



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores
del Terminal Portuario de Chimbote, 2023

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

AUTOR:

Chavez Lira, George Willians (orcid.org/0000-0002-9697-7523)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

CO-ASESOR:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con todo mi cariño y devoción a mi familia, por inspirar mis días y mis metas extendiendo la felicidad de mi vida.

George Willians Chávez Lira

Agradecimiento

A todas aquellas personas que esperan mejoras de la gestión pública.

A todas aquellas personas que proporcionaron recomendaciones oportunas para mejorar la tesis.

A toda la plana de catedráticos del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
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	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Correlación estadística entre la gestión administrativa y compromiso institucional	19
Tabla 2 Niveles de la gestión administrativa	20
Tabla 3 Niveles del compromiso institucional	21
Tabla 4 Correlación estadística entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo	22
Tabla 5 Correlación estadística entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo	23
Tabla 6 Correlación estadística entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso institucional en los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. En su metodología se siguió el enfoque cuantitativo, fue no experimental y correlacional en su diseño. En el presente trabajo la muestra fue censal, se consideró a la totalidad de la población, conformada por 45 trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, los mismos que desarrollaron dos cuestionarios, debidamente validados por expertos y mediante un ensayo previo lograron su confiabilidad estadística. Los resultados revelaron que el 57,8% de los empleados del Terminal Portuario de Chimbote consideraron la gestión administrativa como eficiente y un 51,1% consideraron que hay un compromiso institucional alto. La conclusión refirió que el coeficiente Rho de Spearman quedó establecido con un 0,882 con el que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva inclusive alta entre gestión administrativa y compromiso institucional. Respecto a la Sig. correspondiente a 0,000 (valor que cumple con la pauta de $p < 0,05$), permitió complementar la correlación al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa de tener un incremento o descenso a futuro, ocurrirá la misma tendencia con la otra variable.

Palabras clave: Control, gestión administrativa, dirección, planeación, organización y compromiso institucional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and institutional commitment in the workers of the Chimbote Port Terminal, 2023. In its methodology, the quantitative approach was followed, it was non-experimental and correlational in its design. In the present work, the sample was census, the entire population was considered, made up of 45 workers from the Chimbote Port Terminal, the same ones who developed two questionnaires, duly validated by experts and through a previous test, achieved their statistical reliability. The results revealed that 57.8% of the employees of the Chimbote Port Terminal considered the administrative management as efficient and 51.1% considered that there is a high institutional commitment. The conclusion stated that Spearman's Rho coefficient was established with 0.882, with which the existence of an even high positive correlation between administrative management and institutional commitment can be affirmed. Regarding the Sig. corresponding to 0.000 (value that complies with the guideline of $p < 0.05$), it allowed to complement the correlation by calling it significant, therefore, all the scores belonging to the administrative management of having an increase or decrease to future, the same trend will occur with the other variable.

Keywords: Control, administrative management, direction, planning, organization and institutional commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Un enorme reto atraviesa el Estado, la sociedad civil exige mayor eficiencia en sus gestiones y muchos empleados parecen resignarse a la burocracia. Jamal y Anwar (2021), afirman que son varios los directivos que antes que gestionar una institución, sienten asumir una crisis encontrándose presionados ya que deben tomar decisiones críticas e inclusive anticiparse a escenarios inesperados. De acuerdo con The American Institute of Stress (2020), se han reportado trabajadores en EE.UU. que no sienten compromiso alguno con sus entidades de trabajo. Lenz y Eckhard (2022), afirman que en ocasiones las gestiones administrativas atraviesan períodos críticos y los directivos recurren a la flexibilidad, aunque no hay quien diga, cuáles son los límites permisibles para garantizar un control.

Para Tokakis et al., (2022), cuando las organizaciones públicas atraviesan dificultades, tales como problemas enormes o inesperados, corren el riesgo de verse cuestionadas a tal punto de ver peligrar sus valores, lo que podría sacudir su estructura organizacional. Las implicaciones pueden afectar seriamente a las partes interesadas. Así mismo, Bafo et al., (2020; p. 303), complementa esta idea al referirse que en varias entidades se les exige a los empleados que den su mejor desempeño con el público, “aunque muchos, desde su condición de servidores tienen un vínculo laboral más no un compromiso con esta”.

En Botswana, Fako et al., (2018; p. 57), sostienen que la fuerza laboral suele ser sobreestimada por muchos directivos, siendo notorio el escaso compromiso de los trabajadores con su institución, la alta dirección se ha visto de pronto con la necesidad de “atraer nuevos empleados o retener a los que califican alto, urge esforzarse con el mantenimiento de la moral o motivación”. Luna-Arocas y Lara (2020), advierten que se viven tiempos en que se exige alta competitividad para las entidades públicas, ello implica examinar sus procesos al interior, entre ellos captar excelentes empleados y al mismo tiempo tratar de fidelizarlos profundamente. En Chile, Vargas (26 de junio del 2020) en su calidad de consultora, dio a conocer los resultados comparados de un informe de capital humano realizado en un contexto de emergencia

sanitaria, solo un reducido 6% de trabajadores, evidenció un compromiso extremo, el año anterior la cifra fue mayor (17%).

En el caso peruano, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), como se citó en Torres et al., (2022; p. 2), con la pandemia, ha sobrevenido una incertidumbre en distintas instituciones, ello debido a la obligada desaceleración en el crecimiento económico, problemas estructurales, profundización de la crisis, desigualdad de ingresos, la informalidad y la baja productividad en el sistema, por ende, “se ha afectado los trabajos en equipo, cunde el estancamiento profesional e inevitablemente el compromiso con las organizaciones”. Para Estrada y Mamani (2020; p. 139), reportaron que, en una institución estatal, el 48,2% de encuestados evidenció un compromiso organizacional alto, de dicha cifra puede afirmarse que se trata de empleados que buscarán consistencia para sus metas personales siempre a la par con los objetivos de la entidad. “Un 25,3% se mantiene con un promedio que se liga a lo regular, aunque para el 15,7% si hay un bajo nivel, apenas un 1.2% reconoce lo posee muy bajo, estas últimas cifras evidencian una indiferencia respecto a los logros como institución”.

La gestión administrativa puede resultar compleja, Mendoza, (2018), ha advertido que, si bien desde el Estado hay un soporte legal y un claro marco normativo, a muchos directivos les falta claridad para ser estratégicos y decididos. Para colmo, algunos casos son tan desastrosos que terminan en delitos, el diario Gestión (27 de diciembre del 2017) alcanzó a reportar que se ha podido condenar a más de 1,050 exfuncionarios por incurrir en delitos que perjudican la administración pública y solo en un año. Cabe precisar que se trata de una cifra correspondiente al 40% de casos que se han resuelto. Tal información la proporcionaron las Fiscalías Especializadas en delitos de corrupción.

En el ámbito local, el Terminal Portuario de Chimbote es una entidad en la cual ha existido alta rotación del personal directivo por el cambio constante de las autoridades regionales, cambiando muy rápido las líneas directrices de la entidad, así mismo, está próxima a ser privatizada y los trabajadores tienen incertidumbre sobre su futuro laboral. Se desconoce el sentir y expectativas

de sus trabajadores, además de lo comprometidos que se sienten laboralmente y cómo perciben la gestión que realizan sus directivos.

De lo anterior se formuló la interrogante, ¿Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023? En lo concerniente a la justificación, la temática en cuestión servirá para la plana directiva de la mencionada entidad incluyendo a sus trabajadores. La relevancia social radica en que la información servirá para dinamizar a la institución, pues en la localidad se espera mucho de ella, potenciando los controles de lo que se importa y exporta. Su urgencia cobra asidero en la Ley Marco de la modernización del Estado, N° 27658. El valor de lo teórico se ha de asentar en la administración eficiente y el capital humano. El conjunto de recomendaciones que puedan formularse han de constituir las implicaciones del tipo práctica que se presentaron, en el respectivo informe. En lo metodológico, hay un aporte por consignar dos aportes genuinos y debidamente validados, que se comparten con los académicos,

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. Se derivarán los objetivos específicos: Identificar los niveles de la gestión administrativa según los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. Identificar los niveles del compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. Conocer la relación entre la gestión administrativa y dimensión compromiso afectivo de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. Conocer la relación entre la gestión administrativa y dimensión compromiso continuo de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. Conocer la relación entre la gestión administrativa y dimensión compromiso normativo de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. Corresponde las hipótesis siguientes: [Hi] Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023. [Ho] No existe relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a investigaciones nacionales, Mango (2023), buscó examinar la posible correlación que existiría entre el principio de discrecionalidad y lo gestionado administrativamente en una Intendencia de aduana en el norte del Perú en el año 2022; se trató de un estudio enmarcado como descriptivo correlacional, básica en su tipo, sin experimentaciones y con perspectiva transversal. Tomó como muestra 30 funcionarios, tuvo en un solo cuestionario a su ideal instrumento conforme a la técnica denominada encuesta. Entre los resultados, quedó en evidencia que es fundamental el principio de discrecionalidad para que se emitan actos administrativos ante vacíos legales, siendo necesario que dicho principio se base en la autonomía, el profesionalismo y razonabilidad para que estos estén debidamente motivados y conformes a derecho. Lo concluyente llegó con el 0.782 (coeficiente Rho de Spearman), ello arrojó una correlación de tipo alta y positiva, por ende, quedó admitida la hipótesis de investigación.

Capira-Huaracha (2022), se planteó como objetivo fundamental establecer la relación que existe entre las variables gestión administrativa y compromiso organizativo de Caja Cusco en Arequipa en el año 2021; estudio que correspondió al tipo básico correlacional con diseño no experimental y con corte transversal que tuvo como muestra a 78 analistas de crédito de Caja Cusco arequipeña a quienes les aplicaron la encuesta como método de recolección de datos, obteniendo como resultado que, debido al desconocimiento de la visión y misión de la empresa para la que trabajan, los colaboradores tienen un bajo nivel de compromiso con su centro de trabajo; además de no cumplirse los parámetros y las políticas empresariales también se ha evidenciado ineficacia en la supervisión y control de las actividades. Se llegó a concluir que existe una significativa e importante relación entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional de los analistas de crédito de Caja Cusco en Arequipa en el año 2021.

Calle (2022), se propuso como principal objetivo, explorar la posible correlación entre las variables compromiso organizacional y gestión administrativa en el Poder Judicial de la sede Piura; investigación que

responde al tipo cuantitativo no experimental y correlacional que tuvo como muestra a 63 colaboradores a quienes se le aplicaron dos cuestionarios, una por cada variable, obteniéndose como resultado que el 50% aseguró que la gestión administrativa dentro de Poder Judicial resulta baja, esta misma tendencia lo asegura el 47% con respecto a la variable compromiso organizacional. De esta manera se concluyó que, según la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un 0,994 que evidencia que existe una alta y positiva correlación estadística entre ambas variables de estudio.

