuaciones: Definitivamente en desacuerdo = 1, Muy en desacuerdo = 2, En desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5 y Definitivamente en acuerdo = 6.

Validez:

Se desarrolló una nueva validez, por juicio de expertos, donde se consideró tres profesionales expertos con maestría que trabajen con las variables de estudio, se recogió la opinión de los expertos a través de un formato creado por la universidad, evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia, de los instrumentos, y luego se procesaron los datos, obteniendo un resultado de validez de 0.96.

Confiabilidad: Se realizó la confiabilidad por prueba piloto, con 30 personas de una empresa de Trujillo, después de recoger los datos se procedió al análisis estadístico a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Se obtuvo 0.943 puntos, lo cual dice confiabilidad a nivel excelente.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar si la gestión administrativa tiene relación con el compromiso laboral en una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- Siempre 3
- A veces 2
- Nunca 1

N°	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN Planificación				
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico			
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización			
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización			
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización			
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización			
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación			
DIMENSIÓN Organización		Nunca	A veces	Siempre
7	Su organización brinda la debida importancia a los valores éticos			
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización			
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización			
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización			
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador			
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación			
DIMENSIÓN Dirección		Nunca	A veces	Siempre
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores			

14	Los directivos incentivan su desempeño laboral			
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización			
16	Es necesario que toda la organización cuente con un plan estratégico			
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente			
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral			
19	La dirección ejerce un apolítica de optimización de los diversos recursos de la organización en que labora			
	DIMENSIÓN Control	Nunca	A veces	Siempre
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización			
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización			
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización			
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización			
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización			
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización			

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar si la gestión administrativa tiene relación con el compromiso laboral en una empresa de productos cárnicos, Trujillo 2022. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Definitivamente en desacuerdo DD = 1

Muy en desacuerdo MD = 2

En desacuerdo ED = 3

De acuerdo DA = 4

Muy de acuerdo MA = 5

Definitivamente en acuerdo TA = 6

N°	Ítems	DD	MD	ED	DA	MA	TA
DIMENSIÓN: Compromiso afectivo							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí						
4	En esta organización me siento en familia						
5	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta organización						
DIMENSIÓN: Compromiso de continuidad		TD	MD	ED	DA	MA	TA
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización						
7	Me siento parte integrante de esta organización						

8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio						
9	Creo que le debo mucho a esta organización						
10	Esta organización se merece mi lealtad						
	DIMENSIÓN: Compromiso de normativo	TD	MD	ED	DA	MA	TA
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí						
14	Siento mucha obligación de seguir trabajando en esta organización						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora						

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez por juicio de expertos

Item	juez 1	juez 2	juez 3	Sx_1	Mx	CVC_1	Pe_i	CVC_{1c}
Item 01	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 02	2	3	3	8	2.7	0.9	0.03704	0.85
Item 03	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 04	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 05	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 06	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 07	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 08	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 09	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 10	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 11	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 12	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 13	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 14	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 15	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 16	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 17	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 18	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 19	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 20	2	3	3	8	2.7	0.9	0.03704	0.85
Item 21	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 22	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 23	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
Item 24	2	3	3	8	2.7	0.9	0.03704	0.85
Item 25	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96
								0.95

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización	X		X			X	
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización	X		X		X		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación	X		X		X		
DIMENSIÓN Organización								
7	Su organización brinda la debida importancia a los valores éticos	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral	X		X		X		

15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización	X		X		X	
16	Es necesario que toda la organización cuente con un plan estratégico	X		X		X	
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	X		X		X	
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral	X		X		X	
19	La dirección ejerce un apolítica de optimización de los diversos recursos de la organización en que labora	X		X		X	
DIMENSIÓN Control		Si	No	Si	No	Si	No
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización	X		X			X
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización	X		X		X	
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización	X		X		X	
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	X		X		X	
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización	X			X	X	
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Saavedra Meléndez Janina

DNI: 70761493

Especialidad del validador: Mg. Educación

Fecha: 15-06-22

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


Mg. Janina Saavedra Meléndez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 23053
 Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización	X		X		X		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación	X		X		X		
DIMENSIÓN Organización								
7	Su organización brinda la debida importancia a los valores éticos	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral	X		X		X		

