



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

"Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la
Botica Allinfarma - San Borja, 2022."

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Yunganina Quintanilla, Laura (ORCID: 0000-0003-1168-1086)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres ya que son los que estuvieron a mi lado brindándome siempre su apoyo para lograr mi crecimiento profesional, ya que ellos nunca dejaron de creer en mí.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios y a mi profesor de tesis por su tiempo y dedicación para que este proyecto se culmine satisfactoriamente, en especial a mi hija y a mi nieta.

Por ser mi motivo ante cada objetivo trazado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	13
3.3 Población, Muestra	14
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Métodos de Análisis de Datos.....	15
3.7 Aspectos Éticos	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1. Gestión Administrativa	17
Tabla 2 D1. Planificación	18
Tabla 3 D2. Organización	19
Tabla 4 D3. Dirección	20
Tabla 5 D4. Control.....	21
Tabla 6 Variable 2. Compromiso Organizacional.....	22
Tabla 7 D1. Compromiso Afectivo	23
Tabla 8 D2. Compromiso Continuo.....	24
Tabla 9 Compromiso Normativo	25
Tabla 10 Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional	26
Tabla 11 Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo	27
Tabla 12 Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso continuo.....	28
Tabla 13 Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso normativo.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1. Gestión Administrativa.....	17
Figura 2 D1. Planificación.....	18
Figura 3 D2. Organización.....	19
Figura 4 D3. Dirección.....	20
Figura 5 D4. Control	21
Figura 6 Variable 2. Compromiso Organizacional	22
Figura 7 D1. Compromiso Afectivo.....	23
Figura 8 D2. Compromiso Continuo	24
Figura 9 Compromiso Normativo.....	25

RESUMEN

La actual investigación titulada “Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022”, tiene como objetivo: Establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. La siguiente investigación tiene como justificación la búsqueda de conocimientos, para la identificación de los factores o dimensiones administrativas que afecten al compromiso organizacional de los profesionales de salud, los cuales al conocer los resultados nos brindarán una perspectiva para poder realizar algunas sugerencias para el mejoramiento del compromiso organizacional en el sector salud. Metodología de tipo aplicado con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 295 trabajadores y la muestra por 50 trabajadores de la Botica Allinfarma - San Borja. En el método de análisis de datos se utilizó el SPSS en la versión 27 y para las pruebas estadísticas se referenció el coeficiente Rho de Spearman que busca relacionar dos variables cuantitativas y analizar la dependencia de esas variables.

Palabras clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional, planificación

ABSTRACT

The current research entitled "Administrative Management and organizational commitment in Botica Allinfarma - San Borja, 2022", aims to: Establish the relationship between Administrative Management and organizational commitment in Botica Allinfarma - San Borja, 2022. The following investigation is justified by the search for knowledge, for the identification of the administrative factors or dimensions that affect the organizational commitment of health professionals, who, knowing the results, will provide us with a perspective to be able to make some suggestions for the improvement of the commitment. Organization in the health sector. Applied-type methodology with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 295 workers and the sample by 50 workers of the Botica Allinfarma - San Borja. In the data analysis method, SPSS version 27 was used and for the statistical tests, the Spearman's Rho coefficient was referenced, which seeks to relate two quantitative variables and analyze the dependence of these variables.

Keywords: Administrative management, organizational commitment, planning

I. INTRODUCCIÓN

Los países del mundo deben asegurar un adecuado nivel de vida para sus ciudadanos y garantizar el crecimiento social y económico a fin de mejorar y salvaguardar la salud, actualmente las personas consideran la salud como una de sus mayores prioridades. Asimismo, Soto (2019, p. 306) indica que existe deficiencias en el sector salud, sobre todo en los más pobres, por ello actualmente la gestión estratégica se torna importante en la búsqueda de calidad en las prestaciones de salud.

En ese orden, Campos (2020, p.126) nos menciona que no existe calidad en salud sin una buena administración de recursos, y nos habla que en el mundo se tiene que tomar en cuenta la parte presupuestal que permita potenciar muchos recursos, y ser direccionados a la ciudadanía de la manera más óptima y veraz, al ser un tema tan importante como la salud Oztürk et al. (2019, p. 265) nos indica la importancia de la comunicación efectiva, porque trae como consecuencia la seguridad, confianza, respeto mutuo y que esto debe recaer en los médicos que ocupan cargos funcionarios, dado que pueden ser más precisos en la gestión administrativa a fin de garantizar el éxito en los resultados futuros.

Asimismo, Heredia et al. (2017, p. 1165) nos indican que es muy importante que todas las instituciones de salud puedan tener objetivos claros, las metas y la estrategia acorde a la realidad, a través de los valores y el compromiso de los trabajadores. Asimismo, López et al. (2019, p. 88) indica que el presupuesto asignado por el estado al sector salud debe ser el ideal, dado que eso conducirá a ofertar con calidad las prestaciones de salud, incrementando la satisfacción ciudadana. Asimismo, la administración pública como la encargada de gestionar basados en procesos de mejora y que se vea reflejado en sus valores institucionales.

En Latinoamérica, se manifiestan que muchos de estos países siguen utilizando la administración tradicional la cual solo se enfoca en situaciones del día a día, pero no tiene una mirada al futuro.

Por ello, Sánchez (2017, p. 638) establece que es importante la aplicación de herramientas administrativas que debe ser aplicado a la salud pública, a través

de diferentes escenarios posibles, esto ayudara a definir correctamente el rumbo de acción de las instituciones de salud para mejorar los servicios que se ofertan.

Asimismo, Márquez (2020, p. 15) establece la importancia de la telesalud y que debe ser usada como una herramienta de gestión en latino américa para reducir brechas de atención en salud, sobre todo debido a los temas de pandemia que actualmente se vive, permitiendo llegar oportunamente una atención especialmente en zonas geográficas alejadas. De igual manera, Chá (2020, p. 196) indica que la telesalud otorga muchos beneficios como la disminución del tiempo de espera, reducción en costos de transporte, disminuye riesgos de contagio, mejorando de esa manera la calidad de servicios ofertados.

En el Perú, Velásquez et al. (2017, p. 551) define que la salud es un derecho y por ello el estado debe protegerla, haciendo un análisis sobre la brecha de acceso a la salud que tienen los ciudadanos y esto se debe a factores como: déficit de personal, infraestructura y equipamiento limitado y débil inversión de salud. En esa línea, Mascaró (2018, p. 318) manifiesta que en nuestro país la salud como pieza de inclusión socioeconómica, solo se ha establecido en definiciones, pero no en hechos, y esto debido a las organizaciones débiles que tenemos y a la poca participación de la ciudadanía.

Por otro lado, hace referencia que los centros de salud tienen que ser más competitivos, con la finalidad de ofertar servicios de calidad, para ello es necesario tener herramientas de gestión, a fin de que el sector salud en general pueda ofrecer servicios que satisfaga a sus usuarios.

A nivel local la Botica Allinfarma tiene la tarea de afianzar una cifra apropiada de personal competente directivo con facultad profesional e incentivar para que brinde una apropiada administración directiva en esta organización.

Por otro lado, la actividad profesional que efectúan los empleados y de su probable progreso equiparando lo que hace n, en virtud de lo que tienen que realizar encuadrado en una frecuencia establecida según el modelo actual en cada organización y cuya obligación es de los gerentes instantáneos. Posibilita detectar potenciales, falencias, opciones y facultades de los empleados; los califica y representa el pilar para la preparación del programa de ordenación, de acuerdo con

los requerimientos personales. Posibilita confiar con datos para determinar acerca de la estancia, impulso y remitidos a asignaturas de adiestramiento y mejora.

Por tanto, para conseguir los fines que se plantea la Botica Allinfarma, tiene que organizar su mano de obra apelando a la dirigencia, a esto es indispensable ocuparse del cometido organizacional que es “abastecer a nuestros compradores de una plena diversidad de enseres boticarios, de esencia y tocador de gran condición, a los óptimos precios”.

La investigación afrontará la formulación del problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022? A continuación, tenemos los Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022? c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022?

