



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relación de la gestión administrativa y el compromiso
organizacional en la empresa turismo La Coruña E.I.RL., Piura,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Chapilliquen Cruz, Jhony Florentino (orcid.org/0009-0002-9790-864X)

Peña de la Cruz, Claudia Cecilia (orcid.org/0009-0007-0383-1925)

ASESOR:

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrocio Teodoro (orcid.org/0000-0003-4168-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres, hermanos y mi amada pareja Tatiana García Aguayo que me da la fuerza y dedicación para seguir adelante y cumplir todas mis metas.

Jhony Florentino

Dedico esta tesis a mis padres, por ser pilar fundamental en mi vida y darme la mejor educación, a mi pareja William Marchan Ramirez por su apoyo de tiempo de escucharme y guiarme y de cuidar de nuestro hijo.

Claudia Cecilia

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de lograr uno de mis objetivos y a mi asesor el Dr. Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman.

Jhony Florentino

Agradecimiento especial al asesor Dr. Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman, por su orientación profesional y valioso apoyo.

Claudia Cecilia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación de la Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022

", cuyos autores son CHAPILLIQUEN CRUZ JHONY FLORENTINO, PEÑA DE LA CRUZ CLAUDIA CECILIA, 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.

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

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

TRUJILLO, 30 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO DNI: 17846910 ORCID: 0000-0003-4168-0850	Firmado electrónicamente por: EPAIRAZAMANA el 31-01-2024 15:43:59

Código documento Trilce: TRI - 0736255





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHAPILLIQUEN CRUZ JHONY FLORENTINO, PEÑA DE LA CRUZ CLAUDIA CECILIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación de la Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022

", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CLAUDIA CECILIA PEÑA DE LA CRUZ DNI: 70045535 ORCID: 0009-0007-0383-1925	Firmado electrónicamente por: CLLACR el 30-01-2024 09:33:20
JHONY FLORENTINO CHAPILLIQUEN CRUZ DNI: 48314404 ORCID: 0009-0002-9790-864X	Firmado electrónicamente por: JHCHAPILLIFLO el 30-01-2024 09:21:57

Código documento Trilce: TRI - 0736258



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS	18
4.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN.....	29
4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD	34
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Evaluación de las dimensiones de la gestión administrativa.....	18
Tabla 2 Calificación de las dimensiones del compromiso organizacional.....	19
Tabla 3 Evaluación de los componentes de la dimensión planeación	20
Tabla 4 Evaluación de los componentes de la dimensión organización	21
Tabla 5 Evaluación de los componentes de la dimensión dirección	23
Tabla 6 Evaluación de los componentes de la dimensión control.....	24
Tabla 7 Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de cohesión.....	26
Tabla 8 Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de continuidad.....	27
Tabla 9 Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de control	28
Tabla 10 Correlación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional	29
Tabla 11 Relación de la planeación y el compromiso organizacional	30
Tabla 12 Relación de la organización y el compromiso organizacional	31
Tabla 13 Relación de la dirección y el compromiso organizacional	32
Tabla 14 Relación entre el control y el compromiso organizacional	33
Tabla 15 Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1 Evaluación de las dimensiones de la variable gestión administrativa....	70
Gráfico 2 Calificación de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	71
Gráfico 3 Evaluación de los componentes de la dimensión planeación.....	71
Gráfico 4 Evaluación de los componentes de la dimensión organización.....	72
Gráfico 5 Evaluación de los componentes de la dimensión dirección.....	73
Gráfico 6 Evaluación de los componentes de la dimensión control	74
Gráfico 7 Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de cohesión.....	75
Gráfico 8 Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de continuidad.....	76
Gráfico 9 Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de control	77

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como espacio físico la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, ubicada en la Mz. D Lote. 1 urb. Felipe, distrito, provincia de Piura y en la sucursal Calle Los Rosales-Sub-Lote B Mza. H1 Urb. Miraflores, distrito, provincia de Piura, tiene como objetivo de estudio determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022. Se planteó como hipótesis: La gestión administrativa se relaciona significativamente en el compromiso organizacional en Turismo La metodología empleada para tal fin es de tipo básica, y de diseño de la investigación es no experimental: transversal descriptivo, para recopilar la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario que comprendían 50 ítems y se aplicó a la población de 24 colaboradores de la empresa en mención. Obteniendo como resultado en la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde el p-valor es de 0.001 y Rho es de 0.651 como coeficiente de correlación. Finalmente se concluyendo que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.

Palabras clave: Compromiso organizacional, gestión administrativa, planeación, dirección, control.

ABSTRACT

The physical space of the research carried out was the company Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, located in Mz. D Lot. 1 Urb. Felipe, district, province of Piura and in the branch Calle Los Rosales-Sub Lote B Mza. H1 Urb. Miraflores, district, province of Piura, has the objective of study to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in the company Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022. The hypothesis was proposed: Administrative management is significantly related to organizational commitment in Tourism The methodology used for this purpose is basic, and the research design is non-experimental: transversal descriptive, to collect the information the survey was used as a technique and a questionnaire that included 50 items and was applied to the population of 24 employees of the company in question. Obtaining as a result the non-parametric Spearman Rho test, where the p-value is 0.001 and Rho is 0.651 as a correlation coefficient. Finally, it is concluded that administrative management is significantly related to organizational commitment in the company Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022.

Keywords: Organizational commitment, administrative management, planning, direction, control.

I. INTRODUCCIÓN

Alcanzar los objetivos de la institución es lo que busca a Gestión administrativa, a través de diversas tareas y un correcto uso de recursos, considerándose en el desarrollo de acciones se establecería los procedimientos. Si no se maneja una buena gestión dichos objetivos peligran en ser alcanzados es por ello que las organizaciones deben medir e ir controlando los avances y si es oportuno corregir y adaptarse ante cualquier amenaza o cambio presentado en el entorno y de esta manera cumplir con lo planteado.

Para (Robbins, 2009), considera que es nivel de identificación el compromiso organizacional que tiene un trabajador en una empresa o institución y los objetivos de la misma y el deseo de conservar la permanencia y vincularse con ella. Entre los factores se encuentran el ambiente organizacional, la cultura y el desempeño laboral, los cuales sirven para mantener una relación colaborador y organización

Tomando en cuenta que el mundo globalizado en donde el dinamismo y los procesos son cambiantes, para que los países tomen decisiones oportunas que afectan a las organizaciones, tanto en lo económico como en lo social, (Contreras, 2013), evidencia clara fue la pandemia Covid 2019 en donde se evidenciaron las carencias en cada sociedad, país, empresa u organización por no encontrarse preparada para hacer frente a esa amenaza, en las cuales tuvieron que irse adaptando a las disposiciones establecidas por la OMS, o políticas públicas de cada país, para sobrellevar esta crisis las organizaciones se adaptaron y evolucionaron con nuevas formas de trabajar (trabajo en casa), reestructurar la parte administrativa más dinámica y flexible, automatizarse y digitalizarse. Para (Björn, H. & Mayol, F., 2020), considera cinco conceptos para que se construyan organizaciones del futuro, las cuales son: replantear el *footprint* y la estructura, aceptar y escalar la agilidad, plantear la disrupción con los datos y tecnología digitalizada, transformar la gestión del talento humano, convertir en un activo la cultura.

Sin embargo, nuevamente las empresas se están centrando en ofertar a los clientes basándose en los deseos y necesidades con servicios y productos. La gestión administrativa enfrenta la problemática relacionada con la estructura de la organización que en algunos casos es rígida, ante la negatividad y rechazo

a la innovación y cambios que conllevan a indicadores de ineficiencia por la descoordinación, menciona que la gestión no cuenta con el recurso humano calificado para el proceso que se debe administrar, por el bajo profesionalismo que ellos realizan.

Investigaciones de autores a nivel internacional; en Venezuela (Gasia, 2015), indica que establecer el compromiso organizacional se debe trabajar en base a la estabilidad laboral, reconocimiento, remuneraciones, incentivos, evaluaciones en base a desempeño y motivaciones. En Colombia (Tuberquia & Sierra, 2017), refiere que las gestiones administrativas de las organizaciones fabricadoras en Medellín son eficientes porque el 85 % de actividades cumplen con los objetivos propuestos por las empresas y esto genera eficacia. Ante esto en Barranquilla (H. G. Hernández et al., 2017) señala las organizaciones deben establecer teniendo como base la gestión administrativa una correcta planificación, organización y control; con el propósito de buscar en los procedimientos administrativos la productividad.

Por otro lado, investigaciones de autores a nivel nacional, (Pérez, 2016) señaló que, en las instituciones en Chiclayo, los trabajadores manejan un compromiso alto sin que este tenga un vínculo afectivo, consideran retribuidos por la lealtad y valor hacia estas, para mantener un sentido de pertinencia y desarrollo laboral. Las organizaciones deben considerar que es importante el bienestar de sus trabajadores, porque si están contentos en el ambiente donde se desarrollan, contribuye en el óptimo compromiso y desarrollo de sus funciones. Por otro lado, en la Universidad Nacional de Cajamarca (Escalante, 2015) destaca, al compromiso organizacional como el resultado en las actividades desarrolladas y cumplimiento de las metas propuestas por parte de los colaboradores, por otro lado, se debe considerar las necesidades, saber escucharlos y de esta manera desarrollar estrategias que motiven a trabajar productivamente y en confianza. (Anchelia-Gonzales, 2021) relata, que el compromiso en la organización tiene un alto nivel en entidades educativas y evidencia un nivel bueno con 56% referente a la gestión administrativa en la ciudad de Lima.

A nivel local (Calle, 2022) menciona, que las variables compromiso organizacional y gestión administrativa se correlacionan de manera positiva y muy alta, en los colaboradores del Poder Judicial, Piura, demostrando la eficiencia de ambas variables estudiadas. En tal sentido (Olivares, 2019), refiere que se debe mejorar la gestión en la administración con el fin de conseguir un compromiso organizacional mayor. (Dominguez, 2022), precisa que los trabajadores en cualquier empresa son el factor principal para una gestión eficiente, por ello es fundamental que tengan adecuadas condiciones laborales porque dependerá e influirá en el desarrollo del compromiso organizacional.

Entre los principales factores de éxito de las organizaciones dependerá del compromiso e identificación del personal para dar todo de sí en búsqueda de los objetivos propuestos. En toda empresa se presentarán problemas por una diversidad de factores internos o externos que limitan el desarrollo de las mismas y de la manera en que atiendan a sus clientes externos e internas. El compromiso organizacional es uno de ellos, también están presentes la satisfacción laboral, la calidad del servicios y productos partiendo de las necesidades de los clientes, sin embargo, es importante enfocarse en aspectos de la empresa a nivel interno, es decir del cliente interno que es el trabajador y la problemática que este tiene y la predisposición que cuenta para desempeñarse laboralmente.

El sector turismo ha sido afectado por los rezagos de la pandemia Covid-19, lo cual fue repercutió a la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., porque tiene como actividad económica actividades de alojamiento para estancias cortas, considerando este sector que es competitivo, adicionado que la transición en los ingresos, la gestión que se estuvo manejando fue de manera empírica y de manera desorganizada a la hora de toma de decisiones, por consiguiente al no tener un liderazgo y dirección marcada conllevó que influya en el compromiso por parte de los colaboradores, algunos desmotivados por la falta de comunicación horizontal, solo desarrollan su trabajo en base a la motivación económica, se evidenció rotación, desgano, falta de compromiso, ausentismo los fines de semana de los colaboradores. Frente a este escenario es importante desarrollar un análisis profundo sobre la gestión administrativa,

cómo está se interrelaciona con el compromiso organizacional. Por la duplicidad de funciones porque hay personal que hacen doble función primero en la preparación en la cocina y posteriormente limpieza de las instalaciones, quejas e incomodidad de los clientes, esto afectaría en los ingresos de la empresa y la sostenibilidad de la misma, dicho análisis fue como resultado de los diálogos y reuniones que se dieron con la parte administrativa y personal operativo.

