



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y compromiso organizacional de los
trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Pita Vasquez, Bryan Gerson (orcid.org/ 0000-0001-5785-4865)

ASESOR:

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

CO-ASESOR:

Ms. Cruz Vegas, Ruben Alfredo (orcid.org/0000-0002-8697-4468)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres Raquel y Percy, quienes con su inmensa sabiduría, paciencia, amor y esfuerzo me han permitido lograr cada una de mis metas personales y profesionales; gracias por enseñarme el ejemplo de perseverancia, resiliencia y valentía en el duro trajinar del día a día. Y sobre todo gracias por inculcarme desde pequeño el amor a Dios, quien siempre me guía, cuida y protege.

A mi hermana Adriana y mi hija perruna Luna, quienes con sus muestras afectivas de cariño incondicional, me han dado fuerzas y ánimos durante todo éste proceso.

A toda mi familia en general y amigos cercanos, quienes con sus consejos, oraciones y palabras me hicieron una mejor persona y de una forma u otra me acompañaron en todas mis metas y sueños.

De verdad, ¡gracias a todo ustedes!

Agradecimiento

Quiero empezar brindando mi profundo agradecimiento a todo el personal y las autoridades que hacen la Universidad César Vallejo de Trujillo, por siempre abrirme las puertas e instruirme como profesional para poder culminar con éxito la maestría en Gestión Pública.

Mis agradecimientos a toda la escuela de Posgrado, en especial a mis asesores: Dr. Moisés Freddy Álvarez Torres y Ms. Rubén Alfredo Cruz Vegas, quienes con la gran enseñanza de sus conocimientos hicieron que pueda crecer en este proyecto como profesional; gracias a cada uno de ustedes por la dedicación, el apoyo incondicional, la paciencia y el profesionalismo.

Finalmente, pero no menos importante, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a cada institución pública y/o privada por la cual haya yo estudiado o trabajado, ya que me han brindado la oportunidad de equivocarme, subsanar, crecer y mejorar como profesional y persona.

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	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1.Tipo y diseño de investigación	8
3.2.Variables y operacionalización:.....	8
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	9
3.5. Procedimientos:	9
3.6.Método de análisis de datos:	9
3.7. Aspectos éticos:.....	9
IV. RESULTADOS.....	10
V. DISCUSIÓN.....	15
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES.....	20
REFERENCIAS.....	21
ANEXOS.....	24

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, 2021	10
Tabla 2.	Relación entre la dimensión planificación y el compromiso organizacional de el Corte Superior de Justicia, 2021.	11
Tabla 3.	Relación entre la dimensión organización y el compromiso organizacional de una Corte Superior de Justicia, 2021	12
Tabla 4.	Relación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, 2021	13
Tabla 5.	Relación entre la dimensión control y el compromiso organizacional de una Corte Superior de Justicia, 2021	14

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021. Esta investigación fue realizada en base al enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo correlacional de corte transversal y diseño no experimental, con una muestra probabilística de 75 trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021.

La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios adaptados, que fueron validado a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores con los objetivos e hipótesis planteadas que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, se concluyó, que la gestión administrativa obtuvo un coeficiente de r Pearson = 0,555*, interpretándose como correlación positiva alta y p valor es < que 0.05, por lo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se puede afirmar que existe correlación entre las variables y se requiere fortalecer y optimizar la gestión administrativa para mejorar el compromiso organizacional de una Corte Superior de Justicia, 2021.

Palabras clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional, Corte Superior de Justicia.

Abstract

The present investigation entitled: Administrative management and organizational commitment of the workers of a Superior Court of Justice, 2021, had the objective of determining the relationship that exists between administrative management and the organizational commitment of the workers of a Superior Court of Justice, 2021. This research was carried out based on the quantitative approach, basic type, descriptive correlational cross-sectional level and non-experimental design, with a probabilistic sample of 75 workers of a Superior Court of Justice, 2021.

The technique used to collect information was the survey and the instruments were two adapted questionnaires, which were validated through expert judgments and determining their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results imply a set of analysis of the variables, dimensions and indicators with the objectives and hypotheses raised that reflect the level of existing relationship. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, it was concluded that the administrative management obtained a coefficient of r Pearson = 0.618*, interpreting it as a high positive correlation and p value is <0.05 , therefore the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, therefore it can be affirmed that there is a correlation between the variables and it is necessary to strengthen and optimize administrative management to improve the organizational commitment of a Superior Court of Justice, 2021.

Keywords: Administrative management, organizational commitment, Superior Court of Justice.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, se ha presentado cambios significativos que han generado preocupación en las empresas e instituciones en la determinación de aspectos de formar y mantener los compromisos de los colaboradores con las organizaciones para lograr sus objetivos, según Fonseca et al (2019) le otorgan un reconocimiento especial a los empleados y los entornos en los que se desempeñan como hechos trascendentes que influyen en el desarrollo y progreso organizacional.

La administración juega un papel importante diseñado para administrar los recursos nacionales y satisfacer las necesidades colectivas. Las gestiones administrativas se llevan a través de planificaciones, buena organización, dirección y control aplicados a las áreas de las entidades con el fin de lograr resultados favorables.

De igual forma, Peña et al (2016) señalan que cuando una institución funciona bien es porque realiza innovaciones por su colaboradores. Esto es un adicional frente a las responsabilidades de un puesto en particular, pero al mismo tiempo una clara evidencia del nivel de alineamiento con la misión y visión de la organización.

Los gobiernos enfrentan el desafío de controlar de manera efectiva, eficiente y de calidad los servicios y procesos que brindan a sus ciudadanos.

La administración pública en nuestro país se encuentra desorientada, desarticulada, ausente de visión, afectando los objetivos institucionales, por lo que, se requiere un trabajo articulado entre las instituciones, recurso humano y sociedad un trinomio muy bien organizado con una gestión administrativa enfocada en resultados para avanzar hacia un estado moderno que sirva al ciudadano, con alto niveles de efectividad.

El problema más importantes al proporcionar recursos o capacidades para optimizar los procesos la desconexión entre los sistemas de gestión, y no se alinean a las necesidades de la población y el cierre de brechas, solo les interesa cumplir sus funciones sin medir los resultados y esto en gran medida se debe a una mala gestión administrativa y el incorrecto manejo del recurso humano y su comportamiento. El recurso humano en las organizaciones, debe sentirse identificado con la institución, empresa u organización es importante tener un

personal eficiente, motivado, eficaz, convirtiéndolos así en la fuerza de trabajo y así alcanzar los objetivos institucionales.