A continuación, tenemos la Justificación Teórica: Puesto a que esta se justifica, en la búsqueda de conocimientos, para la identificación de los factores o dimensiones administrativas que afecten al compromiso organizacional de los profesionales de salud, los cuales al conocer los resultados nos brindarán una perspectiva para poder realizar algunas sugerencias para el mejoramiento del compromiso organizacional en el sector salud. También contamos con la Justificación Práctica: Habrá resultados obtenidos y presentados con una información y datos reales el cual de alguna forma los directivos apliquen medidas correctivas para dicho problema en la institución y logren objetivos organizacionales, esperando que dicha información sea para mejorar la satisfacción al profesional de emergencia y al mismo tiempo se opte el compromiso organizacional y brindar una adecuada y eficiente atención al usuario y así lograr que se haga relevante la imagen institucional. Asimismo, la investigación tiene como Justificación Metodológica: Puesto que el estudio se basa en un enfoque cuantitativo, por el cual permitirá el desarrollo de una indagación adecuada y coherente en relación a las dos variables, las cuales permitirán para posteriores

estudios con similares contextos, por el cual se pretendió identificar las influencias de la gestión administrativa en el compromiso organizacional del personal de salud.

La investigación abordará como objetivo general Establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. Asimismo, contamos con los Objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. b) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. c) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

La investigación se va a plantear la hipótesis general La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. Se menciona las Hipótesis Específicas: a) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. b) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. c) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con la necesidad de conocer sobre la temática de los Antecedentes internacionales: Chacon y Olmedo (2021) Objetivo Diagnosticar la gestión administrativa, por medio de un estudio de campo para determinar su impacto en la productividad de las microempresas agrícolas de baby banano del cantón La Maná. Metodología diseño cuantitativo, técnica de la encuesta se le aplicó a los colaboradores de las microempresas agrícolas de baby banano para conocer algunos factores que influyen en la gestión administrativa. Resultados De acuerdo a los resultados plasmados sobre el tipo de ambiente laboral que se respira en la microempresa en un porcentaje del 24% nos supieron manifestar que el ambiente es participativo es decir que el propietario se encuentra con una alto nivel de liderazgo. Conclusión La capacidad productiva de las microempresas agrícolas productoras de baby banano se rigen bajo un elemento el cual les permite conocer cuál es su capacidad productiva mediante el límite óptimo de producción es uno de los más representativos con un 67% de porcentualidad.

Rizzo (2017) objetivo evaluar el efecto de la gestión administrativa-financiera en la calidad de los servicios prestados a los asegurados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Diseño cuantitativo, en el presente trabajo se hizo revisiones literarias en cuanto a gestión administrativa-financiera y calidad de servicio, se utilizaron encuestas, reuniones con la directora del Hospital, teniendo como resultado que los funcionarios deben reformular el plan estratégico que permita dar resultados óptimos en los servicios brindados, así se mejorará la calidad del servicio y permitirá alcanzar y cumplir con los objetivos institucionales, aprovechando al máximo los recursos. Conclusiones Al desarrollar el plan estratégico propuesto para la mejora en la calidad de servicio, el Hospital General - Babahoyo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá cumplir con los requerimientos de los clientes, con el fin de obtener una satisfacción total en sus necesidades. Por lo que debería seleccionar inducir y capacitar a su personal para obtener un correcto desenvolvimiento.

Castaño (2018) Objetivo es determinar la influencia de los factores de Liderazgo Transformacional en el desgaste profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de las Instituciones prestadoras de salud,

desarrollado con un diseño cuantitativo de corte transversal, con una muestra de 511 individuos de IPS públicas Hospital Santa Mónica de Dosquebradas y Hospital San Pedro y San Pablo de la Virginia y una IPS privada Oncólogos del Occidente, llega a la siguiente conclusión: El liderazgo transformacional impacta significativamente en el compromiso organizacional, es decir a mayor influencia del liderazgo transformacional, mayor será el compromiso organizacional en los colaboradores de las IPS a su vez será menor la presencia en el desgaste profesional de los trabajadores. El comportamiento del líder en las organizaciones prestadoras de salud, de sentirse como los colaboradores y sentir las demandas que necesitan genera compromiso organizacional en los colaboradores.

Fierro (2018) La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Universidad Autónoma del Estado de México. Objetivo Determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en la gestión pública colaborativa de servidores públicos en el Estado de México. Metodología diseño cuantitativo, tipo transversal-transeccional y no experimental. Resultados Al evaluar el supuesto de linealidad graficando los residuos en contra de la variable independiente: no se observó ningún patrón aparente. El valor de la significancia de la relación entre cada una de las variables independientes (afectivo, continuidad y normativo) y la variable dependiente gestión pública colaborativa, se encuentra por debajo de 0.05, lo cual corresponde a un nivel de confianza de 95%. Conclusión La incidencia del compromiso organizacional y su relación con la gestión pública colaborativa, desde la perspectiva de variables organizacionales que tienen que ver con la actitud y el sentir de las personas en la organización ha sido poco estudiada en este ámbito público; no obstante, el compromiso organizacional es una variable que aún requiere mayor atención, por ser una variable fundamental para la eficiencia en la gestión organizacional.

En el ámbito nacional, contamos con los Antecedentes nacionales: Chanchhuaña (2018) Objetivo Determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU de Villa El Salvador. Metodología enfoque cuantitativo, el método utilizado fue el hipotético deductivo de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 80 docentes de la institución educativa Perú

- EE.UU. de Villa El Salvador. Resultados se observa que el 64% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe una mala gestión administrativa Conclusión Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018 según prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman cuya significancia es $p = 0.000$. A Consecuencia de una buena gestión administrativa podremos lograr mayor compromiso organizacional así cómo hace mención el Ministerio de Educación Nacional - Programa de mejoramiento de la gestión escolar (2014).

Mamani (2018) Objetivo Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Metodología La investigación es básica, de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. La población está compuesta de 254 trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos. La muestra corresponde a 66 trabajadores de la Municipalidad. Dicho tamaño se determinó mediante el Muestreo Aleatorio Simple. Resultados el 31,8% un nivel bajo, el 57,6% alto y el 9.1% afirman que el nivel de gestión administrativa es muy bajo Conclusión nivel de significancia del 5% existe una relación directa y altamente significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Solis (2020) Objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería Lima, 2019. Metodología estudio de tipo básico, de diseño no experimental transversal correlacional, donde se han utilizado dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto. Resultados Los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa según los trabajadores de una universidad pública arrojaron que el 31.3% lo considera malo, el 37.5% los considera regular y el 31.3 es considerado como bueno Conclusión La gestión administrativa se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho

0,424 y p-valor 0,000). La planeación se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,538 y p-valor 0,000).

Ocampos y Valencia (2017) en su tesis Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio al Usuario, en la Red Asistencial Essalud-Tumbes, 2016. Universidad Nacional de Tumbes. Plantea el objetivo determinar la relación de Gestión administrativa y calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016. Metodología diseño cuantitativo, estudio es de tipo descriptivo correlacional y para el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 39 trabajadores de la Red Asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016. Los resultados establecen la relación moderada de gestión administrativa y calidad de servicio ($R=0,559$), además que las dimensiones (planeación, organización, dirección y control) también guardan una relación directa moderada con calidad de servicio, concluyendo relación significativa entre las variables de estudio, por lo que una gestión administrativa adecuada resulta importante en el ofrecimiento de un servicio con calidad. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido en el estudio ($R=+0,559$) comprueba la existencia de una relación directa moderada entre la Gestión Administrativa y la Calidad del Servicio desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial EsSalud Tumbes, 2016 (p. 10)

A continuación, se desarrollarán las bases teóricas: Variable 1: Gestión Administrativa: Lara (2017) “La gestión administrativa es respetado como un desarrollo sistémico, dúctil, activo y continuado el cual se repara de diferentes mensuraciones y accede al proyecto, ordenamiento, realización e inspección de variadas ocupaciones, orientando a la consecución de productos en el mínimo periodo y ahínco”. (p. 69).

Asimismo, Munch (2018) define la gestión administrativa como un proceso de coordinación de los diferentes recursos de la organización, con la finalidad de tener el máximo de productividad, eficiencia y eficacia que permita cumplir los objetivos de la entidad, siendo para ello muy importante el liderazgo administrativo (p. 23).