En la investigación presente como problema general se plantea: ¿Qué relación existe en la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022?, a su vez surgen preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022? y finalmente ¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022?

La justificación teórica, el trabajo de investigación detalló los principios teóricos afines a las dos variables que se indagan, los cuales servirán como base teórica para estudios futuros en relación al tema, por su parte la justificación de la investigación a nivel metodológico es la adquisición de conocimientos para afrontar situaciones que se presenten en las empresas cuando se realice una gestión administrativa y contar con mecanismos de respuesta ante adversidades cuando los colaboradores no demuestren un compromiso organizacional, todo ello en busca de alcanzar los objetivos propuestos, mejorar la eficiencia y aumentar la rentabilidad. Referente a la justificación a nivel práctico se identifica cuáles son las dimensiones que indican una correcta gestión en la administración y su asociación con el compromiso en organizaciones. La justificación por el enfoque social; busca maximizar la productividad de los trabajadores, iniciadas en los objetivos propuestos y de esta manera ser competitivos en el sector.

La investigación se realizó porque buscó recopilar investigaciones y encontrar soluciones entre las variables en las diversas organizaciones, y así aportar en el crecimiento y desarrollo en este mundo competitivo con toma de decisiones guiadas y óptimas.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre planeación y el compromiso organizacional, Determinar la relación entre organización y el compromiso organizacional, Determinar la relación entre dirección y el compromiso organizacional, Determinar la relación entre control y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022.

La hipótesis planteada fue la siguiente: La gestión administrativa se relaciona significativamente en el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a lo expuesto en la parte introductoria, en este estudio, se abordarán antecedentes por niveles y según variable a estudiar.

En un contexto internacionales (Sagredo, 2019), su trabajo de investigación realizado en la Región del Biobo de Chile, su objetivo fue determinar la relación entre el compromiso, el liderazgo, la motivación y la satisfacción de los docentes que laboran en instituciones educativas, utilizando un método metodológico cuantitativo y se utilizaron métodos transversales para una muestra de 40 docentes, mientras que los elementos anteriores, excepto la motivación, se examinaron en detalle. Concluyendo determinar que esta herramienta predecirá correctamente el liderazgo organizacional. Asimismo (Mendoza-Zamora et al., 2018), propuso el control interno y la gestión administrativa del estado en su paper Manta Ecuador; la metodología que propuso fue un tipo de investigación: síntesis analítica, deducción, inducción; Se concluyó que el fortalecimiento de la gestión administrativa y conclusiones sobre los sistemas en la administración en relación al gasto público. Finalmente (Toral & Zeta, 2016) en su paper publicado en la Universidad Nacional de Loja, Ecuador: Administración y Calidad del Servicio; utiliza un tipo de estudio relacionado con 356 contribuyentes a través de una encuesta por cuestionarios; se concluye que las dos variables están directamente relacionadas y demuestra que a medida que la administración mejore, también lo hará el servicio.

En estudios nacionales (Urrunaga, M. S., & Vargas, N., 2020). El título de su estudio fue: “Relación entre gestión administrativa y desempeño de empleados en la Dirección Regional de Energía y Minería (DREM)”. La técnica utilizada fue dos encuestas, cada una con un instrumento cuestionario que contiene 17 preguntas; fueron validados por tres expertos y luego se determinó su confiabilidad, aplicado a 25 empleados de la organización. Los hallazgos concluyeron con la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio; basado en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,495. Asimismo, el 52% de los encuestados indicó que el desempeño del trabajo en el lugar de trabajo está estrechamente relacionado con la gestión

administrativa. Por otra parte (Velásquez C., 2016). En el trabajo investigativo "Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de consulta externa y hospitalización del Hospital Hipólito Unanue de Tacna". UCV; Trujillo, Perú, investiga la relación calidad de servicio y Gestión administrativa en la institución antes mencionada, desarrollo dos cuestionarios los cuales fueron sus instrumentos, uno para cada variable. La muestra fue de 40 colaboradores. La validación fue a través de la fiabilidad Alpha de Crombach y por medio de juicio de experto. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de servicio y gestión administrativa. Dio como resultados que ambas variables se relacionan puesto que 0,700 fue la correlación de Pearson y como valor de 0,01 menor que el nivel de significativo. De la misma forma (Baca, L., 2017) En su artículo titulado "Clima administrativo y organizacional en el Distrito de los Lagos, 2017". El estudio es un diseño no experimental, aplicado y correlacional con 53 contribuyentes y su población está conformada por personal administrativo de las ciudades antes mencionadas y la muestra es la misma que la población considerada como número mínimo.

Las encuestas y cuestionarios son métodos y herramientas desarrollados por un autor para variables de gestión administrativa, así como cuestionarios validados por Stringer y Litwin y brindan soporte teórico para variables de clima organizacional. Esto resultó en un valor rho de Spearman = 0,980, un valor $p < 0,01$ y un margen de error de menos del 1%. Este informe estadístico le permite probar la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. En definitiva, existe una relación positiva, significativa y altamente correlacionada entre el clima organizacional y la administración en el distrito administrativo del condado de Lake en el año 2017.

Considerando antecedentes del compromiso organizacional, podemos mencionar a (Gomez, 2018) quien tuvo por objetivo identificar el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo 2017. Consideró una metodología de carácter no experimental y descriptivo, utilizó como instrumento el Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer, Allen & Smith (1993), completado por un total de 70 compañeros de trabajo, el cual evalué en el año 2016 en Trujillo Figueroa y dio una confiabilidad de 0.806. Con puntuaciones entre 0,168 y 0,628 se evidencian relaciones entre normatividad, continuidad y compromiso afectivo, estando los

dos primeros en niveles altos y la dimensión afectiva en niveles bajos. Por otro lado, en cuanto a la dimensión de género, es moderadamente baja para los hombres y baja para las mujeres.

Los empleados con experiencia de servicio entre 3 y 12 meses y más de 37 meses se encuentran en el nivel medio bajo, y los empleados con experiencia de servicio entre 13 y 36 meses se encuentran en el nivel bajo. Cuando, (Atoche, W. Y., 2022). Realizó una tesis con el objetivo de analizar el compromiso organizacional de los empleados de la ciudad de Lima en el año 2020, con un estudio no experimental, transversal y aplicado con enfoque cuantitativo; la muestra estuvo compuesta por 44 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario.

El resultado sorprendente fue donde las tres dimensiones del compromiso son bajas. Concluyó: el 59% de las organizaciones tienen un compromiso bajo porque no creen que sea la mejor oportunidad laboral. En estudios locales en cuanto a estudios de gestión administrativa se menciona a (Mendizabal, C., & Palacios, J. , 2019) en la investigación titulada: “Gestión administrativa y calidad del servicio en la I.E. Jorge Basadre de Pacaipampa” para el tipo de investigación no experimental empleando un diseño descriptivo correlacional, considerando una muestra de 100 alumnos de tercer, cuarto y quinto de secundaria y sus respectivos padres de familia, utilizaron dos encuestas para expresar percepciones y consideraron variables para realizar la encuesta. , el método estadístico utilizado fue la correlación de Pearson.

Los hallazgos mostraron su satisfacción con I.E. calidad del servicio y administración. mediante orientación académica; a través de un cuestionario dividido en 04 dimensiones (gestión de la asignación de proyectos, organización y cumplimiento del seguimiento del desempeño, participación presupuestaria y gestión de recursos materiales y humanos); para la variable calidad del servicio incluye 20 proyectos en la dimensión de satisfacción con la educación. Permite identificar, el estado actual de cómo se encuentra la I.E., para posteriormente proponer e implementar decisiones de solución. Asimismo (Gonzáles, 2018) efectuó una investigación con el fin de determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional de empleados del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú 2018”.

El tipo de investigación fue básica, alcance correlacional y diseño no

experimental transversal, la medida general es la relación entre las variables titulares; tiene 50 contribuyentes, lo que vuelve a ser su muestra. Un cuestionario es un instrumento que se utiliza junto con una escala Likert. El estudio concluyó que no existe correlación significativa entre las variables, ya que el valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,114; es significativo bilateral con un valor de 0,432. Por su parte (Mamani, 2018) tuvo como propósito identificar la relación entre Gestión administrativa y compromiso organizacional en administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Este estudio se basa en métodos cuantitativos no experimentales y un diseño correlacional descriptivo. La muestra en 2018 estuvo compuesta por 66 asociados administrativos de la agencia. El nivel de significancia es del 5%, con existencia de correlación significativa positiva y directa entre ambas variables, con un valor R de Pearson de $r = 0,852$.

En las bases teóricas de teorías administrativas destacan con su principal exponente, según como fueron evolucionando. Nacida en 1903 y liderada por Frederick Taylor en Estados Unidos, la teoría científica se centra en la eficiencia y productividad de los trabajadores que utilizan métodos de investigación científica en su trabajo. La teoría de la burocracia, que se originó en 1905, se refiere a una jerarquía laboral de reglas, tareas, responsabilidades y trabajos administrados por una burocracia, y los colegas deben obedecer estas órdenes. La teoría nació en Alemania y se atribuye al sociólogo Max Weber. La teoría clásica, propuesta por Henri Fayol en 1916, afirma que a la hora de tomar decisiones se deben anteponer los intereses individuales al interés general y se debe utilizar un enfoque sistemático para considerar una jerarquía de trabajo con tareas y responsabilidades delegadas para coordinar y controlar mejor el proceso. actividades realizadas personas. organización.

Teoría humanista, el estadounidense Elton Mayo en 1932 consideraba las relaciones interpersonales como un principio para optimizar la productividad en el proceso de trabajo. La teoría del comportamiento se originó en los Estados Unidos en 1950, basada en la pirámide de Maslow y llamada así en honor a un defensor que cree que el comportamiento humano se basa en sus necesidades. La primera tendencia hacia la teoría de la calidad total surgió en 1894 durante la Segunda Guerra Mundial y consideraba la mejora continua en un intento de filtrar

qué productos tenían los requisitos mínimos para una funcionalidad adecuada. Edward Deming, conocido como "El Profeta", creía que la gestión consistía en hacer previsiones, utilizar estadísticas para reducir errores y ajustar posibles cambios en los procesos para optimizar la productividad.

También en Japón, esta teoría también deriva del "Kaizen", que enfatiza la planificación y la prevención en lugar del control variable. Tiene en cuenta el efecto cascado, es decir, cuando se descubre un problema, lo mejor es tomar medidas correctivas para minimizar el daño. Para Philip Crosby cree que es importante definir qué quiere la organización para evitar cometer errores. Ishikawa, el máximo exponente de la calidad en el Japón, utiliza herramientas para recopilar y analizar la data de la organización para la resolución de los problemas o desviaciones encontradas.

Por las razones anteriores, la calidad se basa en las preocupaciones del cliente, es decir, lo que esperan en comparación con lo que ofrece la empresa y el enfoque de la organización (la búsqueda de la satisfacción del cliente). La teoría Z, propuesta por William Ouchi y Richard Pascal, postula que la nueva cultura es Z porque tiene características diferentes a las de las culturas japonesa y americana. Es cooperativo y se centra en las relaciones interpersonales entre las personas. Los compañeros de trabajo integran su vida personal en ella. Como fuerza laboral, para lograr una mayor producción, las organizaciones deben esforzarse en brindar a los empleados mejores condiciones, empleos estables, inspirar y fomentar su participación.