Duran (2022), tuvo como objetivo principal revelar la correlación que existe entre las variables gestión administrativa y engagement laboral en la comuna provincial de Tacna en el año 2020; investigación de tipo cuantitativo no experimental, de tipo correlacional y corte transversal, que tuvo como muestra a 34 directivos del municipio en mención a quienes se le aplicó un cuestionario de encuesta según cada variable, donde se observó que, el 44.1% de los encuestados respondió que el compromiso o engagement se encuentra en nivel medio, mientras que para el 50% de los encuestados, la gestión administrativa ocupa un nivel medio o regular. Por ende, se concluyó que, las variables según el estadígrafo no paramétrico Tau-b, se encuentran en correlación según el 0,4457 obtenido, además del $p=0,000$ lo que significa que existe correlación significativa en ambas variables.

Tarazona (2020), asumió el objetivo de establecer la probable correlación entre la gestión de lo administrativo respecto al compromiso laboral en una universidad particular. Su metodología fue descriptivo-correlacional, ceñido a lo no experimental-transversal además del enfoque cuantitativo. Su muestra consistió en 158 docentes de una población de 783, en una casa superior de estudios. Se empleó un par de cuestionarios como instrumentos. De acuerdo con los resultados, el 50% de los encuestados consideró como regular la gestión de la administración, para el 52,53% de los que colaboraron se tiene un regular compromiso. En cuanto a la conclusión, la medición con Rho de Spearman determinó un 0.743 por tanto se trató de una correlación positiva alta, fue significativa a la vez porque se alcanzó un $p = 0,000$. Se admitió la hipótesis que apostó por la correlación.

También, Anchelia-Gonzales et al., (2021), se propusieron como objetivo conocer la correlación posible entre gestión en lo administrativo y lo concerniente al compromiso en la organización por parte del personal en el rubro educativo. Su desarrollo implicó seguir dentro de lo no experimental, tipo correlacional de enfoque cuantitativo, así como de corte transversal. La población considerada fue de 88 colaboradores compuestos por personal administrativo, plana de profesores y directivos. Se les administró un cuestionario por cada una de las variables. Se obtuvo en resultados que, la contrastación de hipótesis mediante rho de Spearman alcanzó un 0.362, simultáneamente se completó con una significancia de un $p = 0,001$, mucho menor al parámetro 0.05. La conclusión pudo evidenciar la existencia de una correlación positiva respecto a las variables en estudio.

Solís (2020), se propuso conocer la posible relación existente entre lo gestionado administrativamente y el compromiso organizaciones de los empleados de la Universidad Nacional de Ingeniería en el año 2019. Su metodología siguió el cauce del enfoque cuantitativo, no tuvo experimentaciones, se mantuvo en el tipo básico, fue transversal, así como correlacional. Se empleó para cada variable un cuestionario tipo Likert con el aval de expertos y confiabilidad alta (Alfa de Cronbach). Se reportó en resultados que un 37.5% califica como regular lo gestionado administrativamente, para un 31.3% es bueno, y otra cifra similar a esta última la calificó de mala. Un 47.5% calificó el compromiso en la organización como regular, un 25% como malo y un 27.5% como bueno. En lo concluyente, mediante el Rho Spearman pudo hallarse un $r=0,761$ entre ambas variables, lo cual fue a su vez significativo ($p < 0,000$), por ende, pudo probarse la hipótesis que apostó por la correlación positiva entre las variables en estudio.

Por antecedentes hallados en el plano internacional se tuvo a: Haque et al., (2019), quienes se plantearon como objetivo estudiar de manera comparativa el efecto moderador del estrés laboral sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la Universidad Personal de Reino Unido y Pakistán. Se trató de una investigación de tipo cuantitativa, tuvo como muestra a 308 docentes a quienes se le aplicó un cuestionario de encuesta

como medio de recolección de datos, obteniendo como resultado que se difiere la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral para el personal universitario de las mencionadas casas de estudios superiores y concluyó que, en Pakistán la satisfacción laboral tiene mayor vinculación significativa a la variable compromiso organizacional, a diferencia de lo que sucede en Reino Unido.

Así mismo, Hernández et al., (2021), plantearon estudiar la correlación existente entre las variables compromiso organizacional y gestión del personal; estudio de tipo cuantitativo no experimental de corte transversal, teniendo como muestra a 85 obreros que pertenecían a la industria mexicana textil, a quienes se le aplicó un cuestionario estructurado para recolectar los datos necesarios. Se obtuvo como resultado que, se pudo evidenciar una alta y positiva correlación de 0.796 entre ambas variables abordadas, siendo significativo además ($p < 0,000$) y se llegó a la conclusión de que, según el valor del estadígrafo, existe relación entre las variables compromiso organizacional y gestión de personal.

Donoso (2020), se propuso identificar e investigar la relación que existe entre las variables compromiso organizacional y la relación contractual en cuanto a sus trabajadores. Fue una investigación de tipo cuantitativa, no experimental y de tipo descriptiva, se aplicó la técnica de la encuesta como método de recolección de sus datos, obteniéndose como resultado que un 33% correspondió a servidores de contrata, un 64% son contratados y el 3% solo trabaja por honorarios; de esa manera se concluye que, el nivel de compromiso organizacional está relacionado al tipo de contrato de los empleados, al incrementarse la cantidad de trabajadores con recibos por honorarios o contrataciones temporales, genera que el compromiso vaya decayendo de manera progresiva. tanto así que los líderes, gerentes y directores mantienen dentro de sus agendas los análisis de la denominación trabajadores altamente comprometidos, tal y como se aseguró en la charla de ICARE 2014.

Manzano (2019), asumió el objetivo de determinar la correlación probable entre el sentido de pertenencia con el compromiso organizacional de

profesores a través un estudio comparativo por medio de una Investigación sin experimentos, de tipo correlacional conforme a lo cuantitativo. Se consideró una muestra de 65 educadores los mismos que fueron encuestados. Según el análisis estadístico, los resultados permitieron conocer que hay tendencia de nivel regular al compromiso normativo (26,67%), el compromiso de continuidad (30%) y el compromiso afectivo (30%); en lo que respecta a la pertenencia, para un 6.67% resulta bajo, para un 33,33% es moderado y para un 60% resulta alto. Se concluyó que al adquirir un compromiso laboral, surgen de inmediato las necesidades de pertenecer a una agrupación social con la que se compartan experiencias y objetivos comunes. El compromiso ha de implicar la constante búsqueda de superación y excelencia en lo laboral gracias a la actualización constante de conocimientos.

Con relación al enfoque o fundamento de las gestiones administrativas, se parte de Chiavenato (2017), quien sugiere seguir la "Eficiencia" y Cascio (1995), quien propone la "mejora continua" (como se citó en Dihardjo y Ellitan (2020) con ambos aportes se asume que las actividades están direccionadas a optimizar al máximo la satisfacción de los usuarios, precisamente la mejora continua se involucra todo el tiempo con los procesos. De dicho modo de operar, se sustenta una filosofía, además de un cuerpo de principios rectores que han de representar la base de una institución (p. 40).

Según González et al. (2022), como definición de gestión en lo administrativo, señala que esta es el cumulo de actividades que se efectúan para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la organización, que permiten prevenir problemas y alcanzar las metas propuestas. Según, Neira et al., (2022), define a la gestión administrativa como el manejo de todas las acciones, orientadas a obtener los resultados esperados.

De acuerdo con, Núñez et al., (2022), afirman que tienen que ver con las tareas organizacionales a diario, por ende, se buscan las mejores estrategias

para ser más operativos, pues de ello depende que se desarrollen los procesos para atender bien y mejor a los clientes y/o usuarios, donde se ejecuten acciones en función a los objetivos, y a su vez se cubran aspectos técnicos con respaldo contable, analítico y financiero.

La clasificación de las gestiones administrativas las aporta, Velásquez et al., (2020), considerando que las gestiones administrativas resultan ordenadas y adecuadas porque se distinguen gracias al comportamiento aprobatorio de los trabajadores durante el desarrollo de sus tareas.

El deficiente estado de las gestiones en lo administrativo las aporta Khleaf y Ryadh (2018), al considerar que cuando hay déficit de ideas y no se cuenta con certeza en la toma de decisiones, es notoria la incapacidad de la gerencia; este estado crítico compromete la capacidad organizacional y puede poner a la institución al borde de la bancarrota.

En lo que se refiere a dimensiones de las gestiones administrativas las proporciona González, et al. (2020) al identificarlas como:

Planificación. Para Qureshi (2022), se trata de la proyección del empleo óptimo de todos los recursos disponibles, se apoya en el procesamiento de las informaciones considerando entornos dinámicos a los que hay que ingresar. Los indicadores son: Objetivos organizacionales, implementación de metas y acciones, estructura jerárquica.

Organización. Tassara (2020), sostiene que las instituciones están inmersas por cambios constantes de la globalización, ello genera necesarios esfuerzos de los trabajadores para mantenerse preparados y así afrontar estos retos, es necesario establecer acuerdos y coordinaciones. Como indicadores se cuenta con: Funciones, actividades y responsabilidades, coordinaciones horizontales y verticales, nivel de motivaciones al personal y liderazgo.

Dirección. Se trata de la puesta en acción de todo lo anterior, Aloyzius y Nyaga (2020), establecen que todas las partes comprometidas en torno a una oficina, una institución, han de manejar ciertos asuntos que le competen a la organización. Mediante la correcta dirección se reducen las pérdidas, de

hecho, cada departamento o área, procuran manejar mejor sus casos. Los indicadores son: Comunicación, instrucción y medición.

Control. Considerando lo sugerido por Frynas et al., (2018; p. 72), se trata de la dimensión que bordea el límite de todo el proceso administrativo. Queda el espacio para mirar hacia atrás y al interior, de ese modo todos los procesos son evaluados y se asume la retroalimentación merecida. Es fundamental recabar toda las “informaciones disponibles y relevantes que puede proporcionar una organización. La administración se conduce a sí misma pero también se autoevalúa”. Los indicadores son: Retroalimentación, supervisión, monitoreo y corrección.

Respecto al compromiso institucional, se tiene a, Coronado-Guzmán et al., (2020), quienes señalan al compromiso como un aspecto medular y multifacético en la organización, al articular personas en diversas instancias para verlas actuar en conjunto e identificados plenamente con la institución en la que laboran. Chieh-Peng y Meng-Keng (2020), aseguran que el compromiso institucional consiste en el nivel de satisfacción del empleado, siempre vinculado a sus labores en la empresa, se caracteriza con la demostración de dedicación, vigor y absorción.