Las organizaciones de decenas de instituciones públicas no están diseñadas según un propósito. Esto se debe a que está diseñado en una organización jerárquica sin procesos claros a seguir para brindar servicios de manera oportuna y responsable, por otro lado el compromiso organizacional presenta deficiencias en la participación, identificación y motivación en el trabajo y la institución de parte de sus colaboradores, ello genera una mala atención a los usuarios o administrados en los servicios públicos, la impasibilidad ante nuestros requerimientos, esta realidad se dan en todos los niveles ya sea nacional, regional o local.

Para Blas et al (2022) la modernidad posibilita condiciones eficientes, restaura la confianza social y reduce los procesos burocráticos, asimismo, la transparencia, gobierno abierto al alcance la población con acceso a la información y el gobierno electrónico son las opciones más viables para la modernización de la nación peruana.

Salazar (2018) La gestión administrativa establece a toda organización objetivos que mediante la planificación se busca optimizar los recursos y capacidades aplicando conocimientos para obtener el logro de sus objetivos, se puede decir que toda organización requiere de una herramienta efectiva para el logro de sus objetivos, y esta es sin duda una gestión de calidad eficiente con un personal comprometido y motivado en las actividades que realiza.

Ante lo expuesto se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021? y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la Dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021? y ¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021?

Esta investigación, se justifica desde el punto de vista teórico ya que puede aportar nuevos conocimientos a través de diversas teorías, enfoques académicos

que contribuyan a la solución del problema. Asimismo, desde un punto de vista metodológico, se justifica por la necesidad de proporcionar nuevos medios de recogida de datos que hayan sido validados y cuya fiabilidad haya sido demostrada. Así, la existencia de un problema real y concreto requiere una justificación práctica porque puede ser analizado para encontrar una solución.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021, así como los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021; Determinar la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021; Determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021 y Determinar la relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis General: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021 y como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021; Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021; Existe relación directa significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021 y Existe relación directa significativa entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales tenemos a: Coronado et al (2020) revisaron 50 artículos concluyó que los compromisos organizacionales tienen precedentes y consecuencias. Se ha identificado que existe un ciclo de compromisos antecedente-consecuencia en la medida en que se presentan. Finalmente, el compromiso emocional es lo que más impacto produce dentro de una organización.

Aguilar et al (2020) Determinaron que la inversión, el financiamiento y la gestión de activos eran aspectos importantes que debían cubrirse con buenos controles internos.

Anchelia (2021) Obtuvo para gestión administrativa un Rho de Spearman, con 0.361 y 0.361 para compromiso organizacional y se determina que existe relación significativa y positiva.

Aguilar (2020) Concluyó que los municipios tienen controles administrativos deficientes, con tasas de cumplimiento superiores al 70%.

Lopes (2019) En su investigación adaptado su cuestionario a la escala de Compromiso de Allen & Meyer (1990) y finalmente cuatro preguntas abiertas para comprender las percepciones del compromiso organizacional. Se concluyó que la base afectiva tiene percepciones más altas en las instituciones educativas en comparación con las fundaciones, que tienen promedios más altos en base calculada, un nivel bajo puede indicar un problema que requiere atención por parte de la gestión de personal de esta organización en términos de pérdida de personal e interrupción de servicio. Se destaca que las preguntas abiertas contribuyeron a esclarecer los diagnósticos sugeridos por el cuestionario al señalar las razones del compromiso emocional y computacional percibido en la organización. En este artículo se describen los impactos, las limitaciones y las sugerencias.

Fierro et al (2018) Los resultados de su estudio confirmaron que las dimensiones del compromiso organizacional impactaron positivamente en la gestión pública colaborativa. Donde los empleados tienen mayor apego a la organización como parte de sus interacciones sociales, y demuestran compromiso con la organización a través de interacciones sociales.

Duque et al (2017) En su investigación pudo conocer el modelo organizacional implementado en la administración municipal, así como un nuevo enfoque de gestión pública que implementa acciones para mejorar el modelo

burocrático tradicional gira en torno a los pilares: planificación, presupuesto, ejecución de programas y seguimiento y evaluación.

En antecedentes Nacionales citamos a: El trabajo de García (2022) En su investigación concluyó que existe una correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en el municipio de Lambayeque, lo que indica que la gestión administrativa es eficiente también lo será el compromiso organizacional.

Cahuana (2022) Concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos en el Municipio del Estado Tambopata 2022 en una muestra de 50 trabajadores.

Arango (2021) concluyeron que el 62,86% consideran a la gestión administrativa como adecuado y regular 91,43% el desempeño del personal, Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Oliva (2021) Encuestó a 72 trabajadores del Proyecto Especial de Riego, empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue Rho 0,534 y p-valor 0,000, determinó que la gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional.

Guzmán (2021) Su investigación se centró en enfoques correlativos cuantitativos, fundamentales y no experimentales. Concluyó, existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Consejo Provincial de Yungyo 2021.

Saucedo (2019) En su investigación obtuvo un Rho Spearman 0.574 y comprobó que existe relación significativa entre el control administrativo y el compromiso organizacional.

Asimismo, en los antecedentes locales tenemos a: Leiva (2021) Concluyó que el nivel de compromiso organizacional del personal de los puestos de salud de Parcoy, Pataz y La Libertad se encuentra en un nivel moderado del 50%. El coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0.985 correlación positiva y alto y niveles de significación bilateral igual a 0,000, que es inferior a 0,05.

Asimismo, Sánchez (2021) Su trabajo de investigación concluyó que los controles de gestión afectan la calidad de la atención. 0.992; recibió control regular, con una calidad de atención promedio de 43.1%. Aceptó la hipótesis de que la

gestión gerencial afecta significativamente la calidad de la atención, con un valor de chi-cuadrado de 88,762 y un valor de $p=0,000$ al 5% de nivel de significación.

Las principales teorías relacionadas para la gestión administrativa tenemos a Peña et al (2021) donde menciona que los estudios sobre gestión administrativa corresponden al enfoque clásico, siendo Taylor, uno de los principales defensores de la administración científica, cree que la administración científica se utiliza para garantizar que el trabajo se realice de mejor manera, que se haga hincapié en capacitar a los trabajadores y que el trabajo se divida de manera justa, y los motive con incentivos financieros. Como señaló Chiavenato (2013), los enfoques clásicos de la gestión se pueden dividir en gestión científica y gestión teórica clásica. El primero, escrito por Taylor, destaca las tareas que realiza cada trabajador. Esto tiene como objetivo establecer horarios de trabajos apropiados y justos para los empleados y también aumentar los salarios. En segundo lugar, enfatiza una estructura basada en la eficiencia y la capacidad de la empresa para desempeñarse de manera óptima con sus recursos.