La teoría de las organizaciones como sistemas sociales, iniciada por su representante Ludwig en las décadas de 1950 y 1956, evita la superficialidad de la ciencia. Daniel Katz y Robert Kahn creen que las organizaciones tienen la capacidad de crecer y responder a los cambios en el entorno macro. Los sistemas abiertos están formados por subsistemas que tienen determinadas actividades que afectan al conjunto si la organización se encuentra en un entorno que coexiste con otros subsistemas.

La teoría de la contingencia afirma que nada es absoluto en el proceso administrativo, por lo que debe haber preparación ante los cambios en el macro y micro entorno, fue desarrollada por James Thompson, William Deere, Paul Lawrence, William Starbuck, Tom Burns y Jay. Lorsch propuso Estados Unidos en 1980. La conclusión es que la gestión ayuda a las organizaciones a

aprovechar al máximo todos sus recursos para lograr sus objetivos y les ayuda a prepararse para los desafíos y cambios que puedan surgir.

Considerando las teorías expuestas y enfocándonos a las variables a estudiar se tiene que definir que es la gestión administrativa, Según (Chiavenato, Idalberto, 2000); Se considera como el desarrollo de un conglomerado de actividades, que se ejecutan para lograr un determinado resultado, el cual necesita tomar dirección para que las actividades a realizar vayan según lo planeado y puedan crear un proceso de cambio. ya ha sucedido. Creado. Por otro lado, para (URIBE, 1997), gestión en la administración es un conglomerado de diligencias que se establecen para finalizar un proceso. Muchas veces se utilizan el termino de gestión y administración como sinónimos en las empresas. En el caso de (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012). Se considera un sistema para el desarrollo de la personalidad y el mantenimiento de un ambiente de trabajo armonioso y el logro efectivo de metas.

También se mencionan la planificación, organización, integración, gestión y control. Considerar la gestión administrativa como la gestión de los recursos de una empresa, considerar factores de talento, factores de tiempo, factores de proceso, factores de control y factores económicos, observar la parte de supervisión y ser responsable de monitorear el comportamiento confiable para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje. UNESCO en Perú (2011). Fayol H, considerado el patriarca de la moderna administración, detalla que “Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar” es la administración.

(Robbins y Coulter, 2014). Considere que los líderes gerenciales deben tener las habilidades para liderar personas, involucrar y fomentar el compromiso e impulsar el cambio, organizar el trabajo y ejecutar actividades, y liderar procesos de toma de decisiones estratégicas. Peter Drucker creía que la gestión es la gestión de los individuos y que los más valiosos son las personas de la organización. (Drucker, 2016), Busca involucrar a los asociados, centrarse en sus fortalezas y habilidades y abordar sus debilidades. En su panorama teórico coincidieron en que la administración radica en planificar, organizar, mandar y controlar. Entre las dimensiones de la administración propuestas por Henri Fayol y los autores clásicos y neoclásicos, consideraron cuatro funciones como base de su teoría: planificar, organizar, dirigir y controlar.

(Chiavenato, 2001) señala que "la planificación estratégica se desarrolla

a nivel organizacional; la función principal de los gerentes es gestionar la incertidumbre creada por factores externos impredecibles e incontrolables en el entorno de formulación de estrategias. Si comprende las oportunidades y amenazas que enfrenta su organización, la voluntad La capacidad de proponer estrategias para abordar estas variables, partiendo de una visión holística de la organización como un todo, compuesta por capacidades, recursos y potencial, teniendo en cuenta periodos de tiempo adecuados, busca basar las decisiones no sólo en datos, sino en juicios de valor. El proceso de planificación estratégica consta de ciertos elementos: misión, visión, objetivos, política, estrategia, presupuesto y cronograma.

Para (Diaz, 2018) define una organización como una función que define la misión que debe cumplirse, quién es responsable, cómo se crea, cómo es la cadena de mando y dónde se toman las decisiones. (Chiavenato, 2007) se refiere a una organización que lleva a cabo relaciones mutuas entre socios y sus respectivos poderes, utilizando recursos y estructuras organizativas en el marco de las actividades realizadas.

La Dirección por su parte según (Porto, 2011) Esta es una función administrativa muy compleja porque implica dirección, asistencia en la ejecución, comunicación fluida a través de la gerencia, el proceso que utilizan los gerentes administrativos para comunicarse con los socios comerciales para lograr el cumplimiento de las pautas organizacionales. Su propósito es motivar y dirigir talentos, encaminarlos al logro de metas institucionales y personales, para luego implementar lo propuesto en la planificación y organización, tratando de crear comportamientos beneficiosos para la organización, cuya parte ética se refleje en la efectividad. y la eficiencia, que determina la calidad de las tareas asignadas.

Cuando hablamos de control, pensamos en verificar y medir lo planeado y lo hecho (Chiavenato, 2013), lo que sugiere que debemos asegurar que las funciones y acciones realizadas sean consistentes y reflejen lo planeado de esta manera, cada una de las etapas anteriores es validada y considerada crítica para identificar las debilidades que es necesario corregir y mejorar para alcanzar las metas trazadas. (Franklin, 2019) afirma que el control es una herramienta desarrollada por una organización, empresa o individuo para medir sus acciones y adaptarlas a las metas del proyecto planificado, no debe considerarse un freno

limitante, porque la tarea de evaluación está asignada a diferentes áreas, reducir errores, maximizar tiempos, asegurar la calidad y lograr eficiencia en sus operaciones.

Los tipos de control suelen incluir la obtención de datos relacionados con los procesos y resultados de la organización, intentar corregir errores y mejorar la productividad. También tiene en cuenta elementos de retroalimentación de los sistemas de la organización. En lo anterior, la gestión administrativa se referirá a las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, mientras que el compromiso organizacional se referirá a las dimensiones de coherencia, continuidad y control.

El compromiso organizacional se volvió más importante después de la publicación del estudio (Lodahl y Kejner, 1965). Como parte importante del sector económico de la empresa, es coherente con la motivación de los empleados. Para que los empleados sean leales a la empresa, deben estar motivados. En el caso de Meyer y Allen, citado en Ruiz (2013), el contexto psicológico establecido entre el colaborador y el organismo es la que define la continuación y conecta. Se consideran tres dimensiones: continuidad, compromiso afectivo y normativo. (Arciniega y Gonzales, 2012) Asimismo, argumentaron que el compromiso organizacional afecta la persistencia o el declive de la empresa. El compromiso del socio comercial es una respuesta emocional a una evaluación positiva del lugar de trabajo. (Abou Seif S. y Ayaad O., 2018). Están los factores humanos como la edad, género, tiempo de permanencia en la organización, motivaciones y expectativas, valores, ciclo de vida personal y familiar, y como factor laboral, las presiones que sienten por el puesto, la gestión, el trabajo en equipo, la comunicación y el compromiso. . . Todos los partidos participan.

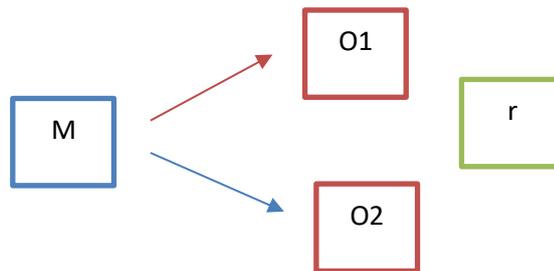
Según la publicación Meyer y Allen (1991), menciona la división en tres tipos de compromiso organizacional. Compromiso afectivo (deseo): Los empleados tienen la obligación de sentirse bienvenidos en la organización impulsados por la satisfacción emocional con la organización. Continuación del compromiso (necesidad): Basado en las responsabilidades del empleado, los costos y la necesidad de no ser despedido y el deseo de continuar en la organización. Obligaciones normativas (obligaciones morales): obligaciones de obtener beneficios cuando el posicionamiento del empleado se basa en correspondencia con la organización, teniendo en cuenta los vínculos morales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo básica es el estudio ya que se amplía conocimiento sobre el problema específico planteado en este caso es identificar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL.

No experimental es el diseño de investigación: transeccional ya que se recaba la información en un solo tiempo. Y correlacional, se evidencia con el esquema que se observa.



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

V. I. (Variable independiente)

- Gestión administrativa.

Definición Conceptual: Es el conjunto de labores que se desarrollan con el fin de conducir una empresa a través del uso racional de esfuerzos, recursos y acciones o tareas.

Definición operacional: Garantiza el uso coordinado y eficiente de los recursos, mediante la planeación, organización, dirección y control.

V. D. (Variable Dependiente)

- Compromiso organizacional.

Definición Conceptual: Compromiso organizacional es psicológicamente la afinidad de un colaborador a la institución a la que pertenece, servirá para que este permanezca y se comprometa con los objetivos organizacionales.

Definición operacional: Vínculo emocional, identificación y deseo de pertenencia, esfuerzo y lealtad de los colaboradores

En el Anexo N° 1 se muestra la matriz de operacionalización de variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

El estudio tuvo como población, que a su vez es la muestra por considerarse una población muy reducida y significativa a un total de 24 trabajadores de la empresa Turismo La Coruña E.I.RL.

Criterios de inclusión:

Trabajadores que tengan más de 2 meses trabajando

Trabajadores que estén en planilla, practicantes

Trabajadores de ambas sedes: ubicadas en Mz. D Lote. 1 Urb. Felipe, distrito, provincia de Piura o en la sucursal Calle Los Rosales-Sub Lote B Mza. H1 Urb. Miraflores, distrito, provincia de Piura.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que tengan menos de 2 meses trabajando

Trabajadores que no quieran participar en el estudio

Muestreo: Se empleó un muestreo no probabilístico de manera intencional

Unidad de análisis: Trabajadores de Turismo La Coruña E.I.RL. 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica; mientras que, el cuestionario fue el instrumento empleado (Ver Anexo N°4), el cual será construido en base a las dimensiones de la gestión administrativa, siendo estas la planeación, organización, dirección y control. En cuanto, al compromiso organizacional las dimensiones a investigar son compromiso de cohesión, compromiso de continuidad, compromiso de control. Ambos cuestionarios se empleó la escala de Likert con las siguientes alternativas:

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

Para la validez de los instrumentos fueron sometidos al escrutinio de tres especialistas quienes los validaron; asimismo la confiabilidad se empleó el SPSS y analizados mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

La investigación desarrollada partió con una revisión analítica de la realidad problemática de la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L. identificada con R.U.C. N°20525954103, con la autorización por parte de la gerencia general y predisposición de los colaboradores, desarrollándose en sus instalaciones ubicadas en Mz. D Lote. 1 Urb. Felipe, distrito, provincia de Piura o en la sucursal Calle Los Rosales-Sub Lote B Mza. H1 Urb. Miraflores, distrito, provincia de Piura, posteriormente se planteó el problema, hipótesis, objetivos generales y específicos y justificación del estudio. Luego se planteó la metodología; se diseñó los instrumentos, los cuales pasaron un escrutinio por parte de especialistas quienes los validaron y aprobaron, para su posterior aplicación a los colaboradores la cual se dió de manera individual para no sesgar las respuestas; recopilada la información se empleó el SPSS para procesar las tablas y luego interpretarlas, siguiendo a la discusión de dichos resultados con los antecedentes posteriormente se plantearon las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Después de recopilar la información, se codificarán y procesarán utilizando el software SPSS. Analizando la información obtenida se utilizarán gráficos y tablas estadísticas para identificar variables y crear interpretaciones para sacar conclusiones sobre lo que nos muestran los resultados. Se desarrolló estadística inferencial, evaluando si existía una relación entre ambas variables, ya que la hipótesis de normalidad se probaría por primera vez mediante Shapiro-Wilk cuando se consideran datos menores $n \leq 30$.