Según, Khadijatu et al., (2018), se trata de todo acto o ejecución de tareas determinadas, con la capacidad de poder conducir hábilmente un correcto comportamiento rumbo al logro de los objetivos o metas organizacionales. Para, Li et al., (2022; p. 3), constituye el pacto motivado conscientemente por un trabajador con relación a su trabajo. Es la condición que evidencia un empleado para trabajar con devoción, entusiasmo y absorción. Subjetivamente, implica un trance voluntario que hace que un individuo esté inmerso por completo en su trabajo. Herrera y De las Heras-Rosas (2021), consideran que es el grado de identificación que tienen los empleados con su establecimiento de labores, como el sentir o valor subjetivo que demuestra la disposición a seguir o dejar atrás un centro de trabajo. Tiene su inicio en el acuerdo social entre dos partes: el individuo dispuesto a trabajar y la organización que lo emplea.

Por su parte, Li y Tsai (2020), la han definido como el deber de la fuerza de trabajo en un funcionamiento beneficioso para una institución y óptimo para los trabajadores. Se trata del estado de realización que guarda relación con las faenas llevadas a cabo con dedicación, vigor y productividad. De acuerdo con, Nguyen et al. (2020), es la disposición psicológica para creer y practicar la totalidad de valores, la peculiaridad filosófica y los propósitos institucionales. Consiste en la experiencia de los servidores al involucrarse en una atmósfera de trabajo cumpliendo una responsabilidad. Es el ánimo manifestado por la gratitud que se tiene por la entidad en la que se labora. Es la retroalimentación de la voluntad que tiene un trabajador en correspondencia a su centro de trabajo al llevarse bien con este.

Para Calderón-Díaz (2022), se trata de una conexión, es decir, un “vínculo que predispone a un individuo a establecerse laboralmente con alguna organización” en el tiempo (p. 42). La concepción filosófica del compromiso en organizaciones radica para Sani et al. (2023), en la perspectiva de las “ventajas comparativas”. El argumento reside en que, quien lo elabora procura mantener el compromiso de los empleados, de tal manera que estos enfrenten tareas más exigentes en diversos entornos; se trata de una valía para la entidad ya que desde el propio personal hay una ventaja favorable que les permite competir. Se asume que los trabajadores altamente comprometidos, primero son atraídos, luego la institución lo ayuda a crecer, posteriormente con el alto compromiso desarrollado, se les puede retener.

La formación del compromiso en las organizaciones como proceso, para Dan et al. (2020), debe abordarse desde la complejidad humana, debiendo prestar atención a los detalles, actitudes y conductas en la ejecución de las tareas cotidianas. La identificación con la entidad requiere continuos tratos e intercambios constantes, de ello dependerá las valoraciones e impresiones que puedan producir las relaciones laborales en cada servidor.

Si se trata de ilustrar las características del compromiso en las organizaciones, para Lamentan y Yuen (2020), juegan un papel crucial cuando se gestiona el recurso humano, los empleados experimentan un deseo fuerte de permanecer dentro de la organización, aceptan los valores y

los dispone a ejecutar un esfuerzo mayor por la entidad, se garantiza el trabajo exitoso, donde todo el desempeño mantiene un nivel satisfactorio y alto, convirtiendo en ágiles a las instituciones, lo que podría permitir menos supervisiones a los empleados, al ser estos más responsables en el desarrollo de sus labores. De acuerdo con Prysmakova y Lallatin (2021), proporcionan un apoyo para fomentar relaciones más positivas, así como estables, puede intervenir la motivación y contribuir con el bienestar, así como la satisfacción. Desde la perspectiva de Ozák Y Krajcsák (2018), es el compromiso una fuerza interior que mueve a los trabajadores para organizarse y buscar el éxito institucional como resultado. Ríos (2020), añade que se sostiene de modo técnico y con la mirada al futuro, las coordinaciones necesarias, en donde se adecuan procesos, se analizan comparaciones, se practica y verifica la eficiencia, se atiende la toma de decisiones, etc.

Como tipos del compromiso en las organizaciones, Yalcin et al. (2021), destaca el compromiso que tienen como premisa el bienestar, se trata de una perspectiva positiva de un trabajador en sí mismo, asume que todas sus labores concluidas poseen un enorme sentido, ello permite establecer relaciones beneficiosas con los demás, colabora de buen grado con las decisiones, inclusive se está dispuesto a ir más allá de las funciones. Cabe destacarse que las emociones gozan de un sano desarrollo. Lo contrario lo expone, Chelliah et al. (2015), al asegurar que los servidores con escaso o nulo compromiso laboral acarrearán perjuicios o dificultades, ello es generalmente algo común cuando se resquebrajan las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización. Los ánimos se caldean por la rutina, el exceso de trabajo, la falta de estímulos, el cúmulo de presión de las labores, las directivas confusas o equivocadas, entre otros aspectos; cunde así las insatisfacciones en el estado anímico, constituyendo las causas desencadenantes de resultados críticos a nivel organizacional. La alta dirección resta importancia a las crisis de las comunicaciones o tratos pésimos, deficientes o paupérrimas condiciones para trabajar, falta de promoción, salarios reducidos, ausencia de un esquema de motivaciones, hermetismo sobre lo que hace dentro de la entidad. En síntesis, las expectativas al inicio de un trabajador que eran buenas, entonces se esfuman.

Respecto a las dimensiones del compromiso en una organización, las habitualmente consideradas son las de Meyer y Allen (como se citó en Mat et al., (2021; p. 334), siendo tres las que tienen muchos pormenores: El compromiso afectivo. Hu (2022), lo enmarca en la valía subjetiva que sienten los empleados por las relaciones. Tiene por indicadores: Vocación para cumplir, identificación, deseos de permanencia, identidad institucional e involucramiento con las tareas asignadas. El compromiso continuo. Siguiendo a De Aguiar et al. (2019), se trata de mantenerse en la entidad. Sus indicadores son: Satisfacción por la remuneración, estabilidad laboral alcanzada, conveniencia para permanecer y posibilidades de mejorar. El compromiso normativo. Para Sukma et al. (2020), consiste en la identificación que se establece por el conjunto de normas institucionales que se conoce y dispone a cumplir por tratarse de un imperativo de índole moral. Entre sus indicadores cuenta con la responsabilidad por las labores asignadas, cumplimiento de las instrucciones, lealtad, gratitud y reconocimiento del rol de la entidad para con la sociedad.

En lo concerniente a la relación existente de las variables desde una perspectiva por entero teórica, Estela y Salazar (2022) explican que si una gestión en lo administrativo, específicamente en lo concerniente al talento humano, está ausente de sus reconocimientos o no distingue las labores cotidianas que concretan el cumplimiento de los compromisos de la institución, entonces se ha de desencadenar la ausencia de la cooperación y compromiso. Acorde a lo anterior, Peralta et al. (2023), señalan que, dentro de la gestión administrativa, se ha de ejercer un liderazgo con suficiente capacidad para influir en cada uno de los empleados no solo en cuanto a las metas que se han deseado, sino también en su identificación o compromiso.

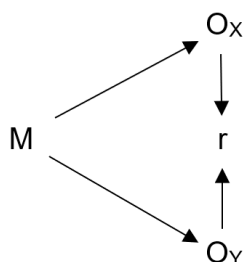
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, según Kothari (2018), ha sustentado que en esencia se trata de investigaciones cuyo interés es “acumular o actualizar conocimientos y no la innovación en la realidad” (p. 63).

El enfoque de la investigación fue de carácter cuantitativo, así fue considerado en el quehacer del investigador, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), distinguen en estos casos a investigaciones que se basan en “las mediciones con soporte estadístico descriptivo y también inferencial” (p. 5), además el método a aplicar fue el deductivo, tal como lo define Chu y Ke (2017), quienes argumentan que metódicamente se requerirá de lo deductivo porque se trata de generar una discusión transitando “desde lo que se define como general (teorías científicas) hacia lo particular (resultados específicos)” (p. 288).

En cuanto al diseño seleccionado fue de carácter no experimental, transversal, correlacional, Sánchez y Reyes (2015), manifiestan que los estudios de corte correlacional se encargan de medir variables, a continuación, “se procede a calcular el nivel respectivo de la correlación estadística y su grado de significancia” (p. 48). En cuanto a gráfica la expresión fue la que sigue:



Donde:

M: Trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote.

O_x: Gestión administrativa.

O_y: Compromiso institucional.

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Gestión administrativa

Definición conceptual. Según González et al. (2020) la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa, que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados.

Definición operacional. Implica la forma en que se obtuvo datos, es decir, se procedió con una medición sistematizada de la gestión administrativa con una encuesta desde las dimensiones: La planeación, la organización, la dirección y el control.

Indicadores. Objetivos organizacionales, implementación de metas y acciones, estructura jerárquica, funciones, actividades y responsabilidades, coordinaciones horizontales y verticales, nivel de motivaciones al personal, liderazgo, comunicación, instrucción, medición, retroalimentación, supervisión, monitoreo y corrección.

Escala. Escalamiento de acuerdo con Likert.

Variable 02: Compromiso institucional

Definición conceptual. Por su parte, Coronado-Guzmán et al. (2020; p. 8), la definen como un aspecto medular y multifacético al articular personas en instancias para verlas actuar en conjunto, pero identificados plenamente con la institución en la que laboran.

Definición operacional. Implica la forma en que se obtuvo datos, es decir, se procedió con una medición sistematizada del compromiso institucional con una encuesta desde las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Indicadores. Animosidad para cumplir, identificación, deseos de permanencia, identidad institucional, involucramiento con las tareas que se asignan, satisfacción por la remuneración, estabilidad laboral alcanzada, conveniencia para permanecer, posibilidades de mejorar,

responsabilidad con las labores asignadas, cumplimiento de las instrucciones, lealtad, gratitud y reconocimiento del rol de la entidad para con la sociedad.

Escala. Escalamiento de acuerdo con Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se consideró a la población, de acuerdo con Arias y Covinos (2021), como un “conjunto con todos sus componentes o elementos, compartiendo características muy propias a otros conjuntos” (p. 113). A efectos del presente estudio la muestra fue censal, se consideró a toda la población consistente en los 45 trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote (35 nombrados y 10 locadores). Hubo de considerar como criterios de selección: Ser trabajador del Terminal Portuario de Chimbote, tener la condición de nombrado o locador, ser hombre o mujer.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Arias (2020), considera a la encuesta como una modalidad de trabajo en la que se pueden “recopilar un conjunto de percepciones, por ende, aplicable de manera fácil a persona” (p. 81). La técnica elegida fue la encuesta.