Chiavenato (2007) propuso cuatro procesos de gestión administrativa estas son las mismas que son las dimensiones de la investigación. La planificación es lo más importante y fundamental en una organización también puede determinar los objetivos requeridos predefiniendo la estrategia. La Organización, establece relaciones entre los trabajadores y sus respectivas fuerzas a través de las estructuras organizativas y los recursos existentes en el desarrollo de las actividades. La Dirección es el tercer proceso y se refiere a la relación que el alto mando, como gerente, tiene con los empleados en todos los niveles de la organización, a través de la cual los supervisores o gerentes deben motivar a los empleados y resolver problemas. Además de influir en cada trabajador y equipo durante la ejecución de la tarea, los grupos de trabajo tienen el propósito final de garantizar que se cumplan los objetivos establecidos y que se avance según lo planeado y dirigido Control de influencia

Por último, la teoría relacionada sobre compromiso organizacional: Meyer & Allen (1991) afirma que el compromiso organizacional se divide en tres componentes:

Compromiso afectivo: Consiste en la identidad psicológica que expresan actitudes afectivas y personales cuando se evidencia la relación psicológica de un

empleado con respecto a la organización a la que pertenece la organización. (Contreras 2018).

Compromiso de Continuidad: Es el reconocimiento de las ganancias y pérdidas que obtienen los consumidores cuando no continúan demandando los servicios o productos de una entidad. Para ello, una organización debe asegurarse de que los "consumidores" siempre demandarán sus productos o servicios (Arboleda 2016),

Compromiso normativo: Es un sentimiento de estar obligado a seguir haciendo lo correcto permaneciendo en la organización. En otras palabras, es una "deuda moral" que sienten que deben trabajar con la organización (Andrade, 2017)

De acuerdo con Ojeda y Talavera (2016), "El compromiso asegura que es el mejor predictor del aporte y desempeño de los colaboradores, luego se dijo que los trabajadores estarían insatisfechos con su estatus definido, de igual manera para evitar estar insatisfechos con la entidad en general". Finalmente, podemos señalar la base legal de este trabajo la Ley N° 27658, ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado aprobado el 16 de setiembre del 2018.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de investigación:** Básica

3.1.2. **Diseño de la investigación:** No experimental, de corte transversal descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño correlacional simple.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión Administrativa

- **Definición conceptual:** La administración utiliza como herramienta la: planificar, organizar, dirigir y controlar todas las etapas que ocurren dentro de una organización y lograr los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2013).
- **Definición operacional:** Se utilizó herramientas que permiten a la organización conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos y lograr los objetivos, misión, visión y metas.
- **Indicadores:** Están suscritos en el anexo N° 01
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable dependiente (V2): Compromiso Organizacional

- **Definición conceptual** Meyer & Allen (1991) argumentaron que el compromiso con una organización es un estado psicológico, una acumulación de impresiones y/o creencias inherentes de los empleados acerca de la organización, y por lo tanto caracterizado por las interrelaciones entre los individuos y la organización.
- **Definición operacional:** La herramienta se mide a través del compromiso organizacional afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo
- **Indicadores:** Están suscritos en el anexo N° 02
- **Escala de medición.** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: 75 trabajadores

- **Criterios de Inclusión:** Todos los trabajadores administrativos que acepten colaborar con la investigación.
- **Criterios de Exclusión:** Los usuarios finales (ciudadanía)

3.3.2. Muestra: 42 participantes

3.3.3. Muestreo: Probabilístico

3.3.4. Unidad de análisis: Trabajadores administrativo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: encuesta

Instrumento: Cuestionario para cada variable

3.5. Procedimientos:

Determinar la realidad problemática, problema, justificación, objetivos e hipótesis

Elaboración de instrumentos

Confiabilidad de instrumentos

Prueba Piloto

Fiabilidad de variables

Estadística Inferencial

se determina su confiabilidad con base en el alfa de Cronbach y, finalmente, se tabulan y presentan estadísticamente los resultados para facilitar el análisis de comprensión y el porcentaje resultante.

3.6. Método de análisis de datos: Hipotético-Deductivo

3.7. Aspectos éticos: Discreción, responsabilidad y prudencia

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, 2021

Variables	Rho Pearson	Valor p
Gestión administrativa		
compromiso organizacional	0.555	0.000

Fuente: SPSS26

Interpretación:

El Valor r fue de 0.555 para un muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con significancia menor a (0.01), se acepta la Ha, precisando que si mejora la V1 la V2 también mejorará.

Tabla 2.

Relación entre la dimensión planificación y el compromiso organizacional de el Corte Superior de Justicia, 2021.

Variables	Rho Pearson	Valor p
Planificación (V2)	0.528	0.000

Fuente: SPSS26

Interpretación:

El Valor r fue de 0.528 para una muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con significancia menor a (0.01), se acepta la Ha, precisando que si mejora la planificación entonces el compromiso organizacional también mejorará.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión organización y el compromiso organizacional de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variables	Rho Pearson	Valor p
Organización	0.424	0.001
(V2)		

Fuente: SPSS26

Interpretación:

El Valor r fue de 0.424 para una muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con significancia menor a (0.01), se acepta la Ha, precisando que si mejora la organización entonces el compromiso organizacional también mejorará.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, 2021

Variables	r	Valor p
Dirección	0.465	0.000

(V2)

Fuente: SPSS26

Interpretación

El Valor r fue de 0.465 para un muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con significancia menor a (0.01), se acepta la Ha, precisando que si aplican estrategias e implementan una mejor dirección el compromiso organizacional también mejorará.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión control y el compromiso organizacional de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variables	Rho Pearson	Valor p
Control	0.538	0.002
(V2)		

Fuente: SPSS26

Interpretación:

El Valor r Pearson fue de 0.538 para un muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con significancia menor a (0.01), se acepta la Ha, precisando que si mejora el control, el compromiso organizacional también mejorará.

V. DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados, se procede a realizar la discusión con las teorías y estudios:

Se tiene como OG: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, 2021, donde se obtuvo p-valor (0.000) < a 0,01, es decir es altamente significativa y un r Pearson igual a ,555**, aceptando la hipótesis alterna.

Guzmán (2021) Su investigación se centró en enfoques correlativos cuantitativos, fundamentales y no experimentales. Concluyó, existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Consejo Provincial de Yungyo 2021.