La tabla 15 muestra que, basado en Shapiro-Wilk, los niveles de significancia bilateral de las dos variables fueron 0,000, respectivamente. Claramente, ambos son menores que 0,05. Los números indican que los resultados de las variables no funcionan con normalidad; el procedimiento estadístico que más se acerca para determinar la relación entre variables es la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se basa bajo los términos éticos mencionados a continuación:
Declaratoria de originalidad de los autores, (formatos de Universidad César Vallejo)

Declaratoria de autenticidad del asesor, (formatos de Universidad César Vallejo)

Normas APA – 7ma (séptima) edición

Carta de consentimiento y confidencialidad por parte de la Gerencia General de la empresa Turismo La Coruña E.I.RL.

Principios éticos al respeto, anonimato y confidencialidad de la información que se recopilará con los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

Resultados del consolidado de cada variable

Tabla 1

Evaluación de las dimensiones de la gestión administrativa

Dimensiones	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión planeación	13%	83%	4%
Dimensión organización	8%	88%	4%
Dimensión dirección	71%	29%	
Dimensión control	63%	38%	
Promedio gestión administrativa	39%	59%	2%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Como se aprecia en la Tabla 1, la variable “Gestión administrativa” en su conjunto alcanzó un promedio del 61% de la calificación positiva promedio (la suma de acuerdo y acuerdo total); cabe destacar que la dimensión “Organización” obtuvo el mayor puntaje, alcanzando el 82%; mientras que la dimensión con menores valoraciones positivas es “control”, que supone un 38%. Dichos resultados se pueden visualizar en el gráfico 2 (Ver anexo 6).

Resultados de la variable compromiso organizacional

Tabla 2

Calificación de las dimensiones del compromiso organizacional

Dimensiones	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión compromiso de cohesión	4%	17%	75%	4%
Dimensión compromiso de continuidad		13%	67%	21%
Dimensión compromiso de control	4%		79%	17%
Promedio compromiso organizacional	3%	10%	74%	14%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Como se muestra en la Tabla 2, la variable “compromiso organizacional” recibió una calificación positiva del 88%, mientras que la dimensión “compromiso de control” fue la dimensión con mayor calificación alcanzando el 96%. Del mismo modo, se pueden observar en el gráfico 3 (Ver anexo 6).

Resultados detallados de los componentes por cada dimensión de las variables expuestas

Dimensión planeación

Tabla 3

Evaluación de los componentes de la dimensión planeación

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La planificación estratégica está presente en la empresa		4%	17%	63%	17%
Los procesos administrativos esta presentes en la planificación		8%	8%	63%	21%
La administración planifica con anticipación	4%	42%	29%	42%	21%
La misión y visión empresarial está presente en la organización			13%	33%	54%
Los objetivos están planteados de acuerdo a la planificación			21%	67%	13%
Considera que los objetivos son alcanzables y coherentes		4%	8%	63%	25%
La misión, visión y objetivos son comunicados a tiempo		4%	13%	67%	17%

Los trabajadores participan en el desarrollo de la planificación	8%	13%	58%	21%
Participa en el planteamiento de objetivos de la empresa	13%	29%	42%	17%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

En la Tabla 3 se muestra la dimensión “Planificación” basada principalmente en “la misión y visión empresarial que existe en la organización” y la “confianza en que las metas son alcanzables y alineadas”, pues las calificaciones más altas que recibió fueron del 87% y 87, % y 88 % respectivamente. Así mismo, se muestran los resultados en el gráfico 4 (Ver anexo 6).

Dimensión organización

Tabla 4

Evaluación de los componentes de la dimensión organización

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Considera que la estructura organizativa cumple con las necesidades de la empresa			42%	38%	21%
Los cargos y funciones contribuyen a alcanzar los objetivos			33%	50%	17%

Los cargos y funciones están bien definidos		4%	8%	79%	8%
La distribución laboral es equitativa según el puesto de trabajo			17%	71%	13%
La comunicación y coordinación entre áreas es adecuada			21%	50%	29%
Considera que sus compañeros de trabajo asumen responsabilidades		4%	4%	46%	46%
La empresa proporciona todos los recursos para el desarrollo adecuado del trabajo		4%	42%	54%	38%
La empresa se preocupa en brindar recursos y capacitaciones al personal			4%	54%	42%
Los procesos están claros y definidos		13%	46%	33%	8%
Considera que los procesos se cumplen según lo establecido	4%	17%	58%	8%	13%
Existe un proceso adecuado para la contratación del personal contratado		8%	75%	4%	13%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Observando la Tabla 4, los componentes que tienen mayores valoraciones positivas en la dimensión "organización" son: "Los puestos y funciones están claramente definidos", "Sientes que tus compañeros asumen la responsabilidad" y "A la empresa le importa". sobre "sus empleados". Las proporciones de "Recursos y capacitación" son 88%, 92% y 96%, respectivamente, lo que significa que estos componentes respaldan las dimensiones mencionadas anteriormente. Tal como se muestra en el gráfico 5 (Ver anexo 6).

Dimensión dirección

Tabla 5

Evaluación de los componentes de la dimensión dirección

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Considera que existe una buena comunicación entre la gerencia y los trabajadores		13%	67%	17%	4%
Considera que existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y usted		4%	42%	50%	4%
La gerencia incentiva las interrelaciones entre todo el personal		17%	54%	17%	13%
Considera que existe un liderazgo en la organización			17%	67%	17%
La empresa motiva constantemente a los trabajadores para alcanzar los		4%	50%	33%	13%

objetivos				
La gerencia incentiva el crecimiento laboral	4%	42%	42%	13%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Con la tabla 5, la dimensión “dirección” se sustentó en el componente “Considera que existe un liderazgo en la organización” motivado porque obtuvo mejor calificación entre los demás de 83%; por su parte, el componente que obtuvo la menor calificación positiva es “la gerencia incentiva el crecimiento laboral” con tan solo 13%, lo cual significa que los esfuerzos de mejora deben aplicarse sobre este último componente mencionado. Dichos resultados se pueden apreciar en el gráfico 6 (Ver anexo 6).

Dimensión control

Tabla 6

Evaluación de los componentes de la dimensión control

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los responsables supervisan constantemente el trabajo		42%	38%	13%	8%
Las propuestas de mejora se realizan de manera oportuna		38%	33%	21%	8%
La evaluación que realiza la gerencia con respecto al desempeño laboral es correcta	4%	21%	38%	33%	4%

Las tareas y procesos planteados son evaluados a tiempo	21%	33%	42%	4%
La retroalimentación sobre las actividades realizadas ayuda a mejorar su desempeño	8%	33%	29%	29%
Considera que los trabajadores respetan las normas y reglamentos establecidos por la empresa	4%	33%	50%	13%
La gerencia controla el cumplimiento de los objetivos y tareas propuestas		38%	58%	4%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Observando la tabla 6, la dimensión “control” tiene componentes con positivas calificaciones relativamente bajas de entre 21% y 62% lo que significó que se deben plantear lineamientos de mejora lo más pronto posible para superar tales indicadores principalmente en el componente “Los responsables supervisan constantemente el trabajo” que obtiene calificación negativa de 42%. De igual manera, se muestran los resultados en el gráfico 7 (Ver anexo 6).

Dimensión compromiso de cohesión

Tabla 7

Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de cohesión

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Se siente identificado con los problemas de la empresa como si fueran suyos		17%	33%	38%	13%
Considera a la empresa parte importante en su vida	4%	8%	29%	54%	4%
En la empresa se trata como familia		4%	29%	58%	8%
Cuenta sus experiencias laborales en su vida cotidiana	4%	4%	13%	67%	13%
Considera que tienen un vínculo con la empresa	4%	4%	17%	46%	29%
Piensa jubilarse en la empresa		8%	21%	46%	25%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Apreciamos la tabla 7 en donde los componentes de la dimensión “compromiso de cohesión” prioritariamente se sostuvo en los componentes “Cuenta sus experiencias laborales en su vida cotidiana” y “Considera que tienen un vínculo con la empresa” motivado a que obtuvo las más altas calificaciones con 79% y 75% respectivamente. Estos resultados se pueden mostrar en el gráfico 8 (Ver anexo 6).

Dimensión compromiso de continuidad

Tabla 8

Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de continuidad

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Continúo en la empresa porque en el mercado laboral está escaso		8%	8%	46%	38%
Considero que los beneficios otorgados por la empresa motivan a seguir laborando	4%	4%	21%	50%	21%
Cuando desarrollo mi trabajo soy beneficiado con algún incentivo o felicitación		4%	33%	42%	21%
Siento que en lo laboral he crecido en esta empresa		4%	25%	42%	29%
Considero que me es difícil postular a otro cargo en la empresa		4%	17%	21%	58%
Si salgo de la empresa, se truncarían objetivos personales	4%		29%	42%	25%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Observando la tabla 8, la dimensión “compromiso de continuidad” se sustentó en los componentes “Continúo en la empresa porque en el mercado laboral está escaso”, “Considero que me es difícil postular a otro cargo en la empresa” por lo

que evidenciaron las más altas calificaciones favorables entre los demás con 84% y 79% respectivamente. Tal como se aprecia en el gráfico 9 (Ver anexo 6).

Dimensión compromiso de control

Tabla 9

Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de control

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Por todo lo que la empresa le ha brindado considera que no sería correcto dejar la empresa			13%	75%	13%
Tengo una obligación moral para con la empresa		4%	13%	58%	25%
Considero que debo lealtad a la empresa		4%	17%	42%	38%
No dejaría de trabajar en la empresa por el compromiso con los trabajadores	4%	8%	8%	50%	29%
Estoy agradecido por lo que me ha dado la empresa		4%	13%	33%	50%

Nota. Datos extraídos luego de aplicar los cuestionarios

Se aprecia en la tabla 9 que la dimensión “compromiso de control” se soportó en el componente “Por todo lo que la empresa le ha brindado considera que no sería correcto dejar la empresa” porque obtuvo la más alta calificación positiva con 87%. A demás que las calificaciones en el máximo nivel escalativa (totalmente de acuerdo) son altas relativamente de entre 25% y 50% con excepción del 13% que obtuvo por el componente antes mencionado. Estos resultados se aprecian de manera detallada en el gráfico 10 (Ver anexo 6).

4.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022.

Tabla 10

Correlación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional

			Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coef. de correl.	1	,651
		Sig. (bil.)		.001
		N	24	24
	Compromiso organizacional	Coef. de correl.	,651	1
		Sig. (bil.)	.001	
		N	24	24

Nota. Información obtenida de SPSS 26

* Rho de Spearman considerada como prueba de correlación según la tabla 10, se puede apreciar que la significancia fue 0.001, menos que 0.05, por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza, aprobándose la hipótesis alterna; en donde, se concluye que sí existe relación de la gestión administrativa y compromiso organizacional.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre planeación y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022.

Tabla 11

Relación de la planeación y el compromiso organizacional

			Planeación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coef. de correl.	1	,884
		Sig. (bil.)		.000
		N	24	24
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coef. de correl.	,884	1
		Sig. (bil.)	.000	
		N	24	24

Nota. Información obtenida de SPSS 26

Se aprecia en la tabla n°11 que, el p-valor Rho de Spearman es igual a 0.000, menor a 0.05, por lo consiguiente, es rechazada la hipótesis nula, permitiendo concluir que: sí existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre organización y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.