En tanto Chiavenato (2019) asevera que la gestión administrativa constituye el proceso de planificar, organizar, direccionar y controlar la utilización de recursos de una institución que permite cumplir objetivos, busca transformar esos objetivos en acciones a través de actividades concretas y control en los diversos niveles de organización (p. 19).

La importancia de la Gestión Administrativa reside en que sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de una empresa.

La gestión administrativa aporta preparación y disposición a la organización para poder actuar de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas.

Dimensión 1: Planificación.- Robbins y Coulter (2018) establece que planear se refiere a establecer objetivos a alcanzar y prever los medios apropiados para alcanzarlos, la cuales incluyen análisis de la situación actual, adelantarse al futuro, fijación de objetivos, definir las estrategias y determinar los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales (p. 9).

Asimismo, Chiavenato (2019) consiste en fijar objetivos y metas que se deben lograr en un horizonte deseado, pudiendo ser específicas o generales; pero se establece el tiempo para cumplir las metas definidas y programadas (p. 75).

Dimensión 2: Organización.- Robbins y Coulter (2018) indica que organizar, es administrar los diferentes recursos de la institución que son fundamentales para alcanzar objetivos. Esta organización requiere tener el personal adecuado a fin de que pueda cumplir eficientemente las responsabilidades de trabajo, así como el trabajo en equipo a fin de lograr el éxito máximo (p. 9).

Chiavenato (2019) hace alusión a un factor que define la implementación en los distintos métodos de trabajo, para ello el que organiza se centra en la acción y en la circulación, así los colaboradores conocen que deben hacer, cuando y como, donde los indicadores medirán el nivel de la institución, donde los empleados realicen sus actividades en los distintos departamentos de la organización (p. 137).

Dimensión 3: Dirección.- Robbins y Coulter (2018). Indica que dirigir consiste en alentar a los colaboradores, motivarlos y tener una buena comunicación sea individual o grupal a fin de cumplir con lo planeado (p. 9).

Chiavenato (2019) la define como la función de ejecutar las actividades administrativas en términos de cumplir los objetivos. Esta dimensión requiere una comunicación eficiente, motivación constante y liderazgo (p. 139).

Dimensión 4: Control.- En ese orden Robbins y Coulter (2018) definen el control como monitorear el desempeño y ejecutar cambios si son necesarios, y eso se logra con la supervisión para garantizar que los activos estratégicos se alineen a los planes que la organización formuló para su cumplimiento (p. 9).

Chiavenato (2019) el control hace referencia a una función del ente administrativo que busca cerciorarse que lo que se planifica, organiza y dirige vayan de acuerdo al cumplimiento de objetivos (p. 140).

Por otro lado, tenemos a la Variable 2: Compromiso Organizacional: Goetendia (2020) manifiesta que el compromiso organizacional viene a ser el vínculo existente entre los trabajadores de una institución quienes se identifican con la misma es así que los objetivos individuales y objetivos de la institución se encuentran muy integrados y son congruente (p.238)

De acuerdo a Estrada (2020) “el compromiso organizacional está relacionado muy directamente con la pertenencia y la responsabilidad que tiene cada individuo en el sitio donde realiza su labor. Es mejor tener trabajadores que estén comprometidos y sean eficaces, tanto así que darían una adecuada eficacia y eficiencia organizacional” (p.133).

Así mismo Coronado et. al. (2020) manifiestan que el compromiso organizacional, están definidos por la relación que existe entre la organización y los empleados orientados al cumplimiento misional de la organización donde labora así como la satisfacción en los beneficios de los mismos.

La importancia del Compromiso Organizacional reside en que se podrán fomentar aspectos como la productividad o la eficiencia, reduciendo aspectos como

el absentismo laboral o la rotación de personal cuando se presenta un alto grado de compromiso laboral.

El Compromiso Organizacional aporta a la investigación ayudando a predecir la satisfacción en el trabajo, el compromiso de la fuerza laboral, la distribución de liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral, etc.

Dimensión 1: Compromiso Afectivo.- Según (Meyer & Allen, 1991, nombrado por Rivera, 2010), hace referencia al lazo emocional que la persona tiene en mención a la entidad, vinculada a la satisfacción de necesidades y expectativas.

Se refiere a la relación emocional entre los empleados y la empresa, donde están orgullosos de ser parte de la organización porque se sienten identificados con la empresa. En otras palabras, el colaborador que tiene un alto grado de compromiso afectivo es aquel que “tiene bien puesta la camiseta” (Meyer & Allen, 1997). Un empleado con un alto compromiso afectivo está vinculado a una organización porque quiere serlo (Zaraket, 2018).

Dimensión 2: Compromiso Continuo.- El trabajador siente un nexo con la empresa pues considera que le entregó su tiempo, energía y dinero, y ahora retirarse significaría perderlo todo. Los indicadores de este compromiso son: Percepción de alternativas e inversión en la Organización (Meyer & Allen, 1997). Un empleado con un alto nivel de compromiso de continuidad es leal al empleador porque debe serlo (Zaraket, 2018)

Según Velázquez (2018), resalta en la intención de persistencia del trabajador en la empresa, se basa en contrapesar los costos que el trabajador asocia con dejar la empresa al que pertenece, si el mercado propone buenos beneficios, especialmente salariales probablemente se reducirá la intención de permanencia en la institución.

Dimensión 3: Compromiso Normativo.- El empleado tiene sentimiento de permanencia por la empresa y está muy agradecido, porque la empresa le brinda oportunidades y crea un sentido de beneficio mutuo con la organización, puede ser que la empresa lo haya capacitado y valorado. En este tipo de compromiso los indicadores son: Lealtad y sentido de obligación en la Organización (Meyer & Allen, 1997). Los empleados con compromiso normativo están convencidos de que deben

permanecer en una organización porque, desde su consideración, es "moralmente lo correcto" (Zaraket, 2018).

Según manifestó Velázquez (2018), es el deber, creencia, sinceridad de los colaboradores y sus obligaciones, desde las funciones y tareas, así como en las relaciones con sus compañeros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

Se referencia a la investigación de tipo aplicada, dado que se buscó resolver un problema sobre una situación dada. Es por ella que Legra (2018) nos indica que la investigación aplicada ofrece soluciones eficaces a problemas encontrados (p. 80).

Diseño

Asimismo, el diseño de la investigación correspondió a la no experimental de corte transversal descriptivo, haciendo referencia a un periodo de tiempo y en un momento oportuno, tomando en cuenta a los autores Hernández et. al. (2018) el no experimental se trata de la no modificación de las variables y transversal porque se recoleta datos en un único tiempo (p. 174).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición Conceptual

En tanto Chiavenato (2019) asevera que la gestión administrativa constituye el proceso de planificar, organizar, direccionar y controlar la utilización de recursos de una institución que permite cumplir objetivos, busca transformar esos objetivos en acciones a través de actividades concretas y control en los diversos niveles de organización (p. 19).

Definición Operacional

La variable fue medida a través de las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual

Es definida según Meyer y Allen (1991, como se citó en García, 2019) como un proceso psicológico que establece la correlación del trabajador con la organización, el cual se percibe como un deseo de continuar laborando en la organización o dejarla (p.24).

Definición Operacional

La variable fue medida a través de las dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo.

3.3 Población, Muestra

Población

Hernández et. al. (2018), referencia a la población como un todo de un elemento que presentan características similares y la muestra es definida por como una parte de la población, que recolecta datos comunes y representan a dicha población (p. 195). La población estuvo conformada por 295 trabajadores de la Botica Allinfarma - San Borja.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la Botica Allinfarma - San Borja.

Muestreo

Hernández et. al. (2018) el muestreo es no probabilístico, intencional, el cual es un procedimiento de elección que es dirigido por el tipo de investigación y está relacionado a la toma de decisiones que aplica el investigador.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Se usó la técnica de la encuesta, de acuerdo con Hernández et. al. (2018), esta técnica nos permite obtener datos de diversos tipos a fin de conocer la percepción de una población definida (p. 250).

Instrumentos

En cuanto al Instrumento se usó el cuestionario tipo likert, Hernández et. al. (2018) indica que es un conjunto de preguntas que se realizan referenciando a las variables y dimensiones de la investigación (p. 250).