Asimismo, se fundamente la investigación en la teoría de Peña et al (2021) donde menciona que los estudios sobre gestión administrativa corresponden al enfoque clásico, siendo Taylor, uno de los principales defensores de la administración científica, cree que la administración científica se utiliza para garantizar que el trabajo se realice de mejor manera, que se haga hincapié en capacitar a los trabajadores y que el trabajo se divida de manera justa, y los motive con incentivos financieros. Por otro lado, Chiavenato (2013), los enfoques clásicos de la gestión se pueden dividir en gestión científica y gestión teórica clásica. El primero, escrito por Taylor, destaca las tareas que realiza cada trabajador. Esto tiene como objetivo establecer horarios de trabajos apropiados y justos para los empleados y también aumentar los salarios. En segundo lugar, enfatiza una estructura basada en la eficiencia y la capacidad de la empresa para desempeñarse de manera óptima con sus recursos. Esto demuestra que la variable gestión administrativa es una herramienta fundamental para cualquier organización, donde implementa correctamente la aplicación de los procesos de gestión mejorará la productividad del trabajo.

En relación al OG 1, El Valor r Pearson fue de 0.528 obteniendo una correlación moderada positiva, con un nivel de significancia menor a (0.01), se acepta la H_a , precisando que si mejora la planificación entonces el compromiso organizacional también mejorará.

Según Toniut (2015), señaló la importancia de la gestión y la necesidad de utilizar modelos de gestión estratégica para lograr todos los compromisos individuales.

El compromiso organizacional brinda a los trabajadores equilibrio laboral, jubilación a corto plazo, fuertes recompensas financieras y bendiciones sociales. Además, este compromiso organizacional influye en las actitudes y el comportamiento de los empleados, junto con el ausentismo y la rotación de menores, y la reputación, los valores y los deseos del estilo de vida de la organización.

Camacho (2018) señaló la importancia de implementar un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa da mayor compromiso con la organización.

En relación al OE 2, El Valor r Pearson fue de 0.424 para un muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con un nivel de significancia menor a (0.01), se acepta la H_a , precisando que si mejora la organización entonces el compromiso organizacional también mejorará.

Coronado et al (2020) revisaron 50 artículos con indexación en SCOPUS, concluyó que los compromisos organizacionales tienen precedentes y consecuencias, y que promoviendo los primeros se pueden promover los segundos, pero no todas las variables pueden ser manipuladas por las organizaciones, y no todos los compromisos organizacionales pueden ser manipulados, los resultados no siempre son positivos. Se ha identificado que existe un ciclo de compromisos antecedente-consecuencia en la medida en que se presentan. Finalmente, el compromiso emocional es lo que más impacto produce dentro de una organización.

En este mismo contexto mencionaremos a Anchelia (2021) quien tuvo como objetivo investigar la relación entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional en trabajadores del sector educación donde obtiene una fiabilidad de 0.885 y 0.801 de fiabilidad por alfa de Cronbach para cada variable, podemos decir que existe una relación alta con el presente estudio en el grado de fiabilidad. Asimismo, los resultados de Anchelia (2021) obtienen un valor Rho de Spearman, de 0.361 para Gestión administrativa y de 0.604 para Compromiso organizacional, podemos concluir que existe una relación positiva y significativa entre ambas

variables, estableciéndose que mientras exista una buena gestión, el compromiso de los trabajadores se incrementa progresivamente

En relación al OE 3, El Valor r Pearson fue de 0.465 para una muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con un nivel de significancia menor a (0.01), se acepta la H_a , precisando que si aplican estrategias e implementan una mejor dirección el compromiso organizacional también mejorará

Al respecto, Raffino (2019) afirma que es importante establecer objetivos claros y establecer un mayor compromiso en todas las operaciones administrativas, y los resultados de la encuesta muestran una alta correlación entre las operaciones administrativas y el compromiso se encontró que existe una correlación moderada debido a que el gerente realiza regularmente la gestión, tener en cuenta que el eje principal de una empresa es el capital humano, cuya eficacia se mide con base en el apego a los objetivos institucionales. Es por ello que la dedicación organizacional es importante dado que cuando los humanos asumen obligaciones organizacionales, crece la efectividad de la empresa en el logro de sus objetivos. Para componentes.

En relación al OE 4, El Valor r Pearson fue de 0.538 para un muestra de 42 trabajadores, obteniendo una correlación moderada positiva, con un nivel de significancia menor a (0.01), se acepta la H_a , precisando que si mejora el control, el compromiso organizacional también mejorará.

Santillán (2016) señaló que el control administrativo afecta no solo el compromiso de los trabajadores sino también el desempeño laboral y las actitudes de los trabajadores, pero estos resultados han sido refutados. Las universidades públicas no consideran todos los procesos administrativos.

Quin (2016) planteó la necesidad de un mayor control dentro de la organización sin perturbar el ambiente y compromiso de los empleados.

Chancahuaña (2018) señaló que se observó muy poco control de compromiso por parte de los trabajadores. Esto se debe a la baja identificación de los trabajadores con las instituciones. Estos resultados no son irrelevantes para nuestros resultados debido a los resultados de relación moderados, lo mismo sucede en el caso de los trabajadores administrativos de una Corte Superior de Justicia

Anchelia (2021) Obtuvo para gestión administrativa un Rho de Spearman, con 0.361 y 0.361 para compromiso organizacional y se determina que existe relación significativa y positiva.

Aguilar (2020) Concluyó que los municipios tienen controles administrativos deficientes, con tasas de cumplimiento superiores al 70%.