Tabla 12

Relación de la organización y el compromiso organizacional

			Organización	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coef. de correl.	1	.257
		Sig. (bil.)		.226
	N	24	24	
	Compromiso organizacional	Coef. de correl.	.257	1
Sig. (bil.)		.226		
N		24	24	

Nota. Información obtenida de SPSS 26

Como se visualiza en la Tabla 12, el valor p (significancia bilateral) es 0,226, que es mayor que el valor mínimo esperado de 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alternativa y se concluye que no existe relación y compromiso organizacional entre organizaciones.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre dirección y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.

Tabla 13

Relación de la dirección y el compromiso organizacional

			Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coef. de correl.	1.000	-.019
		Sig. (bil.)		.931
		N	24	24
	Compromiso organizacional	Coef. de correl.	-.019	1.000
		Sig. (bil.)	.931	
		N	24	24

Nota. Información obtenida de SPSS 26

En la Tabla 13 se puede apreciar, el valor p obtenido fue 0,931, mayor a 0,05. Esto es, se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alternativa y se concluye que no existe relación entre ellas. Gestión y compromiso organizacional.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre control y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.

Tabla 14

Relación entre el control y el compromiso organizacional

			Control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Control	Coef. de correl.	1	.035
		Sig. (bil.)		.870
		N	24	24
	Compromiso organizacional	Coef. de correl.	.035	1
Sig. (bil.)		.870		
N		24	24	

Nota. Información obtenida de SPSS 26

Considerando el estadígrafo Rho de Spearman, se evidencia en la tabla 14, que la significancia obtuvo un valor de 0.870, mayor que 0.05, ante ello, la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna lo cual permite concluir que no existe relación del control y el compromiso organizacional.

4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD

Para poder evaluar si existe o no relación entre las variables, se desarrolló la estadística inferencial, ejecutando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk por considerarse con datos menores a 30.

Tabla 15

Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión administrativa	0.454	24	0.000
Compromiso organizacional	0.608	24	0.000

Nota. Información obtenida de SPSS 26

En la tabla 15, se aprecia en base a Shapiro-Wilk como prueba de normalidad, una significancia de 0.000 para ambas variables, como es evidente, son menores a 0,05, tales cifras nos señalan que los hallazgos de las variables no tienen distribución normal; determinándose el empleo de la correlación Rho de Spearman para medir el grado de relación en ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Luego de realizar un análisis estadístico, se probó la hipótesis general sobre la existencia de una relación significativa entre la administración y el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022, la cual se basó en la prueba no paramétrica Rho Spearman con significancia de 0.001. Rho es 0,651, que es el coeficiente de correlación. La información obtenida es muy similar a los resultados de Baca, L. (2017) en su trabajo de investigación sobre clima organizacional y administración en el área de Reque concluyeron con la existencia de una correlación positiva, significativa y muy alta, con margen de error menor al 1% y valor rho de Spearman = 0.980, p -valor <0,0, y como su teoría de apoyo (Hernández y Rodríguez, 2011) considera que la gestión de la empresa es la que busca alcanzar el desempeño óptimo a través de la productividad y la competitividad.

Mientras la dirección en su conjunto tome medidas para establecer objetivos y haya procesos claramente definidos a seguir, esas acciones se podrán seguir logrando. Esta coincidencia también se refleja (Calle, 2022) en su artículo titulado “Liderazgo administrativo y compromiso organizacional de los asociados del sector jurídico en Piura”, donde concluye que esta relación tiene una correlación muy alta. Positiva en ambas variables, es decir, variable independiente y dependiente correspondiente a la administración y compromiso organizacional respectivamente; confirmando así que el compromiso y la administración organizacional pueden ser efectivos por las razones anteriores; esto está determinado por el coeficiente rho de Spearman de 0,994; muestra que las variables están directa y proporcionalmente relacionadas; Significancia < 0.001 considerando que esta relación empodera, valora y empodera a más organizaciones.

Demuestra buen desempeño en la cooperación y representación de socios comerciales. Estos resultados son consistentes con (H. G. Hernández et al., 2017) Barranquilla indicó que las organizaciones deben establecer una adecuada planificación, organización y control basado en la gestión administrativa, el objetivo es buscar la productividad de los procesos establecidos por el departamento administrativo. Por lo descrito en la investigación en el estudio de ambas variables la empresa puede realizar acciones para conseguir un buen funcionamiento por

medio de la retroalimentación, respaldado por la Teoría de la Calidad con el método Kaizen enfatizando en la planeación y prevención en lugar de variable control, considera el efecto cascada, es decir a penas se detecte el problema, es mejor para tomar acciones correctivas y de esta manera reducir las pérdidas, para mejorar su gestión la empresa Turismo La Coruña debe seguir las recomendaciones que se precisaron en la investigación, todo ello con la finalidad de optimizar la gestión administrativa y el compromiso por parte del personal que labora.

En la Hipótesis específica, existe relación entre la planificación y el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.R, lo que lleva a la verificación de la teoría propuesta por (Chiavenato, 2000) como un conjunto de actividades realizadas en consecuencia. Desarrollar un proceso o lograr un determinado resultado, cuya dirección debe adoptarse para que la actividad se desarrolle según lo planeado. Estos hallazgos son consistentes con lo planteado (Abrego, 2023) en su trabajo de investigación sobre el compromiso administrativo y organizacional en la planificación ministerial en el sector civil agrícola, concluyendo con la existencia de relación positiva entre planificación y compromiso.

Entre los funcionarios públicos, dado que existe una relación real y directa entre el sentido de plena responsabilidad y el mando, la correlación es de 0,728, lo que señala una relación significativa en ambas variables estudiadas. Por ello (Chiavenato, 2001) sugiere que, dado el período de tiempo adecuado, las propuestas de estrategias para equilibrar estas variables se basan en una perspectiva global, es decir, la organización como un todo está formada por capacidades, recursos y potencialidades que busca hacer decisiones basadas no sólo en datos, sino también en juicios de valor. El proceso de planificación estratégica consta de: misión, visión, objetivos, política, estrategia, presupuesto y cronograma. Estas acciones se pueden lograr involucrando a las personas en la fase de planificación de la acción, teniendo en cuenta sus aportes, en base a su conocimiento y experiencia en el sector, y siguiendo los procedimientos establecidos para llevar a cabo el proceso, como se mencionó anteriormente (Augusto, 1997).

Se confirmó la hipótesis específica: en Turismo La Coruña E.I.R.L no existe relación entre organización y compromiso organizacional, al contrario de lo dicho por (Calle, 2022), quien concluyó que no existe relación entre compromiso organizacional y gestión administrativa, con alta correlación positiva y con coeficiente Rho de Spearman de 0,890; indicando que cuanto más grande sea la organización, el compromiso organizacional será mejor en los trabajadores. Al mismo tiempo, la teoría de la burocracia propuesta por Max Weber (Diaz, 2018) menciona la necesidad de una jerarquía laboral con reglas, tareas, responsabilidades y división del trabajo, y los colaboradores deben seguir las órdenes antes mencionadas.

Como tal (Chiavenato, 2007) se refiere a una organización que establece relaciones mutuas entre los colaboradores y sus respectivos poderes a través de recursos y estructuras organizativas durante el desarrollo de las actividades. Para lograrlo, las empresas deben garantizar recursos laborales adecuados, distribuir la fuerza laboral de manera justa en función de los puestos que ocupan y definir claramente los puestos y funciones.

Constatando la hipótesis específica: no existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L, coincidiendo en gran medida con los resultados obtenidos por (González, 2018) en el trabajo investigativo en el Centro de Salud San Pedro de Piura con el personal que labora sobre la relevancia entre el compromiso de la organización y la gestión de recursos humanos, en la cual llegó a concluir con la no existencia de correlación significativa entre las dos variables de estudio, se demostró en los valores estadísticos de significancia bilateral de 0,432 y de coeficiente Rho de Spearman de 0,114., sustentada en (Escalante, 2015) quien menciona que el compromiso organizacional es la consecuencia del desarrollo de actividades y llegar a las metas propuestas por parte de los trabajadores.

El compromiso con la continuidad trabajadores aumenta por la falta del compromiso emocional porque batallan condiciones de trabajo desfavorables y manejo del estrés malo (Allen y Meyer, 2016). Por su parte (Calle, 2022), difiere con los resultados encontrados en sus conclusiones donde menciona que existe un grado de correlación alto y positivo en la dirección y el compromiso organizacional;

sustentado con un rho de spearman de .912; teniendo como significado que mejor es el compromiso organizacional del personal cuando mayor es la dirección, Lo expuesto por (Sagredo, 2019) en su trabajo investigativo desarrollado en Chile, en la Región del Biobo, quien concluyo que el lazo entre la gestión y el compromiso organizacional, la motivación y satisfacción de los formadores utilizados por instituciones educativas, son elementos importantes en la gestión organizacional. Dichas acciones pueden ser logradas si se consideran las necesidades, con buena comunicación entre la gerencia y los trabajadores y de esta manera desarrollar estrategias que motiven a trabajar productivamente y en confianza, con incentivos en el crecimiento laboral.

Se coteja en la hipótesis específica: no tiene existe relación entre el control y el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.RL., lo cual no va acorde a lo expuesto por (Calle, 2022) quien concluyo en su trabajo investigativo que existe alto y positivo grado de correlación en el compromiso organizacional y el control; sustentado en un rho de spearman de .912; teniendo como significado que mejor es el compromiso organizacional del personal, si mayor es el control,. Ni tampoco por (Chiavenato, 2013) en su teoría, donde nos indica que debemos estar seguros que las funciones y acciones realizadas coincidan y sea un reflejo de lo que se proyectó en la planeación.

Y lo expresado por (Franklin, 2019), quien refiere que el control es el sistema que desarrolla una organización, empresa o individuo para medir sus actividades y adaptarlas a lo que el proyecto planificado se establezca con objetivos no debe ser vista como un freno limitante porque evaluar las tareas encomendadas en las diversas áreas, minimizar errores, y maximizar los tiempos, brindando calidad y buscar eficiencia en el desarrollo de las actividades. Dicha acción puede ser logrado si se verifica cada fase previa y es considerado básico para hallar fayas que deben subsanarse y ajustar para alcanzar las metas planteadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La determinación de que el liderazgo administrativo está relacionado con el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022, sustentado en la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un valor p de 0.001 y un coeficiente de 0.651.

Segunda. Asimismo, se encontró que las dimensiones de la planificación estaban relacionadas con el compromiso organizacional de Turismo La Coruña E.I. RL (Piura, 2022) y se sustentaron en un valor p de 0,000 y un coeficiente de correlación Rho de 0,884.

Tercera. También estuvo en Turismo La Coruña E.I.RL. (Piura, 2022) determinaron que las dimensiones organizacionales no están relacionadas con el compromiso organizacional, con un valor p de 0.226 y un coeficiente de correlación Rho de 0.257.

Cuarta. El estudio también encontró que las dimensiones de liderazgo no están relacionadas con el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.RL. (Piura, 2022), lo cual se aprecia en la prueba Rho de Spearman, con significancia de 0.931 y el coeficiente de correlación de -0.019.

Quinta. Finalmente, se determinó que la dimensión control no está relacionada con el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022; El valor p es 0,870 y el coeficiente de correlación es 0,035, lo que respalda esta afirmación. Prueba Rho no paramétrica de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., realice capacitaciones acerca del procesos y calidad, con los cual los trabajadores mejorarán sus habilidades y capacidades de saber llegar al cliente interno y externo y así cumplir con los procesos establecidos en la dimensión organización.

También se recomienda que la gerencia realice encargaturas laborales con mejor remuneración cuando un personal se ausenta por diversos motivos, con ello el personal sentirá el incentivo por parte de la empresa para seguir creciendo laboralmente, enfocado a la dimensión organización.