15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización	X		X		X	
16	Es necesario que toda la organización cuente con un plan estratégico	X		X		X	
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	X		X		X	
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral	X		X		X	
19	La dirección ejerce un apolítica de optimización de los diversos recursos de la organización en que labora	X		X		X	
DIMENSIÓN Control		Si	No	Si	No	Si	No
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización	X		X		X	
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización	X		X		X	
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización	X		X		X	
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	X		X		X	
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización	X		X		X	
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Reategui García Oscar Roberto

DNI: 70785693

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública

Fecha: 15-06-22

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. Oscar Roberto Reategui García
 PSICÓLOGO
 C.Pa.P. 17000

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Planificación								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización	X		X		X		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación	X		X		X		
DIMENSIÓN Organización								
7	Su organización brinda la debida importancia a los valores éticos	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN Dirección								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral	X		X		X		

15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización	X		X		X	
16	Es necesario que toda la organización cuente con un plan estratégico	X		X		X	
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	X		X		X	
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral	X		X		X	
19	La dirección ejerce un apolítica de optimización de los diversos recursos de la organización en que labora	X		X		X	
DIMENSIÓN Control		Si	No	Si	No	Si	No
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización	X		X		X	
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización	X		X		X	
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización	X		X		X	
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	X		X		X	
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización	X		X		X	
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Delgado Wilson

DNI: 05890016

Especialidad del validador: Magister en metodología de la investigación

Fecha: 15-06-22

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



Dr. Wilson Torres Delgado
Docente en Metodología
UNSM

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Compromiso afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	X		X		X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	X		X		X		
4	En esta organización me siento en familia	X		X		X		
5	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta organización	X		X		X		
6	Me siento parte integrante de esta organización	X		X		X		
7	Esta organización se merece mi lealtad	X		X		X		
DIMENSIÓN Compromiso de continuidad								
8	No me siento emocionalmente unido a esta organización	X		X		X		
9	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	X		X		X		
10	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora	X		X		X		
11	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	X		X		X		
12	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	X		X		X		
13	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	X		X		X		
14	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	X		X		X		

15	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera	X		X		X		
DIMENSIÓN Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	X		X		X		
17	Creo que le debo mucho a esta organización	X		X		X		
18	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	X		X		X		
19	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	X		X		X		
20	Siento mucha obligación de seguir trabajando en esta organización	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Saavedra Meléndez Janina

DNI: 70761493

Especialidad del validador: Mg. Educación


Fecha: 15-06-22

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


Mg. Janina Saavedra Meléndez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 23053
Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Compromiso afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	X		X		X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	X		X		X		
4	En esta organización me siento en familia	X		X		X		
5	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta organización	X		X		X		
6	Me siento parte integrante de esta organización	X		X		X		
7	Esta organización se merece mi lealtad	X		X		X		
DIMENSIÓN Compromiso de continuidad								
8	No me siento emocionalmente unido a esta organización	X		X		X		
9	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	X		X		X		
10	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora	X		X		X		
11	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	X		X		X		
12	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	X		X		X		
13	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	X		X		X		
14	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	X		X		X		

15	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera	X		X		X		
DIMENSIÓN Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	X		X		X		
17	Creo que le debo mucho a esta organización	X		X		X		
18	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	X		X		X		
19	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	X		X		X		
20	Siento mucha obligación de seguir trabajando en esta organización	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Reategui García Oscar Roberto

DNI: 70785693

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública


Fecha: 15-06-22

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. Oscar Roberto Reategui García
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 17080
Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Compromiso afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	X		X		X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	X		X		X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	X		X		X		
4	En esta organización me siento en familia	X		X		X		
5	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta organización	X		X		X		
6	Me siento parte integrante de esta organización	X		X		X		
7	Esta organización se merece mi lealtad	X		X		X		
DIMENSIÓN Compromiso de continuidad								
8	No me siento emocionalmente unido a esta organización	X		X		X		
9	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	X		X		X		
10	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora	X		X		X		
11	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	X		X		X		
12	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	X		X		X		
13	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	X		X		X		
14	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	X		X		X		

15	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera	X		X		X		
DIMENSIÓN Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	X		X		X		
17	Creo que le debo mucho a esta organización	X		X		X		
18	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	X		X		X		
19	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	X		X		X		
20	Siento mucha obligación de seguir trabajando en esta organización	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Delgado Wilson