Instrumento. De acuerdo con Tobi y Kampen (2018), consiste en un organizado balotario de interrogantes, las alternativas pueden ser cerradas conforma al escalamiento de Likert, “se suele aplicar las preguntas en forma anónima o con identificación, generalmente individual” (p. 1210).

Se consideró dos cuestionarios, para ambos casos los encuestados tuvieron las opciones: Muy en desacuerdo (MD), otra es Desacuerdo (DS), De acuerdo (DA) y finalmente Muy de acuerdo (MA), correspondientemente sus valores han de ser 01, 02, 03 y 04.

Para medir la gestión administrativa se clasificó los resultados en tres rangos: Deficiente gestión administrativa (20 – 46), Regular gestión administrativa (47 – 73) y Eficiente gestión administrativa (74 – 100).

Para medir el compromiso institucional se clasificó los resultados en tres rangos: Bajo compromiso institucional (18 – 41), Regular compromiso institucional (42 – 65) y Elevado compromiso institucional (66 – 90).

Confiabilidad. Cabe resaltar que, en el rigor metodológico exigido, hubo de aplicar los instrumentos a manera de ensayo con quince colaboradores que no pertenecieron a la población, los resultados que se obtuvieron se sometieron a la prueba Alpha de Cronbach para lograr una confiabilidad elevada, siendo sus resultados 0,95409883 para gestión respecto a lo administrativo y 0,94852941 para el compromiso con su institución. Por tanto, la confiabilidad alta estuvo garantizada.

Validez. En paralelo, los cuestionarios fueron evaluados por revisores (Juicio de experto) con el fin de que proporcionen su aprobación (Validez), lo cual se hizo efectivo como tal y consta en anexos.

3.5. Procedimientos

El investigador asumió:

- En primer lugar, se consultó mediante una reunión programada con las autoridades del Terminal Portuario de Chimbote, la posibilidad de poder aplicar ordenadamente los cuestionarios a sus trabajadores.
- Luego de obtener una respuesta positiva, se remitió ante la mesa de parte del Terminal Portuario de Chimbote, los documentos sustentatorios emitidos por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, para su evaluación y aprobación, para formalizar la petición.
- Una vez aprobada la solicitud de aplicación de cuestionarios, se coordinó con las autoridades de dicho recinto, para el levantamiento de los datos, a las personas encuestados.
- Luego de ello, en la fecha acordado, se asistió a la sede administrativa de la institución mencionada, para poder realizar las indicaciones y la forma, para el desarrollo de los cuestionarios.
- Finalmente, la aplicación del cuestionario fue de carácter anónimo y realizado en un tiempo de 25 minutos, aproximadamente.

3.6. Método de análisis de datos

El investigador, con ayuda de un especialista en la materia, organizó los datos, mediante un vaciado electrónico, en el programa SPSS en su versión 27, de tal manera, que se procedió con la generación de una base de datos y prescindió de los cuestionarios impresos. Pudo tomarse en cuenta a López y López (2019), expertos que instruyen a seguir con los procedimientos estadísticos descriptivos y satisfacer los objetivos que exigen recuentos en tablas de frecuencias, asimismo, en el caso de los fines orientados a las correlaciones se ha de emplear los procedimientos estadísticos inferenciales, el coeficiente de correlaciones se ha de elegir con la prueba de normalidad (p. 3).

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con Singhal y Singh (2021), son los propios “investigadores quienes han de responder por sus acciones y hallazgos” (p. 67), por lo tanto, para honrar tal sentencia, el investigador se comprometió por entero a respetar lo estipulado por la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, es decir: se tuvo en cuenta que la beneficencia del estudio es esperar la mejora de alguna parcela de la realidad (gestión pública). Como No maleficencia, se asumió toda práctica con transparencia y sin desvirtuar la finalidad académica por intereses personales. La Autonomía, comprendió toda acción consciente por el investigador al elegir su tema, su tipo, diseño y alcance que tuvo su investigación. La Justicia estuvo presente en el respeto de las marcaciones, se procesó con absoluta fidelidad a las respuestas por ser lo justo. La Confidencialidad se plasmó en el resguardo de toda identidad con cada encuestado, de ese modo sintieron mayor confianza para responder por lo solicitado. La Transparencia, como criterio de respeto a cada una de las autorías en lo que concernió a las fuentes que se hubieron de consultar, inclusive se registraron las identidades y créditos debidos como lo exige la norma de la Asociación de Psicología Americana (APA) en su séptima versión.

IV. RESULTADOS

Análisis con la estadística inferencial.

Contrastación estadística en cuanto al objetivo general

Tabla 1

Correlación estadística entre la gestión administrativa y compromiso institucional

Correlación Rho de Spearman		Compromiso institucional
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,882**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Fuente: Encuesta a los Empleados del Terminal Portuario de Chimbote

Interpretación: En la Tabla 1, mediante el coeficiente Rho de Spearman quedó establecido un 0,882 con el que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva inclusive alta, entre las variables de gestión administrativa y compromiso institucional. Respecto a la Sig., tomó un valor de 0,000 (cifra que cumple con la pauta de $p < 0,05$), lo cual permite complementar la correlación al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa de tener un incremento o descenso a futuro tendrán la misma tendencia con respecto a la otra variable.

Análisis con la estadística descriptiva.

Contrastación estadística en cuanto a los objetivos específicos

Tabla 2

Niveles de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4,4
Regular	17	37,8
Eficiente	26	57,8
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta a los Empleados del Terminal Portuario de Chimbote

Interpretación: Los datos observados en la tabla 2, han permitido ver que la mayor parte de los empleados del Terminal Portuario de Chimbote, representando el 57,8%, consideran la gestión administrativa con un nivel eficiente, por otro lado, para un 37,8% existe un nivel de gestión administrativa regular, mientras que para el 4,4%, se encuentra dentro de un nivel deficiente.

Tabla 3*Niveles del compromiso institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6,7
Regular	19	42,2
Alto	23	51,1
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta a los Empleados del Terminal Portuario de Chimbote

Interpretación: Los datos observados en la tabla 3, se interpretan de tal manera que la mayor parte de los empleados del Terminal Portuario de Chimbote, los cuales representan el 51,1%, consideran que hay un compromiso institucional alto, mientras que para un 42,2% el nivel es regular, y para un 6,7% es considerado bajo.

Análisis con la estadística inferencial para los objetivos específicos:

Tabla 4

Correlación estadística entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo

Correlación Rho de Spearman		Compromiso afectivo
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,867**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Fuente: Encuesta a los Empleados del Terminal Portuario de Chimbote

Interpretación: En la Tabla 4, podemos describir que, mediante un valor del 0.867, del coeficiente Rho de Spearman se estableció la existencia de una correlación positiva inclusive alta entre la variable de gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo. Por otro lado, respecto a la Sig. Representada por un valor de 0,000 (cifra que cumple con la pauta de $p < 0,05$), nos permite complementar la correlación de la misma, al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa de tener un incremento o descenso a futuro, ocurrirá la misma tendencia con la dimensión citada.

Tabla 5

Correlación estadística entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo.

Correlación Rho de Spearman		Compromiso continuo
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,859**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Fuente: Encuesta a los Empleados del Terminal Portuario de Chimbote

Interpretación: En la Tabla 5, se pudo afirmar la existencia de una correlación positiva inclusive alta entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo, mediante un coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,859. Por otro lado, respecto a la Sig., se obtiene un valor de 0,000 (cifra que cumple con la pauta de $p < 0,05$), permitiendo complementar la correlación, denominándose como significativa, por lo tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la variable gestión administrativa de tener un incremento o descenso en el futuro, mantendrá la misma tendencia con la dimensión mencionada.

Tabla 6

Correlación estadística entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo

Correlación Rho de Spearman		Compromiso normativo
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,856**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Fuente: Encuesta a los Empleados del Terminal Portuario de Chimbote

Interpretación: En la Tabla 6, se pudo obtener un valor de 0.856, para el coeficiente Rho de Spearman quedando establecido la existencia de una correlación positiva entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo. Por otro lado, se obtuvo un valor de 0,000 en la Sig. (cifra que cumple con la pauta de $p < 0,05$), lo cual permitió complementar la correlación al denominarla como significativa, por lo tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la variable gestión administrativa de tener un incremento o descenso en el futuro, mantendrá la misma tendencia con la dimensión citada.

V. DISCUSIÓN

El curso de la presente investigación contempló abordar las variables tanto de gestión administrativa y el compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023; el quehacer se ciñó a la línea de estudios con orientación a las Reformas y Modernización del aparato estatal. Desde una perspectiva científica, se requirió de un soporte metodológico que omitió la experimentación, su enfoque fue de corte positivista, enfocado en lo cuantitativo, respecto al diseño se dio en el marco correlacional. Las inquietudes del investigador se orientaron a dicho tema por tener afinidad laboral con el Terminal Portuario de Chimbote.

El contexto de la problemática evidenció una serie de deficiencias en algunas gestiones anteriores, bajo compromiso de los trabajadores con su institución, sumado a sucesos de incertidumbre respecto a su futuro laboral. La formulación expresó una interrogante medular y fue tal como sigue: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional por parte de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023?, correspondiendo a tal interrogación se planteó el propósito de: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional por parte de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote en el año 2023.

Como fundamentación teórica, se contó con Chiavenato (2017), quien sugiere seguir la “Eficiencia” y Cascio (1995), quien propone la “mejora continua” (como se citó en Dihardjo y Ellitan (2020) con este segundo aporte se asume que las actividades están direccionadas a optimizar al máximo la satisfacción de los usuarios, precisamente la mejora continua se involucra todo el tiempo con los procesos (p. 40). La concepción filosófica del compromiso en las organizaciones radica para Sani et al., (2023), en la perspectiva de las “ventajas comparativas”; el argumento reside en que, quien lo elabora procura mantener el compromiso de los empleados, para que estos enfrenten tareas más exigentes en diversos entornos. Se trata de una valía para la entidad ya que desde el propio personal hay una ventaja favorable que

les permite competir. No hubo complicaciones con la búsqueda de las informaciones pues se trata de una temática muy documentada.

La construcción ordenada y coherente del marco teórico respecto a las variables, permitió operacionalizar indicadores para generar los ítems en dos cuestionarios completamente novedosos, ambos instrumentos se aplicaron a una muestra de ensayo para obtener la confiabilidad alta, sus resultados fueron: 0,954 para gestión administrativa y 0,948 para el compromiso institucional

Se realizaron las coordinaciones necesarias, inclusive con suma formalidad interinstitucional entre la Universidad César vallejo y el Terminal Portuario de Chimbote. La facilidad otorgada por la entidad colaboradora permitió congrega a los empleados, instruirles en cuanto al desarrollo de cuestionarios sobre la necesidad de hacerlo presencial, respetar el tiempo asignado (25 minutos) y realizarlo de manera anónima.