En esa línea los instrumentos de las variables fueron validados por medio de juicio de expertos, usando la matriz facilitado por la Universidad, y será calificado por 3 profesionales que consideraron: la pertinencia, relevancia y claridad.

3.5 Procedimientos

Para la recolección de la información se inició tomando en cuenta el siguiente procedimiento:

En la primera etapa se elaboró el instrumento para la toma de encuesta.

En la segunda etapa se solicitó permiso correspondiente para aplicar el cuestionario.

En la tercera etapa se aplicó el instrumento, registró y procesó con el SPSS versión 27.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Se realizó utilizando métodos establecidos relacionados a la estadística descriptiva e inferencial, ante ello Hernández et. al. (2018) define el método descriptivo como procedimientos asociados a la recolección y definir de manera exacta las cualidades del grupo y el método inferencial, para comprobar hipótesis y estimar parámetros (p. 311).

Asimismo, se utilizó el SPSS en la versión 27 y para las pruebas estadísticas se referenció el coeficiente Rho de Spearman que busca relacionar dos variables cuantitativas y analizar la dependencia de esas variables.

3.7 Aspectos Éticos

El estudio se realizó tomando en cuenta la confidencialidad y la ética, por lo que no se revelaron los datos de los encuestados, respetando siempre la libertad de opinión de los usuarios, asimismo los resultados del

trabajo no fueron adulterados y en el progreso de la investigación se hizo referencia de los autores utilizados a fin de proteger su propiedad intelectual y se utilizó el turnitin para garantizar la originalidad de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

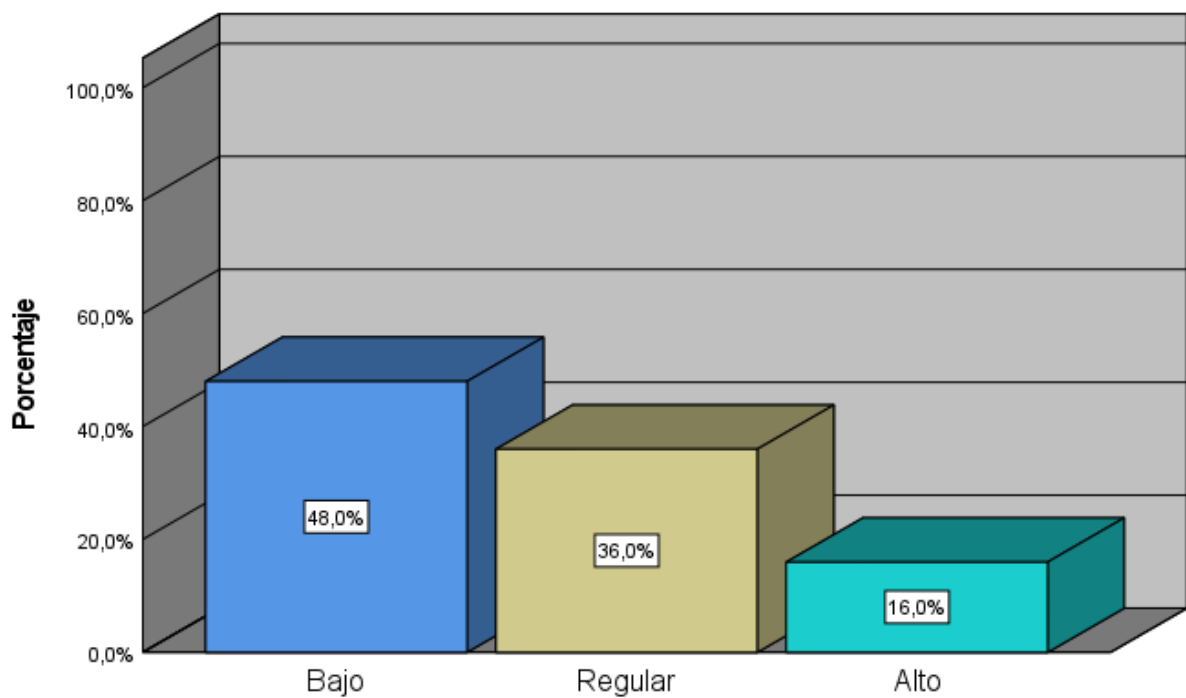
Análisis Descriptivo

Tabla 1

Variable 1. Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	48,0%
	Regular	18	36,0%
	Alto	8	16,0%
	Total	50	100,0%

Figura 1



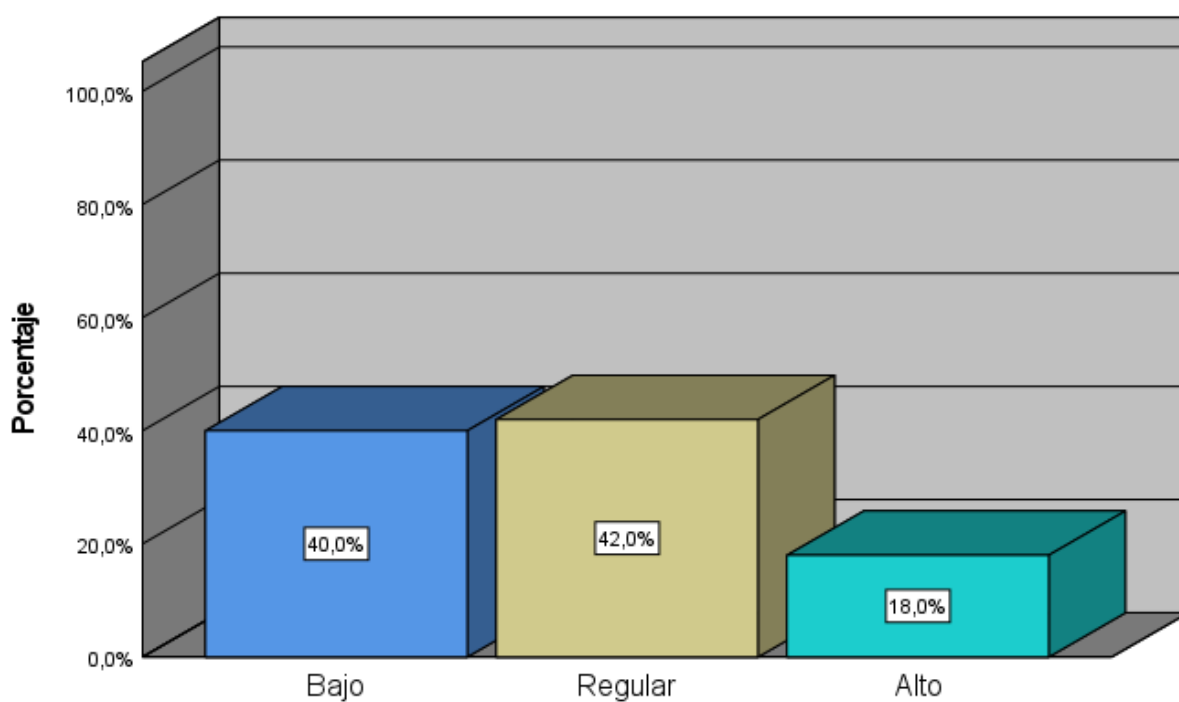
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 48.0% se inclina por la alternativa bajo y el 36.0% manifiesta la opción regular y el 16% expresó alto.