Se recomienda al gerente de Turismo la Coruña E.I.R.L. desarrolle planes de incentivo, tales como ofertándole bonos como el trabajador del Mes (aquel trabajador que llega temprano, cumple con su trabajo), considerando que en el estudio tuvo una menor calificación positiva en la dimensión dirección.

Al administrador de la empresa Turismo la Coruña E.I.R.L., se recomienda tener planificado los lineamientos de mejora, cuando desarrollen la supervisión respectiva, es decir realizar un feedback una vez encontrada alguna deficiencia, ello enfocado en la dimensión control.

Por último, se le sugiere al Gerente desarrolle charlas acerca de “ No me llaman la atención! es parte del aprendizaje”, “No es trabajo si realmente lo disfruto” y “Un consejo viene de un conejo”; esto con el propósito de reducir la insatisfacción entre el personal con respecto a la dirección y control que tienen por la gerencia.

REFERENCIAS

- Abrego, S. (2023). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos en un programa ministerial del sector agrario, 2022. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109375>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión Normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27 (3), pp. 273-285.
<https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/126821/1/2012%20Arciniega%20y%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & EscalanteFlores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Atoche, W. Y. (2022). Compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/32618>
- Baca, L. (2017). Gestión administrativa y clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque, 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24224>
- Björn, H. & Mayol, F. (2020). La nueva organización Post –Covid. <https://www.mckinsey.com/ar/our-insights/la-nueva-organizacion-post-covid>
- Calle, D. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89681/Calle_BDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2013). Introducción a la teoría general de la administración, 8°

- edición. Madrid España: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007) Introducción A La Teoría General de La Administración, 7° edición. Mexico: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración Teoría, proceso y práctica (3era ed.) Bogotá, D.C., Colombia: Mc Graw Hill Interamericana S.A
- Chiavenato, I (2000). Administración. Quinta Edición, España.
- Contreras, B. M. (2013). Scribd
- Equipo editorial, Etecé. (2021) Control en Administración. Argentina. <https://concepto.de/control-en-administracion/>.
- Díaz, K. (2018). Planear, Organizar, Dirigir, Controlar. <https://elblogdekassandra.wordpress.com/2018/03/08/planear-organizar-dirigir-controlar/>
- Dominguez, G. (2022). Compromiso organizacional y gestión del registro del trámite documentario en un Municipio de la Provincia de Piura, 2022. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111729>
- Drucker, P. (2016). Peter Drucker Reader. Estados Unidos: Harvard Business Review Press.
- Equipo editorial, Etecé. (2022) Gestión administrativa. Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.
- Escalante, D. (2015). Propuesta de un plan de marketing interno para el fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Franklin, E. (2019). Organización de empresas. (3ra. ed.). México: Mc-Graw-Hill.
- Gasia, M. (2015). El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua Cagua– Edo. Aragua. Venezuela: Universidad de Carabobo.

- Gomez, D. (2018). Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1152>
- González, G. (2018). Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1517>
- Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas. *Informacion Tecnologica*, 28(5), 15–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Koontz Harold, Weihrich Heinz y Cannice Mark. (2012). *Administraciónb*, 14ªed. Mexico DF: Mac Graw Hill.
- Mendizabal, C., & Palacios, J. (2019). Gestión administrativa y calidad del servicio en la Institución Educativa Jorge Basadre del distrito de Pacaipampa. Título profesional de ingeniero industrial. Universidad Nacional De Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2657/INDU-MEN-PAL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza-Zamora, W., Garcia-Ponce, T., Delgado-Chavez, M., & BarreiroCedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público Internal control and its influence on the administrative management of the public sector Controle interno e sua influência na gestão administrativa do setor público. *Revista Científica, Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206–240. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Meyer, J. & Allen, N. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment,
- Meyer y Allen citados por Ruiz de Alba, R. J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor poersonal empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios 47 empresariales, Segunda época (N° 1)*, páginas 67-86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>

- Olivares, S. (2019). La gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa DIAL Open Plaza Castilla - Piura 2019. Título profesional Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49367>
- Pérez, E. (2016). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Porto, I. (2011). La dirección. <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/la-direccion.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. 13ra Ed. México: Pearson Educación.
- Rodrigo, R. (2020) Compromiso organizacional: definición, teoría y tipos. <https://estudyando.com/compromiso-organizacional-definicion-teoria-y-tipos/>
- Sagredo, E. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile. [Tesis doctoral <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667444/ejsl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuberquia, E., & Sierra, L. (2017). Innovación en mipymes mediante la implementación de la metodología de innovación abierta, talleres empresariales de creatividad aplicada (TEICA). Centro de Gestión Administrativa, 1(1), 1–20. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038/1157>
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038/1157>
- Toral, R., & Zeta, A. (2016). Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Revista Sur Academi, 1(1), 1–14. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268/246>
- URIBE, Augusto (1997). Introducción al proyecto. Segunda Edición.
- Urrunaga, M. S., & Vargas, N. (2020). Relación de la gestión administrativa en el

desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas (DREM) – Cajamarca en el periodo – 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/27098>

Velásquez C. (2016). Gestión administrativa y calidad de servicio del departamento de consulta externa y hospitalización del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Universidad Cesar Vallejo; Trujillo, Perú

IX. ANEXOS

ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE
Gestión administrativa	La gestión administrativa considerada como el conjunto de acciones que se desarrollan con el fin de conducir una empresa a través del uso racional de esfuerzos, recursos y acciones o tareas.	Se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos, a través de la planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Grado de conocimiento de la planeación, de la misión, visión, objetivos y la participación que tienen en la toma de decisiones.	Ordinal
				Grado de conocimiento de la misión, visión, objetivos y la participación que tienen en la toma de decisiones.	
				Grado de conocimiento de los objetivos y la participación que tienen en la toma de decisiones.	
				Grado de conocimiento de la participación que tienen en la toma de decisiones.	
			Organización	Grado estructural de la organización, coordinación e interacción entre áreas, cantidad de recursos asignados, eficiencia en el planteamiento de procedimientos.	
				Grado estructural de la coordinación e interacción entre áreas.	
				Grado estructural de la cantidad de recursos asignados.	
				Grado estructural de la eficiencia en el planteamiento de procedimientos.	
Dirección	Nivel de comunicación de los colaboradores.				

				Nivel de liderazgo de los colaboradores.	
				Nivel de motivación de los colaboradores.	
			Control	Nivel de supervisión de las actividades encomendadas a los colaboradores.	
				Nivel de las actividades encomendadas a los colaboradores.	
				Nivel de cumplimiento de objetivos propuestos en la planeación.	
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional es psicológicamente la afinidad de un colaborador a la institución a la que pertenece, servirá para que este permanezca y se comprometa con los objetivos organizacionales.	Vínculo emocional, identificación y deseo de pertenencia, esfuerzo y lealtad de los colaboradores	Compromiso de cohesión	Nivel de identificación por parte del colaborador.	Ordinal
				Nivel de percepción acerca del vínculo emocional por parte del colaborador.	
				Nivel de identificación de permanencia por parte del colaborador.	
			Compromiso de Continuidad	Nivel de percepción acerca del esfuerzo de crecimiento.	
				Nivel de percepción de las oportunidades de crecimiento.	
			Compromiso de control	Nivel de percepción acerca de la lealtad.	
				Nivel de percepción acerca del sentido de obligatoriedad.	
				Nivel de percepción acerca del sentido de reciprocidad.	

ANEXO 2 ENCUESTA

Cuestionario de Investigación

Estimado trabajador, el presente cuestionario es parte de la investigación "Relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022", que tiene como propósito obtener información para fines académicos. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, no serán utilizadas para un fin distinto a la investigación.

INSTRUCCIONES: Se le presentará una serie de interrogantes, según su criterio debe marcar con un "x" en el recuadro según la escala siguiente: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1), se hace hincapié que no hay respuesta errónea por ello se solicita que responda con la sinceridad correspondiente

Ítems		TD	D	NAND	A	TA
		1	2	3	4	5
I – Planeación						
1	La planificación estratégica está presente en la empresa					
2	Los procesos administrativos esta presentes en la planificación					

3	La administración planifica con anticipación					
4	La misión y visión empresarial está presente en la organización					
5	Los objetivos están planteados de acuerdo a la planificación					
6	Considera que los objetivos son alcanzables y coherentes					
7	La misión, visión y objetivos son comunicados a tiempo					
8	Los trabajadores participan en el desarrollo de la planificación					
9	Participa en el planteamiento de objetivos de la empresa					
	II.- Organización					
10	Considera que la estructura organizativa cumple con las necesidades de la empresa					
11	Los cargos y funciones contribuyen a alcanzar los objetivos					
12	Los cargos y funciones están bien definidos					
13	La distribución laboral es equitativa según el puesto de trabajo					
14	La comunicación y coordinación entre áreas es adecuada					
15	Considera que sus compañeros de trabajo asumen responsabilidades					
16	La empresa proporciona todos los recursos para el desarrollo adecuado del trabajo					
17	La empresa se preocupa en brindar recursos y capacitaciones al					

	personal					
18	Los procesos están claros y definidos					
19	Considera que los procesos se cumplen según lo establecido					
20	Existe un proceso adecuado para la contratación del personal contratado					
III.- Dirección						
21	Considera que existe una buena comunicación entre la gerencia y los trabajadores					
22	Considera que existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y usted					
23	La gerencia incentiva las interrelaciones entre todo el personal					
24	Considera que existe un liderazgo en la organización					
25	La empresa motiva constantemente a los trabajadores para alcanzar los objetivos					
26	La gerencia incentiva el crecimiento laboral.					
IV. Control						
27	Los responsables supervisan constantemente el trabajo					
28	Las propuestas de mejora se realizan de manera oportuna					
29	La evaluación que realiza la gerencia con respecto al desempeño					

	laboral es correcta					
30	Las tareas y procesos planteados son evaluados a tiempo					
31	La retroalimentación sobre las actividades realizadas ayudan a mejorar su desempeño					
32	Considera que los trabajadores respetan las normas y reglamentos establecidos por la empresa					
33	La gerencia controla el cumplimiento de los objetivos y tareas propuestas					
	V. Compromiso de cohesión					
34	Se siente identificado con los problemas de la empresa como si fueran suyos					
35	Considera a la empresa parte importante en su vida					
36	En la empresa se trata como familia					
37	Cuenta sus experiencias laborales en su vida cotidiana					
38	Considera que tienen un vínculo con la empresa					
39	Piensa jubilarse en la empresa					
	VI.- Compromiso de continuidad					
40	Continúo en la empresa porque en el mercado laboral está escaso					
41	Considero que los beneficios otorgados por la empresa motivan a					

	seguir laborando					
42	Cuando desarrollo mi trabajo soy beneficiado con algún incentivo o felicitación					
43	Siento que en lo laboral he crecido en esta empresa					
44	Considero que me es difícil postular a otro cargo en la empresa					
45	Si salgo de la empresa, se truncarían objetivos personales					
	VII. Compromiso de Control					
46	Por todo lo que la empresa le ha brindado considera que no sería correcto dejar la empresa					
47	Tengo una obligación moral para con la empresa					
48	Considero que debo lealtad a la empresa					
49	No dejaría de trabajar en la empresa por el compromiso con los trabajadores					
50	Estoy agradecido por lo que me ha dado la empresa					

Datos Generales

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Edad:

Entre 18 a 25 años	
Entre 26 a 35 años	
Entre 36 a 45 años	
Entre 56 a más	
Entre 46 a 55 años	

3. Nivel de Ingresos:

Entre s/ 1025 a s/1500	
Entre s/ 1501 a s/1750	
Entre s/ 1751 a s/2000	
Entre s/ 2001 a s/2500	
Entre s/ 2501 a más	