DNI: 05890016

Especialidad del validador: Magister en metodología de la investigación

Fecha: 15-06-22

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. Wilson Torres Delgado

 Docente en Metodología

 UNSM

Firma del Experto Informante.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad: Gestión administrativa

	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

Fuente: SPSS 23

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	30

Fuente: SPSS 23

Análisis de confiabilidad: Compromiso organizacional

	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

Fuente: SPSS 23

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	30

Fuente: SPSS 23

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL	PLANIFICAICÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL	
1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	54	9	14	20	11	
2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	5	1	1	1	1	1	51	8	16	17	10	
3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	35	6	12	10	7	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	6	12	11	6	
5	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	7	17	10	6	
6	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	44	8	18	10	8	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	41	6	17	11	7	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	6	17	10	6	
9	4	1	1	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	48	10	20	10	8	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	6	18	11	6	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	6	14	7	6	
12	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
13	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	68	18	16	20	14	
14	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	5	1	1	1	1	60	22	6	20	12	
15	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	86	18	24	22	22	
16	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	2	2	90	23	23	25	19	
17	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	1	1	1	1	49	19	6	12	12	
18	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	53	21	6	14	12	
19	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	51	19	7	13	12	
20	3	3	4	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	1	1	51	20	8	13	10	
21	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	47	20	6	10	11	
22	5	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	2	1	1	1	1	44	18	6	9	11	
23	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	2	4	4	4	4	2	5	3	4	5	5	3	2	2	91	30	14	26	21	
24	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	54	14	11	20	9	
25	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	64	15	14	26	9	
26	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	64	15	15	25	9	

27	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	5	2	2	95	26	22	26	21
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	89	22	23	22	22
29	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	40	17	6	8	9	
30	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	59	21	6	19	13	
31	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	1	3	1	1	3	5	1	1	1	1	4	4	5	3	3	77	24	20	13	20
32	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
33	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	49	8	14	20	7	
34	4	4	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	66	12	17	29	8	
35	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	59	10	18	22	9	
36	4	4	1	1	1	2	1	1	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	2	1	1	67	13	19	25	10	
37	3	3	1	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	63	11	17	26	9	
38	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	67	12	18	28	9	
39	3	4	1	1	1	1	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	68	11	19	27	11	
40	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	1	1	1	1	1	53	10	10	27	6	
41	4	4	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	12	11	7	6	
42	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	41	14	13	8	6	
43	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	2	68	30	13	7	18
44	5	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	2	60	21	13	9	17
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	74	24	21	7	22
46	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	3	3	3	64	20	19	9	16
47	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	14	6	8	6	
48	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	70	22	20	7	21
49	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	1	1	1	47	20	6	12	9	
50	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	94	21	24	27	22	
51	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	18	6	11	6	
52	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
53	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	68	18	16	20	14	

54	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	101	25	23	29	24	
55	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	86	18	24	22	22
56	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	2	2	90	23	23	25	19
57	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	92	22	22	26	22
58	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	52	24	6	7	15
59	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	51	16	8	18	9
60	3	3	4	4	5	3	4	4	1	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	1	5	3	4	4	4	86	22	16	27	21
61	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	54	9	14	20	11
62	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	5	1	1	1	1	1	51	8	16	17	10
63	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	35	6	12	10	7
64	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	6	12	11	6
65	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	7	17	10	6
66	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	44	8	18	10	8
67	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	41	6	17	11	7
68	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	6	17	10	6
69	4	1	1	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	48	10	20	10	8
70	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	6	18	11	6
71	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	6	14	7	6
72	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
73	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	68	18	16	20	14
74	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	5	1	1	1	1	60	22	6	20	12
75	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	86	18	24	22	22
76	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	2	2	90	23	23	25	19
77	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	1	1	1	1	49	19	6	12	12
78	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	53	21	6	14	12
79	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	51	19	7	13	12
80	3	3	4	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	1	1	51	20	8	13	10