Tabla 2

D1. Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	40,0%
	Regular	21	42,0%
	Alto	9	18,0%
	Total	50	100,0%

Figura 2



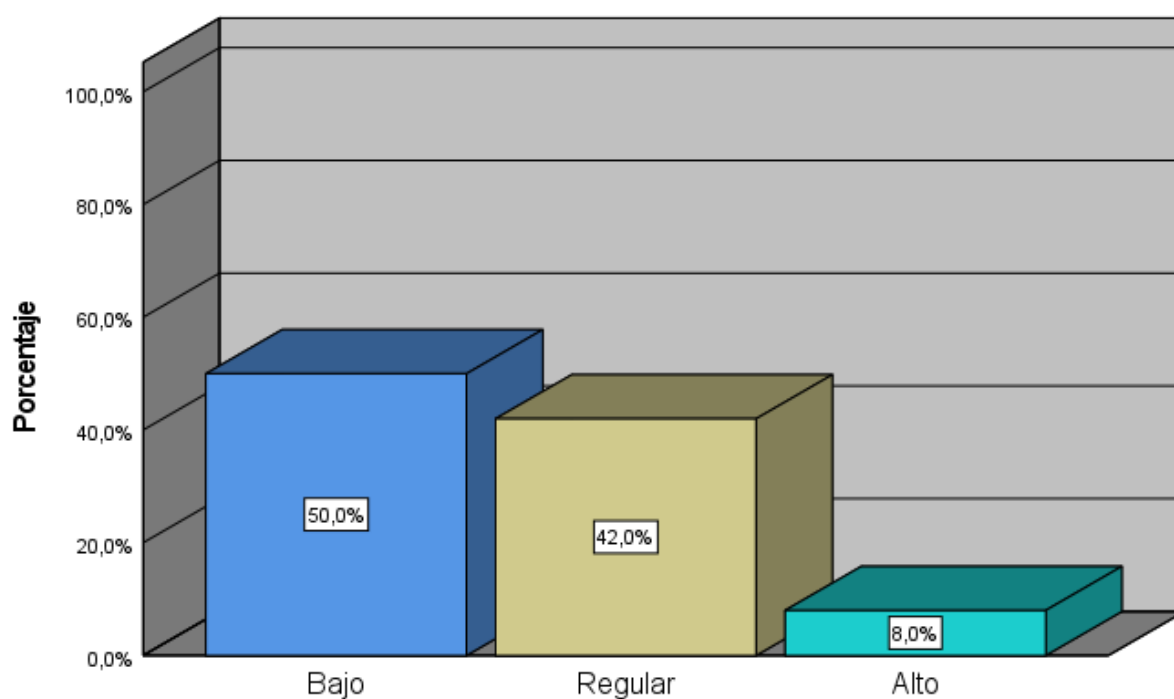
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 42.0% se inclina por la alternativa regular y el 40.0% manifiesta la opción bajo y el 18% indica alto.

Tabla 3

D2. Organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	50,0%
	Regular	21	42,0%
	Alto	4	8,0%
	Total	50	100,0%

Figura 3



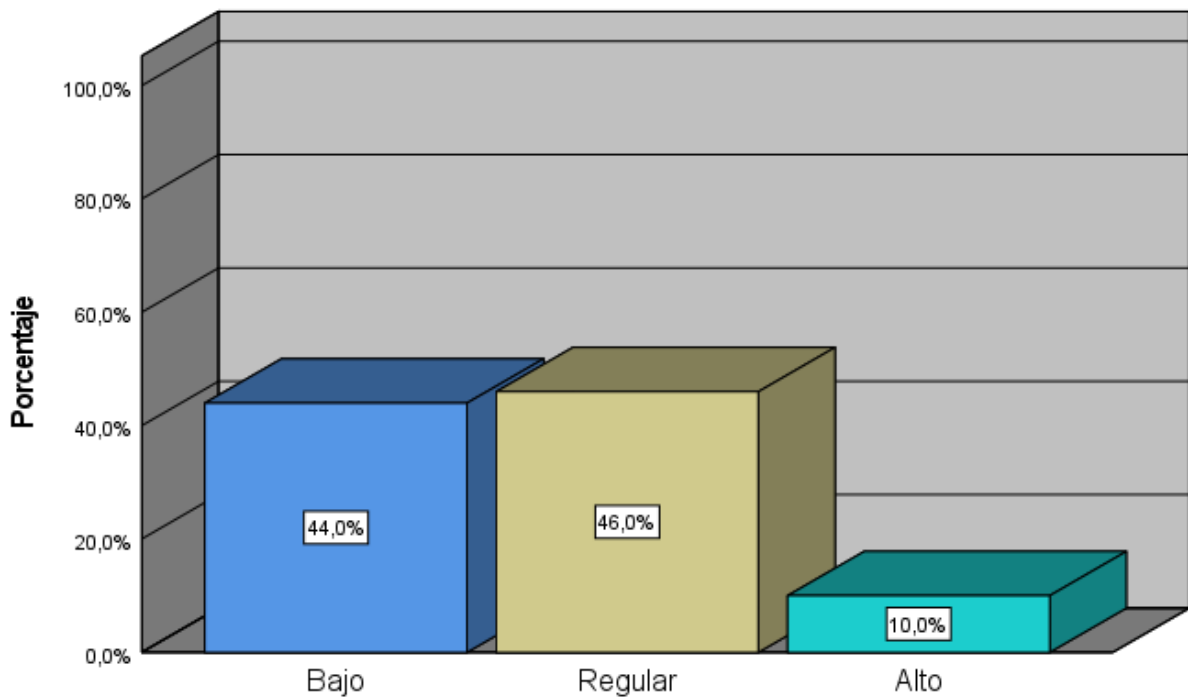
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 50.0% se inclina por la alternativa bajo y el 42.0% manifiesta la opción regular y el 8% mostró alto.

Tabla 4

D3. Dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	44,0%
	Regular	23	46,0%
	Alto	5	10,0%
	Total	50	100,0%

Figura 4



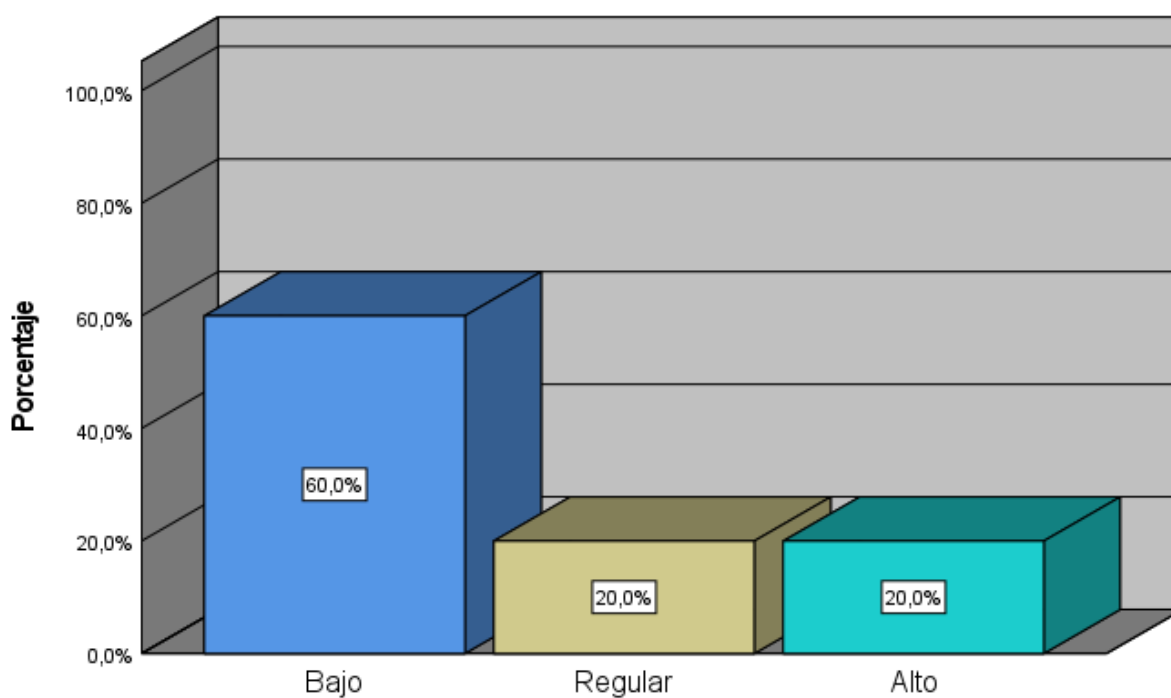
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 46.0% se inclina por la alternativa regular y el 44.0% manifiesta la opción bajo y el 10.0% consideró alto.