El recojo de los datos se efectuó en la fecha señalada, la colaboración fue total y ordenada. Cabe resaltar que no hubo dificultades ni contratiempos tanto en el quehacer de gabinete como en el de campo.

De acuerdo con el objetivo general, la pretensión apuntó a determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023; el procesamiento logrado en la tabla 1, mediante el coeficiente Rho de Spearman quedó establecido en un 0,882 con el que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva inclusive alta entre gestión administrativa y compromiso institucional. Respecto a la Sig. correspondiente a 0,000 (valor que cumple con la pauta de $p < 0,05$), permite complementar la correlación al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa, de tener un incremento o descenso a futuro, entonces, tendrá la misma tendencia en cuanto a la otra variable, tal resultado fue muy similar a lo encontrado por Calle (2022), quien se propuso como principal objetivo, explorar la posible correlación entre las variables compromiso organizacional y la gestión administrativa en el Poder Judicial de la sede Piura, obteniéndose como resultado que el 50% aseguró que la gestión administrativa dentro de Poder Judicial resulta baja, esta misma tendencia lo

asegura el 47% con respecto a la variable compromiso organizacional. De esta manera se concluyó que, según la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un 0,994 que evidencia que existe una alta y positiva correlación estadística entre ambas variables de estudio. Existen otras similitudes halladas, tal como lo demuestran los datos de Hernández et al., (2021), quienes plantearon estudiar la correlación existente entre las variables compromiso organizacional y gestión del personal; estudio de tipo cuantitativo no experimental de corte transversal, en base a una muestra de 85 obreros, obteniendo como resultados una evidente correlación positiva ascendente a 0.796 entre ambas variables abordadas, siendo significativo; además ($p < 0,000$) llegando a la concluir que según el valor del estadígrafo, existe una relación entre las variables compromiso organizacional y gestión de personal. Lo mismo ocurrió con los datos de Capira-Huaracha (2022), quien halló que los colaboradores tienen un bajo nivel de compromiso con su centro de labores, además de no cumplir con los parámetros y las políticas empresariales, también se ha evidenciado ineficacia en la supervisión y control de las actividades, llegando a concluir que existe una significativa e importante relación entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional de los analistas de crédito de Caja Cusco en Arequipa en el año 2021. Un hallazgo discordante lo aportó Anchelia-Gonzales et al., (2021), quienes obtuvieron como resultados una contrastación de hipótesis, mediante la rho de Spearman de 0.362, simultáneamente se completó con una significancia de un $p = 0,001$, mucho menor al parámetro 0.05. La conclusión pudo evidenciar la existencia de una correlación positiva respecto a las variables en estudio.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, podemos encontrar una similitud entre los resultados obtenidos y los antecedentes presentados, de tal manera que la correlación entre las variables de estudio, es positivamente alta, lo cual permite establecer que a una mejor gestión administrativa, se tendrá un mayor compromiso por parte de los trabajadores, con su institución, dando cumplimiento al objetivo general, asimismo, la hipótesis central quedó corroborada y admitida (Existe relación entre la gestión administrativa y el

compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023).

Por otro lado, los datos observados en la tabla 2, han permitido ver que 57,8% de los empleados del Terminal Portuario de Chimbote consideran la gestión administrativa como eficiente, para un 37,8% existe una regular gestión administrativa y para un 4,4% como deficiente, el resultado es satisfactorio y ello es coincidente con lo de Tarazona (2020), quien asumió el objetivo de establecer la probable correlación entre la gestión de lo administrativo respecto al compromiso laboral en una universidad particular, de acuerdo con los resultados, el 50% de los encuestados consideró como regular la gestión de la administración. Hay experiencias con las que puede discreparse por la baja efectividad, por ejemplo, Solís (2020), quien se propuso conocer la posible relación existente entre lo gestionado administrativamente y el compromiso organizacional en los empleados de una universidad estatal, reportó en sus resultados que un 27.5% califica como bueno lo gestionado administrativamente, dando cumplimiento el primer objetivo específico.

Teóricamente, hay un claro entendimiento de Alase y Akinbo (2022), en cuanto al proceder de una organización, en la que se busca ir más allá de los beneficios que pueden obtenerse, la razón principal es convocar y mantener en la organización a personas comprometidas para que realicen con entusiasmo todo un conjunto de actividades y así atender necesidades sociales y concretas. Debe añadirse que la gestión administrativa abarca y se concatena con muchas otras variables, así lo demuestra Mango (2023), quien buscó examinar la posible correlación que existiría entre el principio de discrecionalidad y lo gestionado administrativamente en una Intendencia de aduana en el norte del Perú en el año 2022. Entre los resultados, quedó en evidencia que es fundamental el principio de discrecionalidad para que se emitan actos administrativos ante vacíos legales, siendo necesario que dicho principio se base en la autonomía, el profesionalismo y razonabilidad para que estos estén debidamente motivados y conformes a derecho. Lo concluyente llegó con el 0.782 (coeficiente Rho de Spearman), ello arrojó una correlación de tipo alta y positiva, por ende, quedó admitida la hipótesis de investigación.

Los datos observados en la tabla 3, han permitido ver que el 51,1% de los empleados del Terminal Portuario de Chimbote consideran que hay un compromiso institucional alto, un 42,2% existe un regular compromiso institucional y para un 6,7% es bajo, de tal manera que se asemeja a lo mencionado por Duran (2022), quien tuvo como objetivo principal revelar la correlación existente entre las variables gestión administrativa y engagement laboral en la comuna provincial de Tacna en el año 2020, donde como resultado se observó que, el 44.1% de encuestados respondió que el compromiso o engagement se encuentra en nivel medio, mientras que para el 50% de los encuestados, la gestión administrativa ocupa un nivel medio o regular, dando cumplimiento al segundo objetivo específico. Sin embargo, los resultados oficiales no son concordantes con lo que halló Donoso (2020), quien claramente se propuso identificar e investigar la relación que existe entre las variables compromiso organizacional y la relación contractual en cuanto a sus trabajadores. Obteniéndose como resultado que un 33% correspondió a servidores de contrata, un 64% son contratados y el 3% solo trabaja por honorarios; de esa manera se concluye que, el nivel de compromiso organizacional ha ido decayendo de manera progresiva tanto así que los líderes, gerentes y directores mantienen dentro de sus agendas los análisis de la denominación trabajadores altamente comprometidos, tal y como se aseguró en la charla de ICARE 2014.

Cabe resaltar que el compromiso institucional es sensible a muchas otras variables, por ejemplo, Haque et al., (2019), quienes se plantearon como objetivo estudiar de manera comparativa el efecto moderador del estrés laboral sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la Universidad Personal de Reino Unido y Pakistán. Se trató de una investigación de tipo cuantitativa, tuvo como muestra a 308 docentes a quienes se le aplicó un cuestionario de encuesta como medio de recolección de datos, obteniendo como resultado que se difiere la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral para el personal universitario de las mencionadas casas de estudios superiores y concluyó que, en Pakistán la satisfacción laboral tiene mayor vinculación significativa a

la variable compromiso organizacional, a diferencia de lo que sucede en Reino Unido.

Desde una perspectiva teórica, Chieh-Peng y Meng-Keng (2020), aseguran que el compromiso institucional consiste en el nivel de satisfacción del empleado, siempre vinculado a sus labores en la empresa, se caracteriza con la demostración de dedicación, vigor y absorción. En la tabla 4, mediante el coeficiente Rho de Spearman quedó establecido un 0,867 con el que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva, inclusive alta entre gestión administrativa y el compromiso afectivo como dimensión. Respecto a la Sig. correspondiente a 0,000 (valor que cumple con la pauta de $p < 0,05$), permite complementar la correlación al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa de tener un incremento o descenso a futuro, entonces, tendrán la misma tendencia con la dimensión citada; tal resultado puede encontrar similitud con lo registrado por Manzano (2019), quien asumió el objetivo de determinar la correlación probable entre el sentido de pertenencia con el compromiso en la organización de profesores a través de un estudio comparativo. Según el análisis estadístico, los resultados permitieron conocer que, en cuanto al compromiso afectivo, en lo que respecta a la pertenencia, para un 6.67% resulta bajo, para un 33,33% es moderado y para un 60% resulta alto; concluyendo que, al adquirir un compromiso laboral, surgen de inmediato las necesidades del trabajador de pertenecer a una agrupación social con la que se compartan experiencias y objetivos.

En la tabla 5, mediante el coeficiente Rho de Spearman quedó establecido un 0,859 con el que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva inclusive alta entre gestión administrativa y el compromiso continuo como dimensión. Respecto a la Sig. correspondiente a 0,000 (valor que cumple con la pauta de $p < 0,05$), permite complementar la correlación al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa de tener un incremento o descenso a futuro, tendrá la misma tendencia con la dimensión citada; al respecto puede contemplarse la similitud con los datos de Hernández et al., (2021), quienes plantearon estudiar la correlación existente entre las variables compromiso

con su organización y la gestión del personal, obteniendo como resultado una alta y positiva correlación de 0.796 entre ambas variables abordadas, siendo significativo además ($p < 0,000$) y se llegó a la conclusión de que, existe relación entre las variables compromiso organizacional y gestión de personal.

En la tabla 6, mediante el coeficiente Rho de Spearman quedó establecido un 0,856 con el que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva inclusive alta entre gestión administrativa y el compromiso normativo como dimensión. Respecto a la Sig. correspondiente a 0,000 (valor que cumple con la pauta de $p < 0,05$), permite complementar la correlación al denominarla como significativa, por tanto, todas las puntuaciones pertenecientes a la gestión administrativa de tener un incremento o descenso a futuro, mantendrá la misma tendencia con la dimensión citada, dicho resultado es coincidente con lo encontrado por Mango (2023), quien buscó examinar la posible correlación que existiría entre el principio de discrecionalidad y lo gestionado administrativamente en una Intendencia de aduana en el norte del Perú en el año 2022. Entre los resultados, quedó en evidencia que es fundamental el principio de discrecionalidad para que se emitan actos administrativos ante vacíos legales, siendo necesario que dicho principio se base en la autonomía, el profesionalismo y razonabilidad para que estos estén debidamente motivados y conformes a derecho. Lo concluyente llegó con el 0.782 (coeficiente Rho de Spearman), ello arrojó una correlación de tipo alta y positiva, por ende, quedó admitida la hipótesis de investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye con la existencia de una correlación positiva, entre las variables gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023; justificándose con un valor de 0,882 Rho de Spearman, una Sig. de 0,000 (lo cual satisfizo el parámetro de $p < 0,05$).