81	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	47	20	6	10	11
82	5	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	2	1	1	1	1	44	18	6	9	11
83	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	2	4	4	4	2	5	3	4	5	5	3	2	2	91	30	14	26	21
84	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	54	14	11	20	9
85	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	64	15	14	26	9
86	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	64	15	15	25	9
87	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	5	2	95	26	22	26	21
88	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	89	22	23	22	22
89	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	40	17	6	8	9
90	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	1	1	59	21	6	19	13
91	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	1	3	1	1	3	5	1	1	1	1	4	4	5	3	77	24	20	13	20
92	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	67	14	19	14	20
93	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	49	8	14	20	7
94	4	4	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	66	12	17	29	8
95	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	59	10	18	22	9
96	4	4	1	1	1	2	1	1	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	2	1	1	67	13	19	25	10
97	3	3	1	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	63	11	17	26	9
98	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	67	12	18	28	9
99	3	4	1	1	1	1	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	68	11	19	27	11
100	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	1	1	1	1	1	53	10	10	27	6
101	4	4	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	12	11	7	6
102	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	41	14	13	8	6
103	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	68	30	13	7	18
104	5	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	60	21	13	9	17
105	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	74	24	21	7	22
106	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	3	3	64	20	19	9	16
107	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	14	6	8	6

108	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	70	22	20	7	21
109	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	1	1	1	47	20	6	12	9	
110	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	94	21	24	27	22	
111	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	41	18	6	11	6		
112	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
113	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	68	18	16	20	14	
114	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	101	25	23	29	24	
115	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	86	18	24	22	22	
116	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	2	90	23	23	25	19	
117	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	54	9	14	20	11	
118	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	5	1	1	1	1	51	8	16	17	10	
119	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	35	6	12	10	7	
120	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35	6	12	11	6	
121	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	7	17	10	6	
122	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	44	8	18	10	8	
123	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	41	6	17	11	7	
124	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	6	17	10	6	
125	4	1	1	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	48	10	20	10	8	
126	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	6	18	11	6	
127	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	6	14	7	6	
128	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
129	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	68	18	16	20	14	
130	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	5	1	1	1	1	60	22	6	20	12	
131	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	86	18	24	22	22	
132	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	2	90	23	23	25	19	
133	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	49	19	6	12	12	
134	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	53	21	6	14	12	

135	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	51	19	7	13	12
136	3	3	4	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	1	1	51	20	8	13	10
137	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	47	20	6	10	11
138	5	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	2	1	1	1	1	44	18	6	9	11
139	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	2	4	4	4	4	2	5	3	4	5	5	3	2	2	91	30	14	26	21
140	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	54	14	11	20	9
141	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	64	15	14	26	9
142	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	64	15	15	25	9
143	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	5	2	2	95	26	22	26	21
144	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	89	22	23	22	22
145	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	54	9	14	20	11
146	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	5	1	1	1	1	1	51	8	16	17	10
147	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	35	6	12	10	7
148	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	6	12	11	6
149	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	7	17	10	6
150	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	44	8	18	10	8
151	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	41	6	17	11	7
152	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	6	17	10	6
153	4	1	1	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	48	10	20	10	8
154	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	6	18	11	6
155	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	6	14	7	6
156	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	67	14	19	14	20
157	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	68	18	16	20	14
158	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	5	1	1	1	1	60	22	6	20	12

BASE DE DATOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL	AFECTIVO	CONTINUIDAD	NORMATIVO
1	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	64	24	20	20
2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	4	71	23	25	23
3	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	4	5	76	23	26	27
4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	68	24	24	20
5	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	5	67	22	23	22
6	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	3	51	19	18	14
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	26	30	24
8	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	71	23	25	23
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	87	29	33	25
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	66	22	24	20
11	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	83	26	33	24
12	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	71	23	27	21
13	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	2	76	24	31	21
14	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	60	20	24	16
15	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	64	19	25	20
16	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	4	49	16	17	16
17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	76	26	30	20
18	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	3	71	23	27	21
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	2	82	29	32	21
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	60	21	23	16
21	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	84	30	28	26
22	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	79	28	30	21
23	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	71	25	25	21
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	86	29	32	25