4. Grado de instrucción

Secundaria incompleta	
Secundaria completa	
Estudios superiores completos	
Estudios superiores incompletos	
Estudios Posgrado	

5. Tiempo laborando en la organización

Menos de 2 meses	
Entre 2 a 6 meses	
Entre 7 a 12 meses	
Entre 1 año y 2 años	
Más de 2 años	

ANEXO 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN
VI: Gestión administrativa.	Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022?	Relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022	Hi: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022	Determinar la relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022.	Aplicada diseño no experimental de corte transversal y Correlacional
VD: Compromiso organizacional.	Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La		H0: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022	Objetivos específicos: Determinar la relación entre planeación y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022. Determinar la relación entre	

	<p>Coruña E.I.RL., Piura, 2022?,</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022?</p>			<p>organización y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre dirección y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre control y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.RL., Piura, 2022.</p>	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad – Variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
.760	33

Estadísticos de fiabilidad – Variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.731	17

ANEXO 5. FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Primera dimensión / subcategoría: PLANEACIÓN.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de conocimiento de la planificación, de la misión, visión, objetivos y la participación que tienen los colaboradores en la toma de decisiones en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La planificación estratégica está presente en la empresa.	3	3	3	-
	Los procesos administrativos esta presentes en la planificación.	3	3	4	-
	La administración planifica con anticipación.	3	3	3	-
	La misión y visión empresarial está presente en la organización.	4	4	3	-
Objetivos	Los objetivos están planteados de acuerdo a la planificación.	3	3	3	-
	Considera que los objetivos son alcanzables y coherentes.	3	3	3	-
	La misión, visión y objetivos son comunicados a tiempo.	4	3	4	-
Participación	Los trabajadores participan en el desarrollo de la planificación.	3	4	3	-
	Participa en el planteamiento de objetivos de la empresa.	3	4	3	-



Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de organización en el planteamiento de procedimientos de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura de la organización	Considera que la estructura organizativa cumple con las necesidades de la empresa.	3	4	4	-
	Los cargos y funciones contribuyen a alcanzar los objetivos.	4	4	4	-
	Los cargos y funciones están bien definidos.	3	4	4	-
Coordinación	La distribución laboral es coordinada según el puesto de trabajo.	4	3	3	-
	La comunicación y coordinación entre áreas es adecuada.	4	3	3	-
	Considera que sus compañeros de trabajo asumen coordinadamente sus responsabilidades.	3	4	3	-
Recursos asignados.	La empresa proporciona todos los recursos para el desarrollo adecuado del trabajo.	4	3	4	-
	La empresa se preocupa en brindar recursos y capacitaciones al personal.	4	3	4	-
Procedimientos.	Los procesos están claros y definidos.	4	3	3	-
	Considera que los procesos se cumplen según lo establecido.	3	4	3	-
	Existe un proceso adecuado para la contratación del personal contratado.	3	3	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de comunicación, liderazgo y motivación en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Considera que existe una buena comunicación entre la gerencia y los trabajadores.	4	4	3	-
	Considera que existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y usted.	3	3	3	-
Liderazgo	La gerencia incentiva las interrelaciones entre todo el personal.	3	3	4	-
	Considera que existe un liderazgo en la organización.	3	4	3	-
Motivación	La empresa motiva constantemente a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	4	4	4	-
	La gerencia incentiva el crecimiento laboral.	4	3	3	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de supervisión, evaluación y cumplimiento de las actividades encomendadas en los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades encomendadas	Los responsables supervisan constantemente el trabajo.	4	3	4	-
	Las propuestas de mejora se realizan de manera oportuna.	3	4	3	-
	La evaluación que realiza la gerencia con respecto al desempeño laboral es correcta.	4	3	3	-

	Las tareas y procesos planteados son evaluados a tiempo.	3	3	3	-
	La retroalimentación sobre las actividades realizadas ayuda a mejorar su desempeño.	4	4	4	-
	Considera que los trabajadores respetan las normas y reglamentos establecidos por la empresa.	3	4	3	-
	La gerencia controla el cumplimiento de los objetivos y tareas propuestas.	4	4	4	-

Variable/categoría: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE COHESIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar el grado de identificación, vínculo emocional y permanencia de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del colaborador	Se siente identificado con los problemas de la empresa como si fueran suyos.	3	4	3	-
	Considera a la empresa parte importante en su vida.	3	4	3	-
vínculo emocional	En la empresa se trata como familia.	3	3	3	-
	Cuenta sus experiencias laborales en su vida cotidiana.	4	3	4	-
identificación de permanencia	Considera que se identifica con la empresa.	3	3	3	-
	Piensa jubilarse en la empresa.	4	3	3	-

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de percepción y oportunidades de crecimiento de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA [E.I.R.L.](#), Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	Continúo en la empresa porque en el mercado laboral está escaso.	3	3	4	-
	Considero que los beneficios otorgados por la empresa motivan a seguir laborando.	4	3	4	-
	Siento que en lo laboral he crecido en esta empresa.	3	4	4	-
Objetivo	Cuando desarrollo mi trabajo soy beneficiado con algún incentivo o felicitación.	3	3	3	-
Oportunidades de crecimiento.	Considero que me es difícil postular a otro cargo en la empresa.	4	4	4	-
	Si salgo de la empresa, se truncarían objetivos personales.	4	3	3	-

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTROL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de lealtad, obligatoriedad y reciprocidad de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la lealtad.	Por todo lo que la empresa le ha brindado considera que no sería correcto dejar la empresa.	3	4	3	-
	Tengo una obligación moral para con la empresa.	4	4	3	-
	Considero que debo lealtad a la empresa.	3	4	3	-
Percepción de obligatoriedad.	No dejaría de trabajar por el compromiso que tengo con la empresa.	4	3	4	-
Percepción de Reciprocidad.	Estoy agradecido por lo que me ha dado la empresa.	3	3	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. Esteves Pairazaman, Ambrosio Teodoro

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Maestro en Dirección Estratégica

09 de julio de 2023



Firma del evaluador
DNI: 17846910

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Primera dimensión / subcategoría: PLANEACIÓN.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de conocimiento de la planificación, de la misión, visión, objetivos y la participación que tienen los colaboradores en la toma de decisiones en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La planificación estratégica está presente en la empresa.	3	3	3	-
	Los procesos administrativos esta presentes en la planificación.	3	3	4	-
	La administración planifica con anticipación.	3	3	3	-
	La misión y visión empresarial está presente en la organización.	4	3	3	-
Objetivos	Los objetivos están planteados de acuerdo a la planificación.	3	3	3	-
	Considera que los objetivos son alcanzables y coherentes.	3	3	4	-
	La misión, visión y objetivos son comunicados a tiempo.	3	3	3	-
Participación	Los trabajadores participan en el desarrollo de la planificación.	3	4	3	-
	Participa en el planteamiento de objetivos de la empresa.	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de organización en el planteamiento de procedimientos de los colaboradores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura de la	Considera que la estructura organizativa cumple con las necesidades de la empresa.	3	3	3	-

organización	Los cargos y funciones contribuyen a alcanzar los objetivos.	4	3	3	-
	Los cargos y funciones están bien definidos.	3	3	3	-
Coordinación	La distribución laboral es coordinada según el puesto de trabajo.	3	3	4	-
	La comunicación y coordinación entre áreas es adecuada.	3	3	3	-
	Considera que sus compañeros de trabajo asumen coordinadamente sus responsabilidades.	3	3	3	-
Recursos asignados.	La empresa proporciona todos los recursos para el desarrollo adecuado del trabajo.	3	3	3	-
	La empresa se preocupa en brindar recursos y capacitaciones al personal.	3	4	3	-
Procedimientos.	Los procesos están claros y definidos.	3	3	3	-
	Considera que los procesos se cumplen según lo establecido.	3	3	3	-
	Existe un proceso adecuado para la contratación del personal contratado.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de comunicación, liderazgo y motivación en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Considera que existe una buena comunicación entre la gerencia y los trabajadores.	3	4	3	-
	Considera que existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y usted.	3	3	3	-
Liderazgo	La gerencia incentiva las interrelaciones entre todo el personal.	4	3	3	-
	Considera que existe un liderazgo en la organización.	3	3	3	-
Motivación	La empresa motiva constantemente a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	3	4	3	-
	La gerencia incentiva el crecimiento laboral.	3	3	3	-

Cuarta dimensión: CONTROL
Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de supervisión, evaluación y cumplimiento de las actividades encomendadas en los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades encomendadas	Los responsables supervisan constantemente el trabajo.	3	4	3	-
	Las propuestas de mejora se realizan de manera oportuna.	3	3	3	-
	La evaluación que realiza la gerencia con respecto al desempeño laboral es correcta.	4	3	3	-
	Las tareas y procesos planteados son evaluados a tiempo.	3	3	4	-
	La retroalimentación sobre las actividades realizadas ayudan a mejorar su desempeño.	3	3	3	-
	Considera que los trabajadores respetan las normas y reglamentos establecidos por la empresa.	3	3	3	-
	La gerencia controla el cumplimiento de los objetivos y tareas propuestas.	3	3	3	-

Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Primera dimensión: COMPROMISO DE COHESIÓN
Objetivos de la dimensión: Determinar el grado de identificación, vínculo emocional y permanencia de los colaboradores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del colaborador	Se siente identificado con los problemas de la empresa como si fueran suyos.	3	3	3	-
	Considera a la empresa parte importante en su vida.	3	4	3	-
vínculo emocional	En la empresa se trata como familia.	3	3	3	-
	Cuenta sus experiencias laborales en su vida cotidiana.	3	3	3	-
identificación de permanencia	Considera que se identifica con la empresa.	4	3	3	-
	Piensa jubilarse en la empresa.	3	3	3	-

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTINUIDAD
Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de percepción y oportunidades de crecimiento de los colaboradores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	Continúo en la empresa porque en el mercado laboral está escaso.	3	3	4	-
	Considero que los beneficios otorgados por la empresa motivan a seguir laborando.	3	3	3	-
	Siento que en lo laboral he crecido en esta empresa.	3	3	3	-
Objetivo	Cuando desarrollo mi trabajo soy beneficiado con algún incentivo o felicitación.	3	3	3	-
Oportunidades de crecimiento.	Considero que me es difícil postular a otro cargo en la empresa.	4	3	3	-
	Si salgo de la empresa, se truncarían objetivos personales.	3	3	3	-

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTROL
Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de lealtad, obligatoriedad y reciprocidad de los colaboradores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la lealtad.	Por todo lo que la empresa le ha brindado considera que no sería correcto dejar la empresa.	3	3	3	-
	Tengo una obligación moral para con la empresa.	3	3	3	-
	Considero que debo lealtad a la empresa.	3	4	3	-
Percepción de obligatoriedad.	No dejaría de trabajar por el compromiso que tengo con la empresa.	3	3	3	-
Percepción de Reciprocidad.	Estoy agradecido por lo que me ha dado la empresa.	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bullón Solís Omar