Segunda: Se identificó los niveles de la gestión administrativa, en los empleados del Terminal Portuario de Chimbote, obteniendo un 57,8% con una calificación eficiente, un 37,8% con un nivel regular y un 4,4% de carácter bajo.

Tercera: Se determinó los niveles de compromiso institucional, para los empleados del Terminal Portuario de Chimbote, obteniendo un 51,1% con una calificación alta, un 42,2% con un nivel regular y un 6,7% de carácter bajo.

Cuarta: Se conoció la correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo, obteniendo un 0,867 Rho de Spearman, además una Sig. de 0,000 (lo cual satisfizo el parámetro de $p < 0,05$), interpretándose como una correlación alta, entre la variable de estudio y la dimensión compromiso afectivo.

Quinta: Se supo que existe una correlación positiva y alta entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo, mediante un resultado de 0,859 Rho de Spearman y una Sig. de 0,000 (lo cual satisfizo el parámetro de $p < 0,05$).

Sexta: Se comprendió mediante un resultado de 0,856 Rho de Spearman y una Sig. De 0,000 (lo cual satisfizo el parámetro de $p < 0,05$), la existencia de una correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos del Gobierno Regional de Áncash, potenciar el Terminal Portuario de Chimbote para convertirse en polo de desarrollo en base a actividades de embarque y desembarque de gran escala dado el gigantesco mercado internacional.

Segunda: A la alta dirección del Terminal Portuario de Chimbote, incrementar los niveles de eficiencia de la gestión sobre lo administrable mediante la inserción de políticas basadas en la calidad total.

Tercera: Al jefe de la Oficina de Personal del Terminal Portuario de Chimbote, implementar sesiones o talleres con los empleados para fortalecer el compromiso con la entidad, ello mediante un psicólogo organizacional.

Cuarta: A los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, elevar recomendaciones convenientes para mejorar las gestiones administrativas de la alta dirección.

Quinta: A los futuros magister en el programa de Gestión pública, realizar investigaciones de corte experimental para fomentar el desarrollo del compromiso en las instituciones públicas.

Referencias

Alase, G. y Akinbo, T. (2022). Interpersonal Relationship and Employee Performance in Selected Nigeria Bank. *International Journal of Management and Fuzzy Systems*, 8(1), 1-8.

DOI: 10.11648/j.ijmfs.20220801.11

Aloyzius, A. y Nyaga, J. (2020). Administration and management: A determinant to organizational efficiency and progress. *EPRA International Journal of Research and Development*, 5(5), 326-335.

ISSN: 2455-7838

Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-9.

<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

ISSN: 2307-7999

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.

<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>

ISBN: 978-612-48444-0-9

Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.

<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

ISBN: 978-612-48444-2-3

Bafo, D., Agyapong, F., Asare, P., y Amponsah, G. (2020). The Balance Between Corporate Identity and Corporate Image And Its Impact On Marketing Of Universities In Ghana. *Archives of Business Research*. 8(5), 302-315.

<https://doi.org/10.14738/abr.85.8323>

Calderón-Díaz, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 41-49. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>.

ISSN: 2542-3088

Calle, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89681/Calle_BDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capira-Huaracha, S. (2022). Organizational commitment and administrative management of credit analysts. *Frontiers in Strategic Management Sciences*. 1(1), 11-18.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y

Consecuencias. *Redalyc*, 60(1), 1-15.

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

ISSN: 1405-5597

Chelliah, Sh. Sundarapandiyan, N. & Vinoth, B. (2015). A Research on Employees' Organisational Commitment in Organisations: A Case of Smes in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 3(7), 10-18.
<https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i7/2.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la administración*. México: McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES.

Chiavenato, I. (2017) *Planeación Estratégica, Fundamento y Aplicaciones*. McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES.
<https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
ISBN: 978-1-4562-5663-0

Chieh-Peng, L. y Meng-Keng, T. (2020). trengthening long-term job performance: The moderating roles of sense of responsibility and leader's support. *Australian Journal of Management*, 45(1), 134-152.
<https://doi.org/10.1177/0312896219842629>

Chu, H. y Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *ScienceDirect*, 39(4), 284-294.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>

ISSN: 1873-1848

Dan, L., Nguyen, N., Quang, B. & Chon, L. (2020). Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators. *Academy of Strategic Management Journal*. 19(6), 1-14. <https://www.abacademies.org/articles/building-organizational-commitment-the-analysis-of-indicators-9775.html>

ISSN: 1939-6104

De Aguiar, A., Bittencourt, A. y Bahia, D. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: Empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Scielo*, 26(89), 338-358.

<https://doi.org/10.1590/1984-9260897>

ISSN: 1984-9230

Dihardjo, D. y Ellitan, L. (2020). Total Quality Management: A Review of Recent Trend. *International Journal of Trend in Research and Development*, 8(6), 40-45.

https://www.researchgate.net/publication/355955448_Total_Quality_Management_A_Review_of_Recent_Trend

Donoso, J. (2020). *Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un municipio de la región metropolitana*. [Tesis de

posgrado, Universidad de Chile]

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179493/Tesis%20-%20Juan%20Donoso%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1>

Durani, L. (2022). *El engagement laboral y la gestión administrativa del personal directivo de la municipalidad provincial de Tacna, región Tacna, año 2020.*

[Tesis de posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/hadle/UNJBG/4598>

Estela y Salazar (2022). Administrative management and commitment of professors at a private university in the district of Surco 2019. *Global Business Administration Journal*, 6(1), 21-29.

Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Rev. Innova Educ.*, 2(1), 132-146.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

ISSN: 2664-1488

Fako, T., Nkhukhu-Orlando, E., Wilson, D., Forcheh, N. y Linn, J. (2018). Factors associated with organizational commitment of academic employees in Botswana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10(6), 56-64. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1183987.pdf>

Frynas, J. G., Mol, M. J., & Mellahi, K. (2018). Management innovation made in China: Haier's Rendanheyi. *California management review*, 61(1), 71-93.

Gestión (27 de diciembre del 2017). Ministerio Público: se condenó a más de 1,050 personas por delitos contra la administración pública este año. <https://gestion.pe/peru/politica/ministerio-publico-condeno-1-050-personas-delitos-administracion-publica-ano-223634-noticia/>

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

ISSN: 2218-3620

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios De Administracion*, 28(1), 102–129.

<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>

Hu, Sh. (2022). Facilitate affective commitment and organizational citizenship behavior of the technology employees in the chinese it companies.

International. *Journal of Business and Society*, 23(2), 931-948.
<https://doi.org/10.33736/iibs.4851.2022>

Haque, A., Sreekumaran, S. y Kucukaltan, B. (2019). Management and administrative insight for the universities: high stress, low satisfaction and no commitment. *Polish Journal of Management Studies* 20(2), 236-255.
https://www.researchgate.net/publication/338490640_MANAGEMENT_AND_ADMINISTRATIVE_INSIGHT_FOR_THE_UNIVERSITIES_HIGH_STRESS_LOW_SATISFACTION_AND_NO_COMMITMENT

Herrera, J. y De las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(609211), 1-17.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>

Jamal, B. y Anwar, G. (2021). Administrative Crisis: The Role of Effective Leadership Styles in Crisis Management. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 31-41.
<https://doi.org/10.22161/ijaems.76.4>
ISSN: 2454-1311

Khleaf, S. y Ryadh, M. (2018). Administrative deficiency with an analytical perspective. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 120(5), 769-779. <https://acadpubl.eu/hub/2018-120-5/5/450.pdf>

Khadijatu, M., Shadrach, A. y Benjamin, D. (2018). The Role of Interpersonal Relationship on Job Performance among Employees of Gboko Local Government Area of Benue State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(5), 67-74.
<https://iardjournals.org/get/IJSSMR/VOL.%204%20NO.%205%202018/THE%20ROLE%20OF%20INTERPERSONAL.pdf>
ISSN: 2545-5303

Kothari, R. (2018). *Research Methodology: Métodos y Técnicas*. EE.UU.: New Age International.

Lamentan, A. y Yuen, Ch. (2020). Psychological Empowerment and Organisational Commitment among Academic Staff of Public Universities in Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 16(2), 26-35.
<https://doi.org/10.24191/ajue.v16i2.10292>

Lenz, A. y Eckhard, S., (2022). Conceptualizing and Explaining Flexibility in Administrative Crisis Management: A Cross-district Analysis in Germany. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(1), 1-5.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muac038>

Li, Ch. y Tsai, M. (2020). Strengthening long-term job performance: The moderating roles of sense of responsibility and leader's support. *Australian Journal of Management*, 45(1), 134-152.
<https://doi.org/10.1177/0312896219842629>

- Li, M., Yang, F. y Waheed, M. (2022). Responsible Leadership Effect on Career Success: The role of work engagement and self-enhancement motives in the education sector. *Frontiers in Psychology*, 13(888386), 1-9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.888386>
- López, D., Ochoa, P. y López, J. (2019). La estadística y la investigación científica: un trabajo en conjunto. *Imaginario social*. 2(2), 1-11.
<http://revista-imagionariosocial.com/index.php/es/article/view/11>
ISSN: 2727-6362
- Luna-Arocas, R. y Lara FJ. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int J Environmental Research Public Health*. 17(13), 1-15.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17134827>
- Mango, J. (2023). *Principio de discrecionalidad y gestión administrativa en una intendencia de aduana del norte del Perú*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113360/Mango_CJX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mat, N., Hassan, M. y Idris, Sh. (2021). Personal Values and Organizational Commitment among Administrative Employees of a Public University. *International Journal of Asian Social Science*, 11(7), 333-344.
<https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.117.333.344>

ISSN: 2224-4441

Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA*, 9(2), 1-17.

<https://doi.org/10.21855/refnonverba.v9i2.220>

ISSN: 2661-6769

Mendoza, J. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. *Pensamiento & Gestión*, (45), 211-238.

<http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10103>

ISSN: 1657-6276

Neira, R., Delgado, V., Puican, V., Vargas, J. y García, M. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru. *Sapienza*, 3(4), 108-121.

<https://doi.org/10.51798/sijis.w3i4.438>

Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q. Tran T., Nguyen, T. & Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*

7(6), 439-447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>

ISSN: 2288-4645

Núñez, E., Moncayo, O., Medina, M. y Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan. *Journal of Business and entrepreneurial*, 6(3), 83-96.
<https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/300/671>
ISSN: 2576-0971

Ozák, A. Y Krajcsák, Z. (2018). The Effect Of Wages And Work Experiences On The Commitment Of Hungarian Employees. *VILNIAUS GEDIMANO*, 19(1), 123-134. <https://journals.vilniustech.lt/index.php/BTP/article/view/7962/6899>
ISSN: 1822-4202

Paraschivescu, A. (2020). Total Quality Self-assessment, *EbscoHost*, 23(1), 36-47.