Tabla 5

D4. Control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	60,0%
	Regular	10	20,0%
	Alto	10	20,0%
	Total	50	100,0%

Figura 5



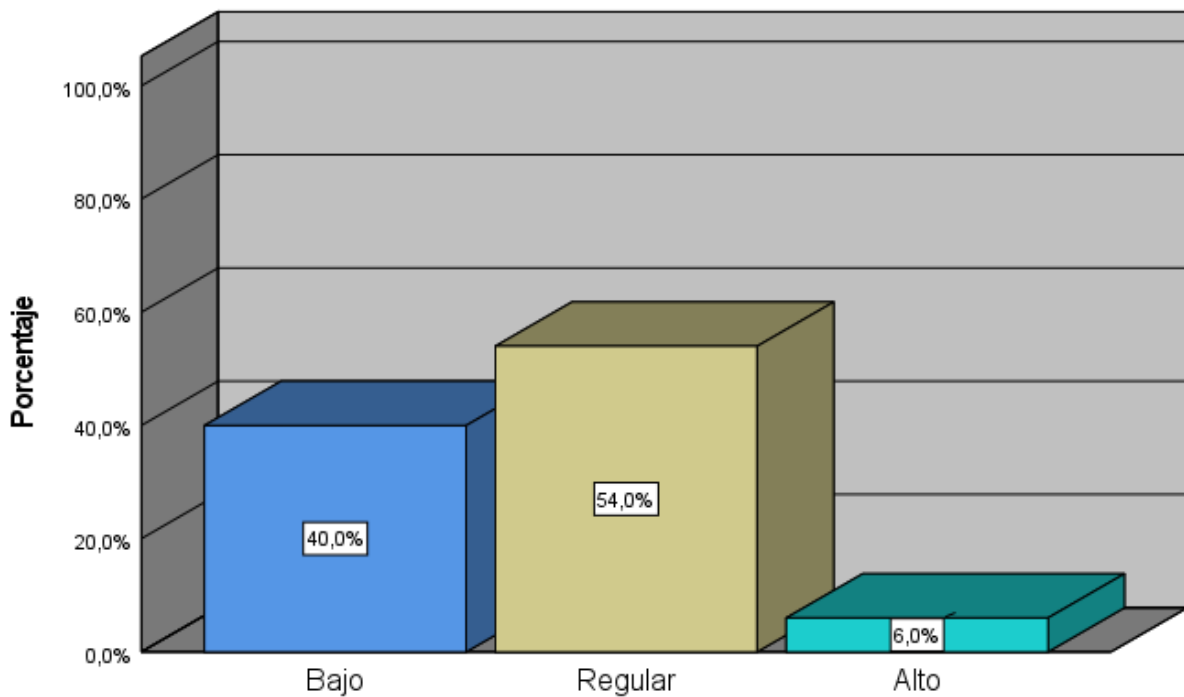
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 60.0% se inclina por la alternativa bajo y el 20.0% manifiesta la opción regular y 20.0% alto.

Tabla 6

Variable 2. Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	40,0%
	Regular	27	54,0%
	Alto	3	6,0%
	Total	50	100,0%

Figura 6



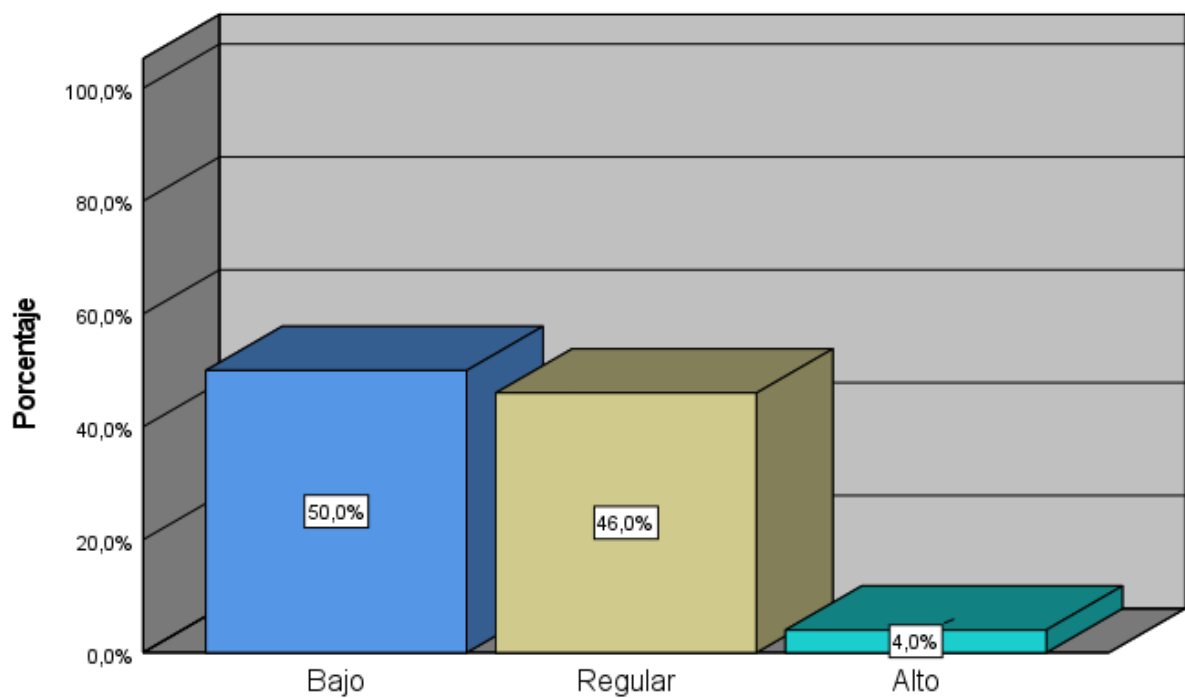
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 54.0% se inclina por la alternativa regular, el 40.0% manifiesta la opción bajo y el 6.0% escogió la opción alto.

Tabla 7

D1. Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	50,0%
	Regular	23	46,0%
	Alto	2	4,0%
	Total	50	100,0%

Figura 7



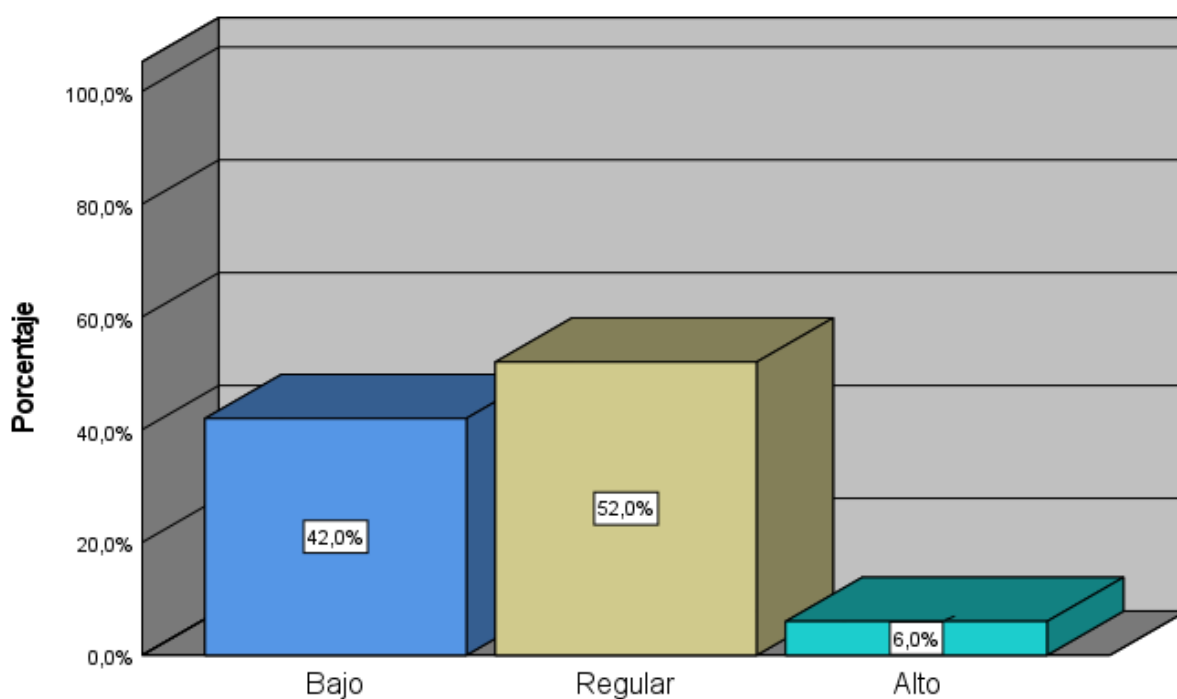
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 50.0% se inclina por la alternativa bajo, el 46.0% manifiesta la opción regular y el 4.0% expuso alto.