Lopes la Falce (2019) En su investigación adaptado su cuestionario a la escala de Compromiso de Allen & Meyer (1990) y finalmente cuatro preguntas abiertas para comprender las percepciones del compromiso organizacional. Se concluyó que la base afectiva tiene percepciones más altas en las instituciones educativas en comparación con las fundaciones, que tienen promedios más altos en base calculada, un nivel bajo puede indicar un problema que requiere atención por parte de la gestión de personal de esta organización en términos de pérdida de personal e interrupción de servicio. Se destaca que las preguntas abiertas contribuyeron a esclarecer los diagnósticos sugeridos por el cuestionario al señalar las razones del compromiso emocional y computacional percibido en la organización. En este artículo se describen los impactos, las limitaciones y las sugerencias.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, 2021, donde $r = 0.555$ y $p = 0.000$.
2. Existe relación entre la planeación y compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, con un r de Pearson de $0,528$ y $p = 0,000$, cifras que demuestran que si existe una relación positiva y moderada entre la dimensión planeación y el compromiso organizacional.
3. Se concluye que existe relación entre la organización y compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, donde el r de Pearson fue de $0,424$ y $p = 0,000$, porcentajes que demuestran que si existe una relación positiva y moderada entre la organización y el compromiso organizacional.
4. Se Determinó la relación entre la dirección y compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, se obtuvo los porcentajes de correlación de $0,465$ y $p = 0,000$, se finaliza que existe relación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional.
5. Y por último se Determinó la relación entre el control y compromiso organizacional en una Corte Superior de Justicia, se obtuvo los porcentajes de correlación de $0,538$ y $p = 0,000$ se concluye que existe relación entre la dimensión control y el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar la gestión por resultado acompañado de estrategias a corto plazo en la Corte Superior de Justicia de mejora para una gestión administrativa eficiente, eficaz y articulada a todo nivel con sus miembros.
2. Se recomienda optimizar una planeación estratégica partiendo de un diagnóstico objetivo desde sus áreas, y sus integrantes para alcanzar los objetivos institucionales.
3. Asimismo, se recomienda optimizar las dimensiones de la variable organización adecuada, partiendo desde implementar actualizar las normas internas como el Reglamento y Funciones de la institución, de esa manera informar las funciones de los trabajadores y recibir una adecuada capacitación.
4. Por otro lado, a los altos mandos o alta jerarquía implementar planes de acción en sus trabajadores donde involucren temas de liderazgo y compromiso y sumen esfuerzos hacia una misma dirección y cumplan con los objetivos establecidos
5. Para finalizar, en la organización se debe realizar pausas activas donde involucre al personal en general en actividades de distracción y motivación donde se sienta a gusto al realizar su trabajo y con ello ver reflejado su compromiso en el cumplimiento de metas.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G. & Suarez, H. (2020), "Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020". Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-diciembre, 2020, Volumen 4, Número 2, <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104/90>
- Anchelia, V., Inga, M. Olivares, P. & Escalante, J. (2021) "La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas" Propósitos y Representaciones, 9 (SPE1), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arango (2021) "La gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes – 2020" (título Maestro en Ciencias empresariales), Universidad Nacional de Huancavelica, <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4204/TESIS-2021-POSGRADO-EMPRESARIALESARANGO%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arboleda, Ana (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. Cuad. admon.ser.organ. Bogotá (Colombia).
- Bagheri, J. (2016). Overlaps between Human Resources' Strategic Planning and Strategic Management Tools in Public Organizations. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 230, 430– 438. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.054>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. Revista Ciencias Estrategicas, 25(38), 271–276. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Carrasco Clavo, D. L. Y. (2019). La gestión administrativa en la imagen institucional de la Gerencia General del Poder Judicial 2018. In Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27186>

- Calle (2021) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Calle (2022) “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021” (Tesis Maestria Gestion Publica), Universidad Cesar Vallejo
- Cahuana (2022) Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, callao, Perú
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias Conciencia Tecnológica, núm. 60, 2020 Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México, <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- De la Puente (2017) “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, (Tesis Maestria) Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fierro, E., Avila, M, Reyes, F. & Bello, J. (2018) La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México, Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, vol. 7, núm. 20, 2018, Universidad Autónoma del Estado de México, México, <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/637968308004.pdf>
- Oliva (2021), “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de un Proyecto Especial de Riego en la zona Nor Oriental del Perú, 2021”,(Tesis Maestria) Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71092/Oliva_GHY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paucar (2021) en su tesis: "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021, (Tesis Maestria) Universidad Cesar Vallejo
- Peña, J. & Almaguer A. (2018) Modelo de gestión administrativa y financiera para Institutos Politécnicos Industriales, Luz, vol. 18, núm. 4, 2019 Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba, <https://www.redalyc.org/journal/5891/589162002004/589162002004.pdf>
- Romero (2018), "Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017", (Tesis Maestria) Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14391/Romero_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E ÍTEMS				
			Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA				
			DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021	Planificación	- Objetivos - Políticas - Estrategias	1 al 8	Ordinal 1 al 5 Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1	Adecuado Regular Inadecuado
			organización	- División organizacional - Manual de funciones - Comunicación	9 al 16		
			Dirección	- Liderazgo - Motivación - Trabajo en equipo	17 al 24		
			Control	- Control preventivo - Evaluación del desempeño - Capacitación	25 al 32		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
			DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la relación entre la planificación y el compromiso	Determinar la relación entre la planificación y el compromiso	Existe relación significativa entre la planificación y el	Afectivo	- Identificación con los valores y metas de la organización	1 al 10	Ordinal	Alto

<p>organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021? y</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte</p>	<p>organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021;</p> <p>Determinar la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021;</p>	<p>compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021;</p> <p>Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021;</p>		- Deseo de mantenerse como miembro de la organización		<p>1 al 5</p> <p>Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1</p>	<p>(61-90)</p> <p>Medio (31-60)</p> <p>Bajo (0-30)</p>
		Continuidad		- Costo que implicar dejar la organización	11 al 20		
		Normativo		- Sentimiento de obligación de permanencia en la organización.	21 al 30		

Superior de Justicia, 2021?	de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021.	significativa entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021.					
TECNICA E INSTRUMENTO							
Variable 1: Gestión por Procesos		Técnica: Encuesta					
Variable 2: Desempeño Laboral		Instrumento: Cuestionario					

ANEXO N° 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA	Es el proceso por el cual se va a planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos, para alcanzar objetivos de la organización, gracias a los esfuerzos realizados por los trabajadores de la organización fuente :Chiavenato, (2007)	Se utilizará como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control. Se utilizará como instrumento el cuestionario que consta de 32 ítems.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Políticas - Estrategias 	Ordinal 1 al 5 Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División organizacional - Manual de funciones - Comunicación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Trabajo en equipo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Control preventivo - Evaluación del desempeño - Capacitación 	
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización particularmente, con sus metas y a la vez desea mantenerse en ella como uno de sus integrantes. Meyer y Allen (Blanco & Castro, 2011)	Se utilizará como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: afectivo, continuidad y normativo Se utilizará como instrumento el cuestionario que consta de 30 ítems.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con los valores y metas de la organización - Deseo de mantenerse como miembro de la organización 	Ordinal 1 al 5 Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Costo que implicar dejar la organización 	
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de obligación de permanencia en la organización. 	

ANEXO N° 03. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Validez

A continuación, se presenta, la validez de los Instrumentos según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez de un instrumento representa en niveles aceptables si efectivamente mide el constructo a medir (p.200). La validez puede verse como el núcleo de cualquier forma de evaluación que sea confiable y preciso. Es importante realizar por medio de expertos profesionales en materia, considerar la validez hace referencia un nivel de confiabilidad que tiene el instrumento, especialmente en la investigación cuantitativa. Para llevar a cabo la validación por criterio de expertos se solicita tres expertos.