25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	65	22	25	18
26	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3	3	5	79	27	31	21
27	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	1	1	3	4	5	67	20	28	19	
28	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	3	3	2	2	5	72	22	30	20	
29	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	62	20	22	20	
30	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	61	22	23	16	
31	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	2	2	1	5	5	52	15	17	20	
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	74	26	28	20	
33	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	2	2	2	4	4	67	20	29	18	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	84	28	30	26	
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	22	21	18	
36	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	83	28	29	26	
37	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	72	23	27	22	
38	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	62	20	24	18	
39	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	64	22	25	17	
40	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	49	14	20	15	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	78	28	30	20	
42	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	5	70	23	24	23	
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	83	28	33	22	
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	62	22	25	15	
45	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	72	23	27	22	
46	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	62	20	24	18	
47	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	64	22	25	17	
48	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	49	14	20	15	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	78	28	30	20	
50	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	5	70	23	24	23	
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	83	28	33	22	

52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	62	22	25	15
53	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69	25	25	19
54	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	5	5	3	3	73	26	25	22	
55	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	61	22	20	19	
56	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	68	23	23	22	
57	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	55	18	23	14	
58	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	3	1	5	2	2	2	4	3	3	3	2	66	28	21	17	
59	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	57	25	21	11	
60	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	2	4	1	5	2	4	4	4	5	75	29	22	24	
61	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	64	24	20	20	
62	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	4	71	23	25	23	
63	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	5	76	23	26	27	
64	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	68	24	24	20	
65	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	5	67	22	23	22	
66	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	3	51	19	18	14	
67	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80	26	30	24	
68	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	71	23	25	23	
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	87	29	33	25	
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	66	22	24	20	
71	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	83	26	33	24	
72	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	71	23	27	21	
73	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	2	76	24	31	21	
74	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	60	20	24	16	
75	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	64	19	25	20	
76	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	4	49	16	17	16	
77	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	76	26	30	20	
78	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	3	71	23	27	21	

79	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	2	82	29	32	21
80	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	60	21	23	16
81	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	84	30	28	26
82	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	79	28	30	21
83	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	71	25	25	21
84	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	86	29	32	25
85	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	65	22	25	18
86	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3	5	79	27	31	21
87	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	1	1	3	4	5	67	20	28	19
88	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	3	3	2	2	5	72	22	30	20
89	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	62	20	22	20
90	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	61	22	23	16
91	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	2	2	1	5	5	52	15	17	20
92	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	74	26	28	20
93	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	2	2	2	4	4	67	20	29	18
94	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	84	28	30	26
95	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	22	21	18
96	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	83	28	29	26
97	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	72	23	27	22
98	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	62	20	24	18
99	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	64	22	25	17
100	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	49	14	20	15
101	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	78	28	30	20
102	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	5	70	23	24	23
103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	83	28	33	22
104	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	62	22	25	15
105	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	72	23	27	22

106	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	62	20	24	18
107	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	64	22	25	17
108	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	49	14	20	15
109	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	78	28	30	20
110	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	5	70	23	24	23
111	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	83	28	33	22
112	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	62	22	25	15
113	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69	25	25	19
114	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	5	5	3	3	73	26	25	22
115	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	61	22	20	19
116	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	68	23	23	22
117	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	55	18	23	14
118	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	3	1	5	2	2	2	4	3	3	3	2	66	28	21	17
119	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	57	25	21	11
120	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	2	4	1	5	2	4	4	4	5	75	29	22	24
121	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	64	24	20	20
122	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	4	71	23	25	23
123	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	5	76	23	26	27
124	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	68	24	24	20
125	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	5	67	22	23	22
126	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	3	51	19	18	14
127	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	26	30	24
128	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	71	23	25	23
129	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	87	29	33	25
130	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	66	22	24	20
131	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	83	26	33	24
132	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	71	23	27	21

133	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	2	76	24	31	21
134	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	60	20	24	16
135	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	64	19	25	20
136	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	4	49	16	17	16
137	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	76	26	30	20
138	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	3	71	23	27	21
139	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	2	82	29	32	21
140	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	60	21	23	16
141	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	84	30	28	26
142	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	79	28	30	21
143	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	71	25	25	21
144	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	86	29	32	25
145	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	65	22	25	18
146	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3	5	79	27	31	21
147	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	1	1	3	4	5	67	20	28	19
148	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	3	3	2	2	5	72	22	30	20
149	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	62	20	22	20
150	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	61	22	23	16
151	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	2	2	1	5	5	52	15	17	20
152	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	74	26	28	20
153	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	2	2	2	4	4	67	20	29	18
154	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	84	28	30	26
155	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	22	21	18
156	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	83	28	29	26
157	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	72	23	27	22
158	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	62	20	24	18