Peralta, M., Horna, E., Horna, E. y Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-11. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
ISSN: 2215-2644

Prysmakova, P. y Lallatin, N. (2021). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *SAGE Journal*, 10(1), 1-9.
<https://doi.org/10.1177/00208523211033822>

Ríos, J. (2020). *La gestión administrativa y el clima organizacional en la empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, año 2020*. [Tesis de

posgrado, Universidad Alas Peruanas].

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5710/La%20gesti%C3%B3n_Administrativa_Clima%20organizacional_Empresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

ISBN: 978-612-00-5123-8

Sani, M., Adeiza, A., Abdelfattah, F. y Fatma, M. (2023). Talent management practices on employee performance: a mediating role of employee engagement in institution of higher learning: quantitative análisis. *ResearchGate*, 54(1), 1-25.

https://www.researchgate.net/publication/361249018_Talent_management_practices_on_employee_performance_a_mediating_role_of_employee_engagement_in_institution_of_higher_learning_quantitative_analysis

Singhal, Sh. y Singh, B. (2021). Publication ethics: Role and responsibility of authors. *Indian Journal of Gastroenterology*. 40(1), 65–71.

<https://doi.org/10.1007/s12664-020-01129-5>

Solís, H. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41848/Solis_RHM.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Sukma, A., Mulyani, S., Winarningsih, S. y Farida, I. (2020). Organizational commitment and regulation implementation as a key factor for the success of accounting information system, *Journal of Public Affairs* 22(5), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/346393192_Organizational_commitment_and_regulation_implementation_as_a_key_factor_for_the_success_of_accounting_information_system

Tarazona, D. (2020). *Gestión administrativa y su relación con el compromiso docente en una universidad privada de Lima metropolitana – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/654641>

Tassara, C. (2020). Competences of the administrator's graduate profile in a global context, a review of the literatura. *Global Business Administration Journal* 4(1), 3-9. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v4i2.2894>

The American Institute of Stress (2020). Workplace Stress Are you experiencing workplace stress? <https://www.stress.org/workplace-stress>

Tokakis, V., Polychroniou, P. y Boustras, G. (2022). Crisis management in public administration: The three phases model for safety incidents. *ScienceDirect*,

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518310117>

Torres, F., Puican, V. y García, M. (2022). Relationship of organizational commitment to teamwork in a municipality from Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), 1-20.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>

Vargas, R. (26 de junio del 2020). Alertan de fuerte caída del compromiso organizacional ante el teletrabajo forzado por Covid-19. <https://www.df.cl/df-lab/transformacion-digital/alertan-de-fuerte-caida-del-compromiso-organizacional-ante-teletrabajo>

Velásquez, J., Alonso, R. y Romero, J. (2020). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 551-564.

<https://doi.org/10.14738/assrj.712.9539>

Wisniwski, A. Sakshaug, J., Pérez, D. y Blom, A. (2020). Integrating probability and nonprobability samples for survey inference. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 1(8), 120–147.

<https://doi.org/10.1093/jssam/smz051>

Yalcin, S., Akan, D., & Yildirim, I. (2021). Investigation of the organizational commitment and psychological well-being levels of academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(2), 524-544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Gestión administrativa y compromiso institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	Según González et al. (2020) la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa,	Implica la forma en que se obtuvo datos, es decir, se procedió con una medición sistematizada de la gestión administrativa con una encuesta desde las dimensiones: La planeación, la organización, la dirección y el control.	Planeación	Objetivos organizacionales	1, 2	Deficiente gestión administrativa 20 - 46
				Implementación de metas y acciones	3, 4, 5	
				Estructura jerárquica	6	
			Organización	Funciones	7, 8	Regular gestión administrativa 47 - 73
				Actividades y responsabilidades	9, 10	
				Coordinaciones horizontales y verticales	11	
				Nivel de motivaciones al personal	12	
			Liderazgo	13	Eficiente gestión administrativa 74 - 100	
Dirección	Comunicación	14				

	que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados.			Instrucción	15	
				Medición	16	
			Control	Retroalimentación	17	
				Supervisión	18	
				Monitoreo	19	
				Corrección	20	
Compromiso institucional	Herrera y De las Heras-Rosas (2021), la consideran el “grado de identificación que tienen los empleados con su establecimiento de labores”. Constituye el sentir o valor subjetivo que demuestra la disposición a seguir o dejar atrás un centro de trabajo. Tiene su	Conjunto de valoraciones para calificar al compromiso institucional desde la operacionalización de ítems derivados de las dimensiones.	Compromiso afectivo	Animosidad para cumplir	1	Bajo compromiso institucional 18 - 41
				Identificación	2	
				Deseos de permanencia	3, 4	
				Identidad institucional	5, 6	
			Compromiso continuo	Involucramiento con las tareas que se asignan	7	Regular compromiso institucional 42 - 65
				Satisfacción por la remuneración	8	Alto compromiso institucional 66 - 90
				Estabilidad laboral alcanzada	9	
				Conveniencia para permanecer	10	

	<p>inicio en el acuerdo social entre dos partes: el individuo dispuesto a trabajar y la organización que lo emplea (p. 2).</p>			Posibilidades de mejorar	11	
		Compromiso normativo		Responsabilidad con las labores asignadas	12, 13	
				Cumplimiento de las instrucciones	14, 15	
				Lealtad	16	
				Gratitud y reconocimiento del rol de la entidad para con la sociedad	17, 18	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Escuela de Posgrado UCV

Cuestionario

Cuestionario respecto a gestión administrativa

PRESENTACIÓN. Sr. trabajador(a) del Terminal Portuario de Chimbote, se extiende los saludos fraternos de la Universidad César Vallejo, al mismo tiempo la expresa solicitud para que colabore desarrollando el presente cuestionario. Debe responder a las interrogantes marcando una sola opción, se agradece anticipadamente su disponibilidad. Puede considerar la leyenda a continuación:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	DS	DA	MA

N°	Interrogantes	Alternativas			
		MD	DS	DA	MA
Dimensión: Planeación					
1	¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización?				
2	¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales?				
3	¿La planificación considera metas en plazos determinados?				
4	¿La planificación considera acciones en plazos determinados?				
5	¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones?				
6	¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional?				
Dimensión: Organización					
7	¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución?				
8	¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?				
9	¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias?				
10	¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas?				
11	¿Se coordina entre todas las áreas?				
12	¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo?				
13	¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional?				
Dimensión: Dirección					

14	¿Fluye una adecuada comunicación en la institución?				
15	¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia?				
16	¿Busca la alta dirección resultados medibles?				
Dimensión: Control					
17	¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones?				
18	¿Se realizan programadas supervisiones?				
19	¿Se realizan constantemente monitoreos?				
20	¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión?				
Puntaje obtenido					

Cuestionario respecto al compromiso institucional

PRESENTACIÓN. Sr. trabajador(a) del Terminal Portuario de Chimbote, se extiende los saludos fraternos de la Universidad César Vallejo, al mismo tiempo la expresa solicitud para que colabore desarrollando el presente cuestionario. Debe responder a las interrogantes marcando una sola opción, se agradece anticipadamente su disponibilidad. Puede considerar la leyenda a continuación:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	DS	DA	MA

N°	Interrogantes	Leyenda			
		MD	DS	DA	MA
Dimensión: Compromiso afectivo					

1	¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución?				
2	¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda?				
3	¿Está deseoso de seguir en la institución?				
4	¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución?				
5	¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja?				
6	¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja?				
7	¿Cumple muy animado con las funciones asignadas?				
Dimensión: Compromiso continuo					
8	¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?				
9	¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?				
10	¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?				
11	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?				
Dimensión: Compromiso normativo					
12	¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas?				
13	¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?				
14	¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas?				
15	¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?				
16	¿Se mantiene leal con lo que establece la institución?				
17	¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad?				
18	¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?				
Puntaje obtenido					

Anexo 3. Evaluación por juicio de experto.

Anexo 3-A. Experto 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización? • ¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales? • ¿La planificación considera metas en plazos determinados? • ¿La planificación considera acciones en plazos determinados? • ¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones? • ¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional? 	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución? • ¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores? • ¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias? • ¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas? • ¿Se coordina entre todas las áreas? • ¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo? • ¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional? 	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Fluye una adecuada comunicación en la institución? • ¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia? • ¿Busca la alta dirección resultados medibles? 	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones? • ¿Se realizan programadas supervisiones? • ¿Se realizan constantemente monitoreos? • ¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión? 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización?	X		X		X		
2	¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales?	X		X		X		
3	¿La planificación considera metas en plazos determinados?	X		X		X		
4	¿La planificación considera acciones en plazos determinados?	X		X		X		
5	¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones?	X		X		X		
6	¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional?	X		X		X		
	Organización							
7	¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución?	X		X		X		
8	¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias?	X		X		X		
10	¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas?	X		X		X		
11	¿Se coordina entre todas las áreas?	X		X		X		
12	¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo?	X		X		X		
13	¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional?	X		X		X		
	Dirección							
14	¿Fluye una adecuada comunicación en la institución?	X		X		X		
15	¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia?	X		X		X		
16	¿Busca la alta dirección resultados medibles?	X		X		X		
	Control							
17	¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones?	X		X		X		
18	¿Se realizan programadas supervisiones?	X		X		X		
19	¿Se realizan constantemente monitoreos?	X		X		X		
20	¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario muestra suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Guillermo Segundo Miñan Olivos

DNI: 44317159

Especialidad del validador:.....Maestría en Gestión Publica.....

...09....de...junio...del 2023

A

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

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

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

Firma del Experto Informante.

.ES

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Compromiso institucional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución? ● ¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda? ● ¿Está deseoso de seguir en la institución? ● ¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución? ● ¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja? ● ¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja? ● ¿Cumple muy animado con las funciones asignadas? 	Muy en desacuerdo (1)
	Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido? ● ¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud? 	