Validez de juicio de expertos

Expertos	Resultados de la aplicación	
	Gestión	Compromiso
	Administrativa	Organizacional
Dr. García la Torre, Jaqueline	Aplicable	Aplicable
Mg. Salinas Jiménez, Jacqueline	Aplicable	Aplicable
Mg. Ulloa Brocca, Evelyn Gisela	Aplicable	Aplicable

Resultados de los criterios

Criterios	Experto	Experto	Experto
	1	2	3
Redacción	si	si	si
Pertinencia	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si
Claridad	si	si	si

Estos resultados dan a los instrumentos validez adecuada.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se hace mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, donde se determina el índice de la confiabilidad de ambas variables. Según Hernández et al. (2014), se utiliza para realizar la medición de la fiabilidad del instrumento, el rango normal del valor del coeficiente alfa de Cronbach está entre 0,0 y +1,0, y los valores más altos muestran un mayor grado de consistencia interna. Para Sánchez y Reyes (2015, p.168), la confiabilidad representa al nivel de consistencia de los puntajes logrados por un determinado conjunto de individuos en una sucesión de mediciones aplicadas con un mismo instrumento. Viene a ser la estabilidad y constancia de las puntuaciones conseguidas en un instrumento. Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores de una institución con características similares, con la finalidad de determinar con certeza la confiabilidad del instrumento

Confiabilidad para la Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.857	24

Fuente: Tomada de SPPS V26

El alfa de Cronbach es 0.857, muestra la fiabilidad o confiabilidad buena, para la evaluación de la variable independiente Gestión Administrativa en la muestra estudiada

Confiabilidad para Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.984	24

Fuente: Tomada de SPPS V26

El alfa de Cronbach es 0.984 muestra la fiabilidad o confiabilidad buena, para la evaluación de la variable dependiente Compromiso Organizacional en la muestra estudiada.

Tamaño de muestra

TAMAÑO DE MUESTRA		
$n = \frac{N Z^2 PQ}{e^2(N-1) + PQ Z^2}$		
N	=	75
Z	=	1.96
PQ	=	0.25
e	=	0.1
n	=	42

Ingresar el tamaño de la población total

RESULTADO: Tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 PQN}{E^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

n = Muestra de la población

N = Población = 75

Z = 1.96 (95%)

P = 0.5

Q = 0.5 (1 - P)

E = 0.1 (10% de precisión)

$$n = n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(75)}{0.1^2(75 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 42$$

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1	Número	8	0	Planificación	Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
2	D2	Número	8	0	Organización	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
3	D3	Número	8	0	Dirección	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
4	D4	Número	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
5	VGA	Número	8	0	Gestión admini.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
6	VCO	Número	8	0	Compromiso Or.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											

Activar Windows

Lista de datos: Vista de variables

ANEXO 4: INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (adaptado a Calle, 2022)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto a la gestión administrativa de una Corte Superior de Justicia del Perú, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. Antes de responder, considerar lo siguiente:

ESCALA VALORATIVA		
Código	Categoría	Valor
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	ITEM	ESCALA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
1.	¿La institución realiza los procesos de planeación?					
2.	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3.	¿La institución aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?					
4.	¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
5.	¿La Institución establece apropiadamente las metas institucionales?					
6.	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?					
ORGANIZACIÓN						
7.	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8.	¿La Institución tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9.	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					
10.	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11.	¿La Institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12.	¿La Institución propicia la integración de sus colaboradores?					
DIRECCIÓN						
13.	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14.	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15.	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16.	¿La Institución respalda que los equipos de trabajo tomen dimensiones en el logro de los objetivos?					
17.	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18.	¿La institución brinda las condiciones para que se realicen actividades laborales?					
CONTROL						

19.	¿La institución cuenta con un órgano de control?					
20.	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21.	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22.	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23.	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24.	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL adaptado de Calle, 2022

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto al compromiso organizacional de una Corte Superior de Justicia del Perú, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el compromiso organizacional. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

ESCALA VALORATIVA		
Código	Categoría	Valor
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	ITEM	ESCALA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	COMPROMISO AFECTIVO					
1.	Considera usted que la organización tiene una misión					
2.	La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales					
3.	La organización promueve la satisfacción laboral					
4.	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización					
5.	La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad					
6.	La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización					
7.	La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores					
8.	La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
9.	La organización brinda oportunidades laborales					
10.	La organización promueve la lealtad en su personal.					
11.	La organización considera que la lealtad del personal es importante					
12.	La organización se pone en práctica los valores de la institución.					
13.	La organización invierte en el desarrollo de su personal.					
14.	La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.					
15.	La organización considera importante la capacitación de su personal					
16.	La organización promueve la permanencia del personal en la institución.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
17.	La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.					

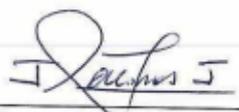
18.	La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.					
19.	La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.					
20.	La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.					
21.	La organización promueve la estabilidad laboral.					
22.	La organización establece vínculos laborales con su personal.					
23.	La organización valora la lealtad del personal de la institución					
24.	La organización valora al personal de su institución					

Anexo 05. FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión Administrativa		
Título de Tesis	Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Objetivo de Instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Aplicado a la muestra participante	Personal administrativos de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	MG. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ	DNI N°	17815935
Título Profesional	Abogada	Celular	959887550
Dirección Domiciliaria	Mz.F It. 16 – Natasha Alta		
Grado Académico	Magister		
VALORACIÓN	Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
FIRMA	 Firma del evaluador DNI. 17815935	Lugar y Fecha:	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional		
Título de Tesis	Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Objetivo de Instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Aplicado a la muestra participante	Personal administrativos de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	MG. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ	DNI N°	17815935
Título Profesional	Abogada	Celular	959887550
Dirección Domiciliaria	Mz.F lt. 16 – Natasha Alta		
Grado Académico	Magister		
VALORACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicable	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/> No aplicable
FIRMA	 <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> Firma del evaluador DNI. 17815935	Lugar y Fecha:	

“Cuestionario sobre la Gestión Administrativa”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	REDACCION		PERTINENCIA		RELAVANCIA		CLARIDAD	
SI	NO	SI	NO					SI	NO	SI	NO				
Gestión administrativa	Planificación	Objetivos	¿La institución realiza los procesos de planeación?				X	x		X		X		X	
			La Gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?				X	X		X		X		X	
		Políticas	¿La institución aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?				X	X		X		X		X	
			¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?				X	X		X		X		X	
		Estrategia	¿La Institución establece apropiadamente las metas institucionales?				x	x		X		x		x	

			¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?				X	X		X		X		X	
	Organización	División organizacional	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?				X	X		X		X		X	
			¿La Institución tiene claramente establecidas las jerarquías?				X	X		X		X		X	
		Manual de funciones	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?				X	X		X		X		X	
			¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?				X	X		X		X		X	
		Comunicación	¿La Institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?				X	X		X		X		X	
			¿La Institución propicia la integración de sus colaboradores?				X	X		X		X		X	
	Dirección	Liderazgo	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?				X	X		X		X		X	
			¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?				X	X		X		X		X	
		Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?				X	X		X		X		X	
			¿La Institución respalda que los equipos de trabajo tomen dimensiones en el logro de los objetivos?				X	X		X		X		X	

		Trabajo en equipo	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?				X	X		X		X		X
			¿La institución brinda las condiciones para que se realicen actividades laborales?				X	X		X		X		X
	Control	Control preventivo	¿La institución cuenta con un órgano de control?				X	X		X		X		X
			¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?				X	X		X		X		X
		Evaluación de desempeño	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?				X	X		X		X		X
			¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?				X	X		X		X		X
		capacitación	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?				X	X		X		X		X
			¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?				x	X		X		X		X

“Cuestionario sobre el compromiso organizacional”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

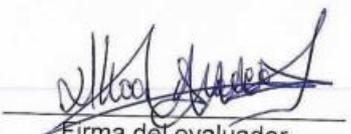
TITULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	REDACCION		PERTINENCIA		RELAVANCIA		CLARIDAD	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con los valores y metas de la organización	Considera usted que la organización tiene una misión				X	X		X		X		X	
			La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales				X	X		X		X		X	
			La organización promueve la satisfacción laboral				X	X		X		X		X	
	Deseo de mantenerse como miembro de la organización	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización				X	X		X		X		X		
		La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad				X	X		X		X		X		

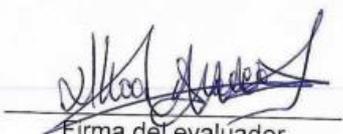
		La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización				x	x		x		x		x	
		La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores				x	x		x		x		x	
		La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.				x	x		x		x		x	
Compromiso de continuidad	Costo que implica dejar la organización	La organización brinda oportunidades laborales				x	x		x		x		x	
		La organización promueve la lealtad en su personal.				x	x		x		x		x	
		La organización considera que la lealtad del personal es importante				x	x		x		x		x	
		La organización se pone en práctica los valores de la institución.				x	x		x		x		x	
		La organización invierte en el desarrollo de su personal.				x	x		x		x		x	
		La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.				x	x		x		x		x	

			La organización considera importante la capacitación de su personal				x	x		x		x		x	
			La organización promueve la permanencia del personal en la institución.				x	x		x		x		x	
Compromiso normativo	Sentimiento de obligación de permanencia en la organización		La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.				x	x		x		x		x	
			La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.				x	x		x		x		x	
			La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.				x	x		x		x		x	
			La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.				x	x		x		x		x	
			La organización promueve la estabilidad laboral.				x	x		x		x		x	
			La organización establece vínculos laborales con su personal.				x	x		x		x		x	
			La organización valora la lealtad del personal de la institución				x	x		x		x		x	
			La organización valora al personal de su institución				x	x		x		x		x	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión Administrativa					
Título de Tesis	Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021					
Objetivo de Instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021					
Aplicado a la muestra participante	Personal administrativos de una Corte Superior de Justicia, 2021					
Nombres y Apellidos del Experto	Mg. Evelyn Ulloa Grocca	DNI N°	41917993			
Título Profesional	Contador público	Celular	992711628			
Dirección Domiciliaria	Carlos bacnces flor 535 – UrB Santo dominguito					
Grado Académico	Magister					
VALORACIÓN	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Aplicable</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Aplicable después de corregir</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">No aplicable</td> </tr> </table>			Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable				
FIRMA	 Firma del evaluador DNI.	Lugar y Fecha:				

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional		
Título de Tesis	Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Objetivo de Instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Aplicado a la muestra participante	Personal administrativos de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Mg. Evelyn Ulloa Grocca	DNI N°	41917993
Título Profesional	Contador público	Celular	992711628
Dirección Domiciliaria	Carlos bacnces flor 535 – UrB Santo dominguito		
Grado Académico	Magister		
VALORACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicable	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/> No aplicable
FIRMA	 Firma del evaluador DNI.	Lugar y Fecha:	

“Cuestionario sobre la Gestión Administrativa”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	REDACCION		PERTINENCIA		RELAVANCIA		CLARIDAD	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión administrativa	Planificación	Objetivos	¿La institución realiza los procesos de planeación?				X	x		X		X		X	
			La Gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?				X	X		X		X		X	
		Políticas	¿La institución aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?				X	X		X		X		X	
			¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?				X	X		X		X		X	
		Estrategia	¿La Institución establece apropiadamente las metas institucionales?				x	x		X		x		x	

			¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?				X	X		X		X		X		
	Organización	División organizacional	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?				X	X		X		X		X		
					¿La Institución tiene claramente establecidas las jerarquías?				X	X		X		X		
		Manual de funciones	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					X	X		X		X		X	
				¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					X	X		X		X		
		Comunicación	¿La Institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					X	X		X		X		X	
				¿La Institución propicia la integración de sus colaboradores?					X	X		X		X		X
	Dirección	Liderazgo	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					X	X		X		X		X	
				¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					X	X		X		X		X
		Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?						X	X		X		X		X
				¿La Institución respalda que los equipos de trabajo tomen dimensiones en el logro de los objetivos?					X	X		X		X		X

		Trabajo en equipo	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?				X	X		X		X		X
			¿La institución brinda las condiciones para que se realicen actividades laborales?				X	X		X		X		X
	Control	Control preventivo	¿La institución cuenta con un órgano de control?				X	X		X		X		X
			¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?				X	X		X		X		X
		Evaluación de desempeño	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?				X	X		X		X		X
			¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?				X	X		X		X		X
		capacitación	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?				X	X		X		X		X
			¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?				x	X		X		X		X

“Cuestionario sobre el compromiso organizacional”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	REDACCION		PERTINENCIA		RELAVANCIA		CLARIDAD	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con los valores y metas de la organización	Considera usted que la organización tiene una misión				X	X		X		X		X	
			La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales				X	X		X		X		X	
			La organización promueve la satisfacción laboral				X	X		X		X		X	
	Deseo de mantenerse como miembro de la organización	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización				X	X		X		X		X		
		La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad				X	X		X		X		X		