Tabla 8

D2. Compromiso Continuo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	42,0%
	Regular	26	52,0%
	Alto	3	6,0%
	Total	50	100,0%

Figura 8



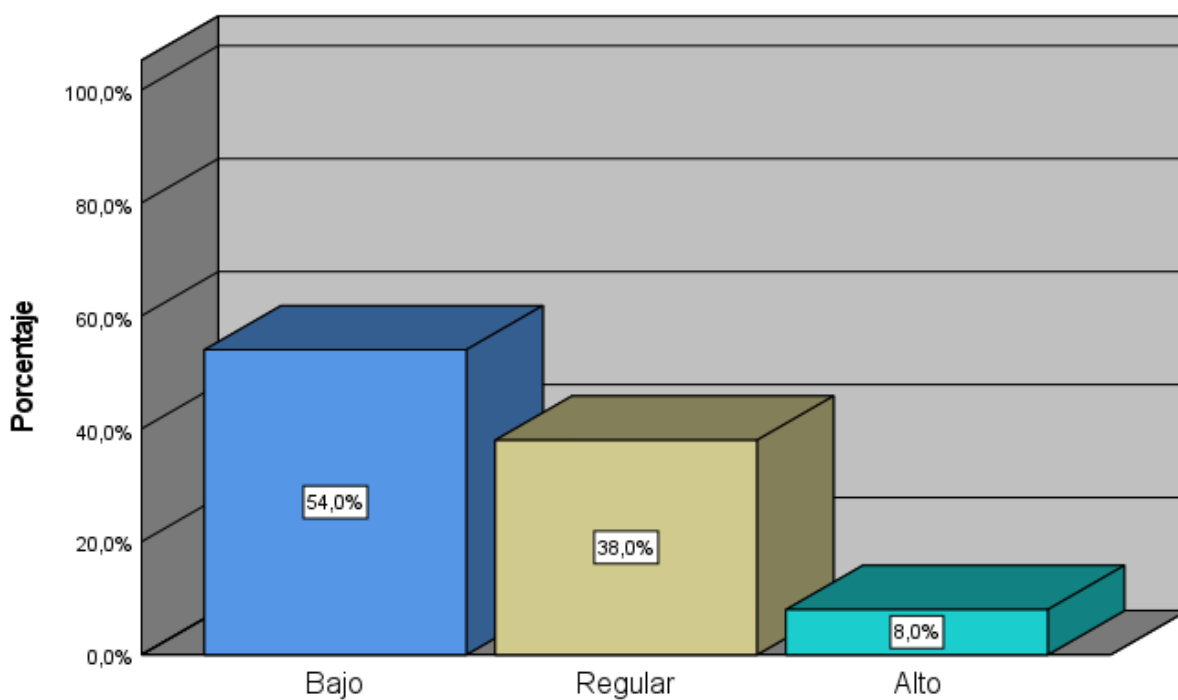
Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 52.0% se inclina por la alternativa regular, el 42.0% manifiesta la opción bajo y el 6.0% manifestó alto.

Tabla 9

D3. Compromiso Normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	54,0%
	Regular	19	38,0%
	Alto	4	8,0%
	Total	50	100,0%

Figura 9



Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, señala que el 54.0% se inclina por la alternativa bajo, el 38.0% manifiesta la opción regular y el 8.0% señaló alto.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: La Gestión Administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

H₁: La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Criterio de decisión: Si p-valor < 0.05 (rechazar H₀) y si p-valor ≥ 0.05 (aceptar H₀).

Tabla 10

Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de Correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Conforme a la tabla 10, observamos que la significancia bilateral o p valores equivalente a $0.000 < 0.05$, por lo cual, podemos decir que existe una relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.636, lo cual expone una correspondencia positiva y moderada; entonces, se rechaza H₀ y se respalda H₁, la cual define que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2021.

Prueba de hipótesis específica a

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPROMISO AFECTIVO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de Correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	COMPROMISO AFECTIVO	Coeficiente de Correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. En la tabla 11, podemos observar que la significancia bilateral es equivalente a $0.000 < 0.05$, de manera que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo. También, se evidencia que el Rho de Spearman es de 0.588, manifestando una relación positiva y considerable; con ello, podemos decir que, se rechaza H₀ y se indica que existe una relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Prueba de hipótesis específica b

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso continuo.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPROMISO CONTINUO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de Correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	COMPROMISO CONTINUO	Coeficiente de Correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. En la tabla 12, observamos que la significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, lo que consta una correspondencia entre gestión administrativa y el compromiso continuo. También, se obtiene un resultado en el Rho de Spearman de 0.566, lo que indica que existe una relación positiva media. De esta manera, se rechaza H_0 y se indica que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2021.

Prueba de hipótesis específica c

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis entre la gestión administrativa y el compromiso normativo.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPROMISO NORMATIVO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de Correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	COMPROMISO NORMATIVO	Coeficiente de Correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. En la tabla 13, podemos observar que la significancia bilateral es $0.004 < 0.05$, lo cual implica una correspondencia entre gestión administrativa y compromiso normativo. Respecto al Rho de Spearman, podemos observar que es de 0.390 indicando una relación positiva muy baja. Por lo cual, se rechaza H_0 y se indica que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

V. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que existe una relación como observamos que la significancia bilateral o p valores equivalente a $0.000 < 0.05$, por lo cual, podemos decir que existe una relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.636, lo cual expone una correspondencia positiva y moderada; entonces, se rechaza H_0 y se respalda H_1 , la cual define que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. El hallazgo se confirma con la tesis de Mamani (2018) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto”, en el cual se mostró que existe una relación en las dos variables.

Solis (2020) Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública Objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería Lima, 2019. Metodología estudio de tipo básico, de diseño no experimental transversal correlacional, donde se han utilizado dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto. Conclusión La gestión administrativa se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000). La planeación se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,538 y p-valor 0,000).

En cuanto a la hipótesis específica 1 que señala que existe una relación como podemos observar que la significancia bilateral es equivalente a $0.000 < 0.05$, de manera que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo. También, se evidencia que el Rho de Spearman es de 0.588, manifestando una relación positiva y considerable; con ello, podemos decir que, se rechaza H_0 y se indica que existe una relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. El hallazgo se confirma con la tesis de Mamani (2018) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial

Mariscal Nieto”, en el cual se mostró que existe una relación en la variable y la dimensión.

En cuanto a la hipótesis específica 2 que señala que existe una relación como observamos que la significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, lo que consta una correspondencia entre gestión administrativa y el compromiso continuo. También, se obtiene un resultado en el Rho de Spearman de 0.566, lo que indica que existe una relación positiva media. De esta manera, se rechaza H_0 y se indica que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. El hallazgo se confirma con la tesis de Mamani (2018) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto”, en el cual se mostró que existe una relación en la variable y la dimensión.

En cuanto a la hipótesis específica 3 que señala que existe una relación como podemos observar que la significancia bilateral es $0.004 < 0.05$, lo cual implica una correspondencia entre gestión administrativa y compromiso normativo. Respecto al Rho de Spearman, podemos observar que es de 0.390 indicando una relación positiva muy baja. Por lo cual, se rechaza H_0 y se indica que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022. El hallazgo se confirma con la tesis de Mamani (2018) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto”, en el cual se mostró que existe una relación en la variable y la dimensión.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Se estableció la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Segundo

Se estableció la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Tercero

Se estableció la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Cuarto

Se estableció la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a la administración mejorar la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional, que es la relación que existe entre la organización y los empleados orientados al cumplimiento misional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Segundo

Se recomienda a la administración fomentar la gestión administrativa y el compromiso afectivo, siendo el lazo emocional que la persona tiene en mención a la entidad, vinculada a la satisfacción de necesidades y expectativas en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Tercero

Se recomienda a la administración potenciar la gestión administrativa y el compromiso continuo, contrapesando los costos que el trabajador asocia con dejar la empresa al que pertenece, si el mercado propone buenos beneficios en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.