		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución? • ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal? 	Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas? • ¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas? • ¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas? • ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional? • ¿Se mantiene leal con lo que establece la institución? • ¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad? • ¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad? 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución?	X		X		X		
2	¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda?	X		X		X		
3	¿Está deseoso de seguir en la institución?	X		X		X		
4	¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución?	X		X		X		
5	¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja?	X		X		X		
6	¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja?	X		X		X		
7	¿Cumple muy animado con las funciones asignadas?	X		X		X		
	Compromiso continuo	Si	No	Si	No	Si	No	

8	¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?	X		X		X		
9	¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?	X		X		X		
10	¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?	X		X		X		
11	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?	X		X		X		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas?	X		X		X		
13	¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?	X		X		X		
14	¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas?	X		X		X		
15	¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?	X		X		X		
16	¿Se mantiene leal con lo que establece la institución?	X		X		X		
17	¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad?	X		X		X		
18	¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La encuesta es de carácter suficiente para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Miñan Olivos Guillermo Segundo

DNI: 44317159

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

09 de junio del 2023

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 3-B. Experto 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Items	Niveles o rangos
Compromiso institucional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución? • ¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda? • ¿Está deseoso de seguir en la institución? • ¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución? • ¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja? • ¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja? • ¿Cumple muy animado con las funciones asignadas? 	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido? • ¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud? • ¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución? • ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal? 	
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas? • ¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas? • ¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas? • ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional? • ¿Se mantiene leal con lo que establece la institución? • ¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad? • ¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad? 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso institucional

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	1	2	1	2	
	Compromiso afectivo							
1	¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución?	/		✓		/		
2	¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda?	/		/		/		
3	¿Está deseoso de seguir en la institución?	/		/		/		
4	¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución?	/		/		/		

5	¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja?	/		/		/	
6	¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja?	/		/		/	
7	¿Cumple muy animado con las funciones asignadas?	/		/		/	
Compromiso continuo		Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?	/		/		/	
9	¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?	/		/		/	
10	¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?	/		/		/	
11	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?	/		/		/	
Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas?	/		/		/	
13	¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?	/		/		/	
14	¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas?	/		/		/	
15	¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?	/		/		/	
16	¿Se mantiene leal con lo que establece la institución?	/		/		/	
17	¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad?	/		/		/	
18	¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Los premios propuestos presentan suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alvarado Diaz, Julián José
DNI:.....

Especialidad del validador: Gestión Pública

Chimboté, 09 de Julio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Julián José

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización? • ¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales? • ¿La planificación considera metas en plazos determinados? • ¿La planificación considera acciones en plazos determinados? • ¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones? • ¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional? 	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución? • ¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores? • ¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias? • ¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas? • ¿Se coordina entre todas las áreas? • ¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo? • ¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional? 	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Fluye una adecuada comunicación en la institución? • ¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia? • ¿Busca la alta dirección resultados medibles? 	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones? • ¿Se realizan programadas supervisiones? • ¿Se realizan constantemente monitoreos? • ¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión? 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4			
	Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
2	¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales?	✓		✓		✓		
3	¿La planificación considera metas en plazos determinados?	✓		✓		✓		
4	¿La planificación considera acciones en plazos determinados?	✓		✓		✓		

5	¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones?	✓		✓		✓	
6	¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional?	✓		✓		✓	
Organización		Si	No	Si	No	Si	No
7	¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución?	✓		✓		✓	
8	¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?	✓		✓		✓	
9	¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias?	✓		✓		✓	
10	¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas?	✓		✓		✓	
11	¿Se coordina entre todas las áreas?	✓		✓		✓	
12	¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo?	✓		✓		✓	
13	¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional?	✓		✓		✓	
Dirección		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Fluye una adecuada comunicación en la institución?	✓		✓		✓	
15	¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia?	✓		✓		✓	
16	¿Busca la alta dirección resultados medibles?	✓		✓		✓	
Control		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones?	✓		✓		✓	
18	¿Se realizan programadas supervisiones?	✓		✓		✓	
19	¿Se realizan constantemente monitoreos?	✓		✓		✓	
20	¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Las premisas propuestas contienen suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfonso Díaz Llamas Teabel
DNI: 43451733

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ghimbato, 09 de Junio del 2023

Llamas

Firma del Experto Informante.

Anexo 3-C. Experto 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Compromiso institucional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución? • ¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda? • ¿Está deseoso de seguir en la institución? • ¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución? • ¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja? • ¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja? • ¿Cumple muy animado con las funciones asignadas? 	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido? • ¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud? • ¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución? • ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal? 	
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas? • ¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas? • ¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas? • ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional? • ¿Se mantiene leal con lo que establece la institución? • ¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad? • ¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad? 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso institucional

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	Compromiso afectivo							
1	¿Siente un ánimo creciente por dar lo mejor para la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Su identificación con la institución está fuera de toda duda?	✓		✓		✓		
3	¿Está deseoso de seguir en la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Desea continuar en las personas con las que trabaja en la institución?	✓		✓		✓		

5	¿Conoce la historia de la institución en la que trabaja?	✓		✓		✓	
6	¿Conoce los más destacados logros de la institución en que trabaja?	✓		✓		✓	
7	¿Cumple muy animado con las funciones asignadas?	✓		✓		✓	
Compromiso continuo		Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?	✓		✓		✓	
9	¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?	✓		✓		✓	
10	¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?	✓		✓		✓	
11	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?	✓		✓		✓	
Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Siempre desea cumplir con la responsabilidad de las funciones asignadas?	✓		✓		✓	
13	¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?	✓		✓		✓	
14	¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas?	✓		✓		✓	
15	¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?	✓		✓		✓	
16	¿Se mantiene leal con lo que establece la institución?	✓		✓		✓	
17	¿Se siente contento de haber acatado todo porque se beneficia la sociedad?	✓		✓		✓	
18	¿Le satisface pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Las premisas propuestas contienen suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMIREZ MILLO DEYSA GIOVANNA

DNI: 40256416

Especialidad del validador: Gestión Pública.

Chimboe 09 de Junio del 2023

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	items	Niveles o rangos
Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización? ● ¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales? ● ¿La planificación considera metas en plazos determinados? ● ¿La planificación considera acciones en plazos determinados? ● ¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones? ● ¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional? 	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución? ● ¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores? ● ¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias? ● ¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas? ● ¿Se coordina entre todas las áreas? ● ¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo? ● ¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional? 	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Fluye una adecuada comunicación en la institución? ● ¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia? ● ¿Busca la alta dirección resultados medibles? 	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones? ● ¿Se realizan programadas supervisiones? ● ¿Se realizan constantemente monitoreos? ● ¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión? 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	3			
	Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se esfuerza la alta dirección por agendar actividades según los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
2	¿La planificación considera la implementación de metas conforme a los objetivos nacionales?	✓		✓		✓		
3	¿La planificación considera metas en plazos determinados?	✓		✓		✓		
4	¿La planificación considera acciones en plazos determinados?	✓		✓		✓		

5	¿Se planifica orientando metas con sus respectivas acciones?	✓		✓		✓	
6	¿Se planifica actividades para cada instancia de la estructura organizacional?	✓		✓		✓	
Organización		Si	No	Si	No	Si	No
7	¿Se organizan los trabajos según las funciones de la institución?	✓		✓		✓	
8	¿Se organizan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?	✓		✓		✓	
9	¿Se organiza a los trabajadores con las actividades necesarias?	✓		✓		✓	
10	¿Se organiza a los trabajadores con responsabilidades específicas?	✓		✓		✓	
11	¿Se coordina entre todas las áreas?	✓		✓		✓	
12	¿Se motiva a los trabajadores a cumplir con su mejor esfuerzo?	✓		✓		✓	
13	¿Está inmersa de lleno la alta dirección con la agenda institucional?	✓		✓		✓	
Dirección		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Fluye una adecuada comunicación en la institución?	✓		✓		✓	
15	¿Las instrucciones que se emiten son lo suficientemente claras por la dirección o gerencia?	✓		✓		✓	
16	¿Busca la alta dirección resultados medibles?	✓		✓		✓	
Control		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Se suele convocar a los trabajadores para que rindan cuenta de sus acciones?	✓		✓		✓	
18	¿Se realizan programadas supervisiones?	✓		✓		✓	
19	¿Se realizan constantemente monitoreos?	✓		✓		✓	
20	¿Se ejerce una disciplina cuando así lo requiere la ocasión?	✓		✓		✓	

Observaciones (prestar si hay

suficiencia): Las premisas propuestas continúan suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Ramírez Millo Aysi Giovanni

DNI: 42256416

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Chimbote 09 de Junio del 2023

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Solicitud de Autorización a la entidad

Anexo 5. Carta de



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20569166951
TERMINAL PORTUARIO DE CHIMBOTE	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: Gte. JARA PAREDES JOSE ANTONIO	DNI: 32761212

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TERMINAL PORTUARIO DE CHIMBOTE, 2023.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos CHÁVEZ LIRA GEORGE WILLIANS	DNI: 40700166

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

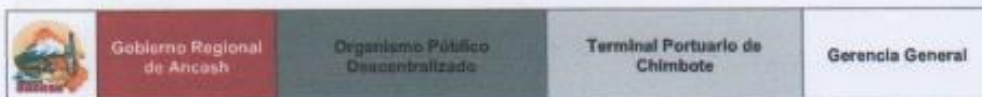
Lugar y Fecha: Chimbote, 03 de julio del 2023

Firma: 
Abog. José A. José Paredes
CESAR VALLEJO

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Autorización de la Entidad



CARTA N° 012- 2023-TPCHI//GG.-

Chimbote, 04 de Julio del 2023

Señor
Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
Jefe de la Unidad de Post Grado
de la Universidad César Vallejo
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZA PERMISO DE RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN DEL TERMINAL PORTUARIO DE
CHIMBOTE
REF. : CARTA DE PRESENTACIÓN DEFECHA 03-07-2023

De mi especial consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a Usted con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y la vez en atención al escrito de la referencia, mediante el cual solicita información en el marco de la elaboración de la tesis de investigación denominada "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TERMINAL PORTUARIO DE CHIMBOTE,2023**", para el estudiante de su Representada Sr. **GEORGE WILLIAMS CHÁVEZ LIRA**, hago de su conocimiento que su solicitud deviene en procedente.

Al respecto, se le comunica que el Despacho de esta Gerencia, autoriza la recolección de información necesaria, de su estudiante, bajo los parámetros indicados, a fin de cumplir con los objetivos propuestos en su investigación.

Sin otro particular me suscribo de Usted, reiterándole las muestras de mi consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
JARA PAREDES Jose Antonio
FAU 20530680010 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2023 15:08:09-0500

J.A.Pala
Cc:
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Compromiso Institucional de los trabajadores del Terminal Portuario de Chimbote, 2023", cuyo autor es CHAVEZ LIRA GEORGE WILLIAMS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 03- 09-2023 11:04:03
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 03- 09-2023 08:24:18

Código documento Trilce: TRI - 0650725