		La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización				x	x		x		x		x	
		La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores				x	x		x		x		x	
		La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.				x	x		x		x		x	
Compromiso de continuidad	Costo que implica dejar la organización	La organización brinda oportunidades laborales				x	x		x		x		x	
		La organización promueve la lealtad en su personal.				x	x		x		x		x	
		La organización considera que la lealtad del personal es importante				x	x		x		x		x	
		La organización se pone en práctica los valores de la institución.				x	x		x		x		x	
		La organización invierte en el desarrollo de su personal.				x	x		x		x		x	
		La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.				x	x		x		x		x	

			La organización considera importante la capacitación de su personal				x	x		x		x		x	
			La organización promueve la permanencia del personal en la institución.				x	x		x		x		x	
Compromiso normativo	Sentimiento de obligación de permanencia en la organización		La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.				x	x		x		x		x	
			La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.				x	x		x		x		x	
			La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.				x	x		x		x		x	
			La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.				x	x		x		x		x	
			La organización promueve la estabilidad laboral.				x	x		x		x		x	
			La organización establece vínculos laborales con su personal.				x	x		x		x		x	
			La organización valora la lealtad del personal de la institución				x	x		x		x		x	
			La organización valora al personal de su institución				x	x		x		x		x	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión Administrativa		
Título de Tesis	Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Objetivo de Instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Aplicado a la muestra participante	Personal administrativos de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Mg. Cinthya Mederos Montero	DNI N°	43390550
Título Profesional	Licenciada en administración	Celular	999908498
Dirección Domiciliaria	Mz. K Lt 9 Urb. Monserrate IV etapa		
Grado Académico	Magister		
VALORACIÓN	Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional		
Título de Tesis	Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Objetivo de Instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Aplicado a la muestra participante	Personal administrativos de una Corte Superior de Justicia, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Mg. Cinthya Mederos Montero	DNI N°	43390550
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	999908498
Dirección Domiciliaria	Mz. K Lt 9 Urb. Monserrate IV etapa		
Grado Académico	Magister		
VALORACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicable	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/> No aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	

Anexo 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

“Cuestionario sobre la Gestión Administrativa”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	REDACCION		PERTINENCIA		RELAVANCIA		CLARIDAD	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión administrativa	Planificación	Objetivos	¿La institución realiza los procesos de planeación?				X	X		X		X		X	
			La Gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?				X	X		X		X		X	
		Políticas	¿La institución aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?				X	X		X		X		X	
			¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?				X	X		X		X		X	
		Estrategia	¿La Institución establece apropiadamente las metas institucionales?				X	X		X		X		X	

			¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?				X	X		X		X		X	
	Organización	División organizacional	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?				X	X		X		X		X	
			¿La Institución tiene claramente establecidas las jerarquías?				X	X		X		X		X	
		Manual de funciones	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?				X	X		X		X		X	
			¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?				X	X		X		X		X	
		Comunicación	¿La Institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?				X	X		X		X		X	
			¿La Institución propicia la integración de sus colaboradores?				X	X		X		X		X	
	Dirección	Liderazgo	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?				X	X		X		X		X	
			¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?				X	X		X		X		X	
		Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?				X	X		X		X		X	
			¿La Institución respalda que los equipos de trabajo tomen dimensiones en el logro de los objetivos?				X	X		X		X		X	

		Trabajo en equipo	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?				X	X		X		X		X
			¿La institución brinda las condiciones para que se realicen actividades laborales?				X	X		X		X		X
	Control	Control preventivo	¿La institución cuenta con un órgano de control?				X	X		X		X		X
			¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?				X	X		X		X		X
		Evaluación de desempeño	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?				X	X		X		X		X
			¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?				X	X		X		X		X
		capacitación	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?				X	X		X		X		X
			¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?				x	X		X		X		X

“Cuestionario sobre el compromiso organizacional”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	REDACCION		PERTINENCIA		RELAVANCIA		CLARIDAD	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con los valores y metas de la organización	Considera usted que la organización tiene una misión				X	X		X		X		X	
			La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales				X	X		X		X		X	
			La organización promueve la satisfacción laboral				X	X		X		X		X	
	Deseo de mantenerse como miembro de la organización	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización				X	X		X		X		X		
		La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad				X	X		X		X		X		

		La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización				x	x		x		x		x	
		La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores				x	x		x		x		x	
		La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.				x	x		x		x		x	
Compromiso de continuidad	Costo que implica dejar la organización	La organización brinda oportunidades laborales				x	x		x		x		x	
		La organización promueve la lealtad en su personal.				x	x		x		x		x	
		La organización considera que la lealtad del personal es importante				x	x		x		x		x	
		La organización se pone en práctica los valores de la institución.				x	x		x		x		x	
		La organización invierte en el desarrollo de su personal.				x	x		x		x		x	
		La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.				x	x		x		x		x	

			La organización considera importante la capacitación de su personal				x	x		x		x		x	
			La organización promueve la permanencia del personal en la institución.				x	x		x		x		x	
Compromiso normativo	Sentimiento de obligación de permanencia en la organización		La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.				x	x		x		x		x	
			La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.				x	x		x		x		x	
			La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.				x	x		x		x		x	
			La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.				x	x		x		x		x	
			La organización promueve la estabilidad laboral.				x	x		x		x		x	
			La organización establece vínculos laborales con su personal.				x	x		x		x		x	
			La organización valora la lealtad del personal de la institución				x	x		x		x		x	
			La organización valora al personal de su institución				x	x		x		x		x	

Anexo 06. CARTA DE PRESENTACIÓN A EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **MG. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestra.

El título de investigación es: **Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Pita Vásquez, Bryan Gerson
DNI: 70652337

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **Mg. Evelyn Ulloa Grocca**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestra.

El título de investigación es: **“Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

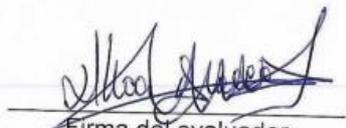
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Pita Vásquez, Bryan Gerson
DNI: 70652337



Firma del evaluador
DNI.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **Mg. Cinthya Mederos Montero**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestra.

El título de investigación es: “**La**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Pita Vásquez, Bryan Gerson
DNI: 70652337

REGION LA LIBERTAD
Gerencia Regional de Salud
Cinthya T. Mederos
Lic. Cinthya T. Mederos Montero
Jefe de Oficina de Logística
Hospital Belén de Trujillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, 2021", cuyo autor es PITA VASQUEZ BRYAN GERSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY : 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 10:04:28

Código documento Trilce: INV - 1054147