Cuarto

REFERENCIAS

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.
- Campos, W. (2020) *Elementos de la Planificación Estratégica Financiera en las Unidades de Planes de Salud de PDVSA-Occidente*. Revista Enfoques, 4(14), 123 - 141. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i14.85>
- Castaño, J. (2018). *Compromiso Organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados de las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/35Y5fJd>
- Cernas, Mercado & Davis (2018). *Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad*. Journal of Work and Organizational Psychology., 34, 1-9. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chá Ghiglia, María (2020). *Telemedicine: its role in health organizations*. Rev. Médica del Uruguay, 36(4), 185-203. <https://dx.doi.org/10.29193/rmu.36.4.9>
- Chacon y Olmedo (2021) *La Gestión Administrativa y su Impacto en la Productividad de las Microempresas Agrícolas Productoras de Baby Banano del Cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi. Año 2020*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú-EE.UU*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones (10a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (10. ed.). McGraw-Hill Interamericana.

- Coronado, G. G., Valdivia, V. M., Aguilera, D. A., & Alvarado, C. A. (2020). *Compromiso Organizacional, antecedentes y consecuencias*. 60(1), 1-15.
- Estrada, E. y. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. Revista Innova Educación, 2(1), 132-146. doi: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fierro, E. (2018). *La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional*. Organizaciones del sector público del Estado de México. (Título para la obtención del título Maestro en Gestión pública). Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de: <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- Goetendia, A. M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. Horizonte de la Ciencia, 10(19), 236-254. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570962992018/570962992018.pdf>
- Heredia-Martínez, Henny Luz, Artmann, Elizabeth, & Porto, Silvia Marta. (2017). *Enfoque comunicativo del Planeamiento Estratégico Situacional en el nivel local: salud y equidad en Venezuela*. Cuadernos de Salud Pública, 26(6), 1194-1206. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2010000600013>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. D.F. Mc Graw Hill Education México.
- Lara, J. (2017). *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - Cantón Manta*. (Tesis de maestría). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6230337.pdf>
- Legra, A. (2018). *Elementos teóricos y prácticos de la investigación científica tecnológica*. (1. Ed.). Félix Varela.
- López Ronquillo, José Julio, Rodríguez León, Alfonso, & Castillo Orueta, María Luisa. (2019). *User satisfaction in the affiliation to Seguro Popular modules*. Horizon sanitary, 18(1), 83-90. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n1.2400>

- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27068>.
- Márquez V, Juan Ricardo. (2020). *Teleconsulta en la pandemia por Coronavirus: desafíos para la telemedicina pos-COVID-19*. Revista Colombiana de Gastroenterología, 35 (Suppl. 1), 5-16. <https://dx.doi.org/10.22516/25007440.543>
- Mascaro Sánchez, P. (2018). *La salud en el Perú a 40 años de la Conferencia de Alma Ata*. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, 64(3), 317-320. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.31403/rpgo.v64i2091>
- Medina Celis, L. de los A. (2019). *Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa GCZ Ingenieros S.A.C del Distrito de Villa El Salvador, durante el periodo de 2019*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Theory, research and application. SAGE Publications, INC.
- Munch, L. (2018). *Administración, gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. (3. ed.). Pearson.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses*. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 26.
- Ocampos, L y Valencia, S. (2017). *Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio al Usuario, en la Red Asistencial Essalud-Tumbes, 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes, Perú). <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/88>
- Oztürk Hülya, Sayligil Omür, & Yildiz, Zeki. (2019). *New concept in clinical care:*

- proposal of a moral intelligence scale*. Acta bioethica, 25(2), 265-281.
<https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2019000200265>
- Rizzo, J. (2017). *Gestión Administrativa - Financiera y su incidencia en la calidad del servicio del Hospital General - Babahoyo*, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – Ecuador (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Babahoyo de Ecuador). <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3168>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administracion*. (13. ed.). Pearson.
- Sánchez Jacas, Isolina (2017). *The strategic planning in the Cuban Health System*. MEDISAN, 21(5), 635-641. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.22.4.366>
- Solis, H. (2019). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública*. (Tesis para optar el título de magister en Gestión Pública).Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41848>.
- Soto A. Barreras (2019). *Para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX*. Revista Perú Med Exp Salud Pública, 36(2), 304-11. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4425>
- Velásquez, Aníbal, Suarez, Dalia, & Nepo-Linares, Edgardo. (2017). *Reforma del sector salud en el Perú: derecho, gobernanza, cobertura universal y respuesta contra riesgos sanitarios*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 33(3), 546-555. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.333.2338>
- Velázquez, R. (2018). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. Artículo científico Universidad de Holguín. Holguín, Cuba. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v40n1/1815-5936-rrii-40-01-14.pdf>
- Zaraket, W. (2018). *La influencia del compromiso organizacional en la construcción de marca organizacional*. International Journal of Economics, Commerce and Management. <https://cutt.ly/ub5GTpi>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, Periodo 2022"			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso continuo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p style="text-align: center;">Variable 2: Compromiso Organizacional</p>

Anexo 2: Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Gestión Administrativa	Chiavenato, (2017) La gestión administrativa es el gobierno lógico de las ocupaciones de un ordenamiento, ya sea beneficioso o no, en ella se aproximarse la planeación, ordenamiento (organización), gobierno e inspección de la ocupación emancipación por la segmentación de la labor que sucede dentro del ordenamiento. (p. 38)	Proceso de coordinación de los diferentes recursos de la organización, con la finalidad de tener el máximo de productividad, eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<ul style="list-style-type: none"> - Política organizacional - Directriz - Meta - Organización global - Organización departamental - Organización por tarea y operación - Dirección global - Dirección departamental - Dirección de tareas - Establecimiento estándar - Desempeño - Comparación estándar
Variable 2: Compromiso Organizacional	Cernas et. al. (2018) El concepto de compromiso se puede interpretar como el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y que afecta la decisión de permanecer en la organización o dejarla, o el poder que el individuo se siente vinculado a ella.	El compromiso organizacional se define mediante tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso Afectivo - Compromiso Continuo - Compromiso Normativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Talento humano - Estado emocional - Objetivos - Persistencia del trabajador - Beneficios - Salarios - Deber - Obligaciones - Funciones

Anexo 3

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Opciones de Respuesta:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN					
1	Las políticas de servicio de la Botica Allinfarma son las adecuadas					
2	Los trabajadores tienen claros las normas de la Botica Allinfarma					
3	La Botica Allinfarma proyecta sus metas en relación a la productividad					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
4	El diseño organizacional de la Botica Allinfarma es el adecuado					
5	La Botica Allinfarma muestra interés en la organización departamental					
6	Los miembros de la Botica Allinfarma muestran interés en realizar una buena operación					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
7	El diseño organizacional es el adecuado					
8	La gerencia hace llegar las aspiraciones y/o metas a la Botica Allinfarma					
9	Los miembros de la Botica Allinfarma desarrollan sus tareas eficazmente					
	DIMENSIÓN 4: CONTROL					
10	Se establece estándares de calidad para la atención en la Botica Allinfarma					
11	La Botica Allinfarma premia su buen desempeño laboral					
12	La Botica Allinfarma realiza acciones correctivas en todas sus actividades					

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Opciones de Respuesta:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					
13	Considera usted que su talento es fundamental para la Botica Allinfarma					
14	El talento humano es remunerado de forma adecuada en la Botica Allinfarma					
15	Cree usted que su estado de ánimo influye en sus actividades					
16	Los objetivos de la Botica Allinfarma , involucran a los trabajadores					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO					
17	Cree usted que la Botica Allinfarma le brinda una participación continua					
18	Toda actividad que usted realiza lo hace con mucho esmero e identificación hacia la Botica Allinfarma					
19	Tienen buenos beneficios laborales la Botica Allinfarma					
20	Los salarios están relacionados al nivel de estudio					
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO					
21	Usted desarrolla con responsabilidad todas las tareas que se le asigna					
22	Usted se siente a gusto con su puesto laboral actual					
23	La Botica Allinfarma cumple con sus obligaciones de los trabajadores					
24	Cree usted que realiza funciones que no son de su puesto					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022", cuyo autor es YUNGANINA QUINTANILLA LAURA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID 0000-0003-0176-0047	Firmado digitalmente por: LDIOSZ el 22-09-2022 16:22:46

Código documento Trilce: TRI - 0328019