Especialidad del evaluador: Docente en investigación


 09 de julio de 2023
 Firma del evaluador
 DN143674409

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Primera dimensión / subcategoría: PLANEACIÓN.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de conocimiento de la planificación, de la misión, visión, objetivos y la participación que tienen los colaboradores en la toma de decisiones en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L. Piura 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La planificación estratégica está presente en la empresa.	4	4	4	-
	Los procesos administrativos esta presentes en la planificación.	4	4	4	-
	La administración planifica con anticipación.	4	4	4	-
	La misión y visión empresarial está presente en la organización.	4	4	4	-
Objetivos	Los objetivos están planteados de acuerdo a la planificación.	4	4	4	-
	Considera que los objetivos son alcanzables y coherentes.	4	4	4	-
	La misión, visión y objetivos son comunicados a tiempo.	4	3	4	-
Participación	Los trabajadores participan en el desarrollo de la planificación.	4	4	3	-
	Participa en el planteamiento de objetivos de la empresa.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de organización en el planteamiento de procedimientos de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura de la organización	Considera que la estructura organizativa cumple con las necesidades de la empresa.	4	4	3	-
	Los cargos y funciones contribuyen a alcanzar los objetivos.	4	4	4	-
	Los cargos y funciones están bien definidos.	4	3	4	-
Coordinación	La distribución laboral es coordinada según el puesto de trabajo.	4	4	4	-
	La comunicación y coordinación entre áreas es adecuada.	4	3	4	-
	Considera que sus compañeros de trabajo asumen coordinadamente sus responsabilidades.	4	4	4	-
Recursos asignados.	La empresa proporciona todos los recursos para el desarrollo adecuado del trabajo.	4	3	4	-
	La empresa se preocupa en brindar recursos y capacitaciones al personal.	4	4	4	-
Procedimientos.	Los procesos están claros y definidos.	4	3	4	-
	Considera que los procesos se cumplen según lo establecido.	4	4	4	-
	Existe un proceso adecuado para la contratación del personal contratado.	4	3	4	-



Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de comunicación, liderazgo y motivación en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Considera que existe una buena comunicación entre la gerencia y los trabajadores.	4	4	4	-
	Considera que existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y usted.	4	4	4	-
Liderazgo	La gerencia incentiva las interrelaciones entre todo el personal.	4	4	4	-
	Considera que existe un liderazgo en la organización.	4	3	4	-
Motivación	La empresa motiva constantemente a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	4	4	4	-
	La gerencia incentiva el crecimiento laboral.	4	3	4	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de supervisión, evaluación y cumplimiento de las actividades encomendadas en los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades encomendadas	Los responsables supervisan constantemente el trabajo.	4	4	4	-
	Las propuestas de mejora se realizan de manera oportuna.	4	3	4	-
	La evaluación que realiza la gerencia con respecto al desempeño laboral es correcta.	4	4	4	-
	Las tareas y procesos planteados son evaluados a tiempo.	4	3	4	-
	La retroalimentación sobre las actividades realizadas ayudan a mejorar su desempeño.	4	4	4	-
	Considera que los trabajadores respetan las normas y reglamentos establecidos por la empresa.	4	3	4	-
	La gerencia controla el cumplimiento de los objetivos y tareas propuestas.	4	4	4	-

Variable/categoría: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE COHESIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar el grado de identificación, vínculo emocional y permanencia de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del colaborador	Se siente identificado con los problemas de la empresa como si fueran suyos.	4	4	4	-
	Considera a la empresa parte importante en su vida.	4	3	4	-
vínculo emocional	En la empresa se trata como familia.	4	4	3	-
	Cuenta sus experiencias laborales en su vida cotidiana.	4	3	4	-
identificación de permanencia	Considera que se identifica con la empresa.	4	4	4	-
	Piensa jubilarse en la empresa.	4	3	3	-

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de percepción y oportunidades de crecimiento de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	Continúo en la empresa porque en el mercado laboral está escaso.	4	4	4	-
	Considero que los beneficios otorgados por la empresa motivan a seguir laborando.	4	3	4	-
	Siento que en lo laboral he crecido en esta empresa.	4	4	4	-
Objetivo	Cuando desarrollo mi trabajo soy beneficiado con algún incentivo o felicitación.	4	3	4	-
Oportunidades de crecimiento.	Considero que me es difícil postular a otro cargo en la empresa.	4	4	4	-
	Si salgo de la empresa, se truncarían objetivos personales.	4	3	4	-

Primera dimensión / subcategoría: COMPROMISO DE CONTROL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de lealtad, obligatoriedad y reciprocidad de los colaboradores en la empresa turismo LA CORUÑA E.I.R.L., Piura 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la lealtad.	Por todo lo que la empresa le ha brindado considera que no sería correcto dejar la empresa.	4	3	4	-
	Tengo una obligación moral para con la empresa.	4	4	4	-
	Considero que debo lealtad a la empresa.	3	4	3	-
Percepción de obligatoriedad.	No dejaría de trabajar por el compromiso que tengo con la empresa.	4	4	4	-
Percepción de Reciprocidad.	Estoy agradecido por lo que me ha dado la empresa.	4	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. La Torre Lau Eduardo Félix Junior (Dejar Vacío)

Especialidad del evaluador: Licenciado en Marketing y Maestro en Ciencias Económicas, Mención Administración de Negocios, Maestro en Gestión Pública (Dejar Vacío)

16 de julio de 2023



Firma del evaluador
DNI: 43987936

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 1 de junio del 2023

Señor(a)

**ARELLANO HERRERA FABIÁN RENATO SÓCRATES
GERENTE**

Turismo La Coruña E.I.R.L

**Mz. D Lote. 1 Urb. San Felipe, distrito, Provincia de Piura.
sucursal alle LosRosales-Sub Lote B Mza. H1 Urb. Miraflores,
distrito, provincia de Piura.**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JHONY FLORENTINO CHAPILLIQUEN CRUZ, con DNI 48314404 y CLAUDIA CECILIA PEÑA DE LA CRUZ con DNI 70045535 del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Influencia de la gestión administrativa en el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022**" en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Nelka Ruiz Miklavec

COORDINADORA NACIONAL CCEE
PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Tumbes, 22 de abril 2022

Estimado

Sr. Fabian Renatto Socrates Arellano Herrera,
Gerente General
TURISMO LA CORUÑA E.I.R.L.

Nos dirigimos a usted con el propósito de solicitarle que nos permitan realizar un trabajo de investigación con fines académicos para el proceso de obtener el título profesional en su empresa.

Nuestros nombres son: Jhony Florentino Chapilliquen Cruz y Claudia Cecilia Peña de la Cruz, quienes estamos desarrollando la tesis titulada: "Relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la empresa Turismo La Coruña E.I.R.L., Piura, 2022", para la obtención del título en administración en la Universidad César Vallejo.

Consideramos que en su empresa podríamos obtener los conocimientos y la experiencia necesarios para completar el propósito antes planteado.

Agradeciendo su atención prestada y esperando su aceptación, nos despedimos

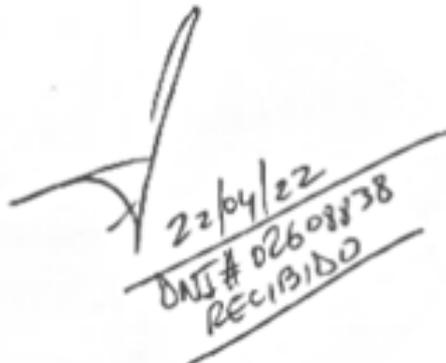
Atentamente,



Jhony Florentino
Chapilliquen Cruz
48314404



Claudia Cecilia
Peña de la Cruz
70045535

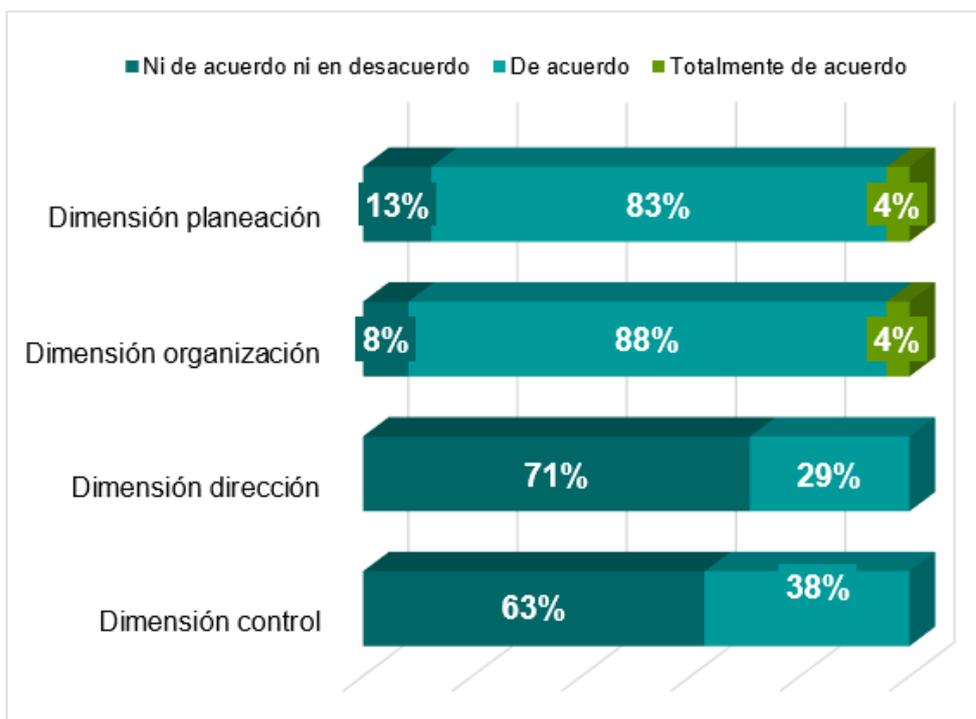


22/04/22
DNI # 02608838
RECIBIDO

ANEXO 7. GRÁFICOS DEL ESTUDIO

Gráfico 1

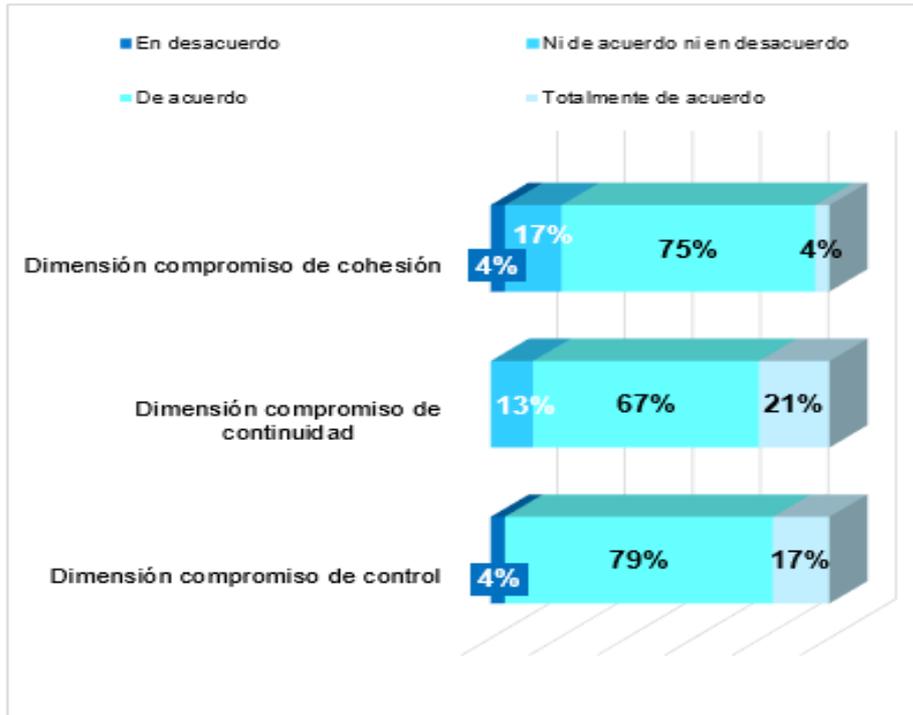
Evaluación de las dimensiones de la variable gestión administrativa



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 2

Calificación de las dimensiones de la variable compromiso organizacional



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 3

Evaluación de los componentes de la dimensión planeación



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 4

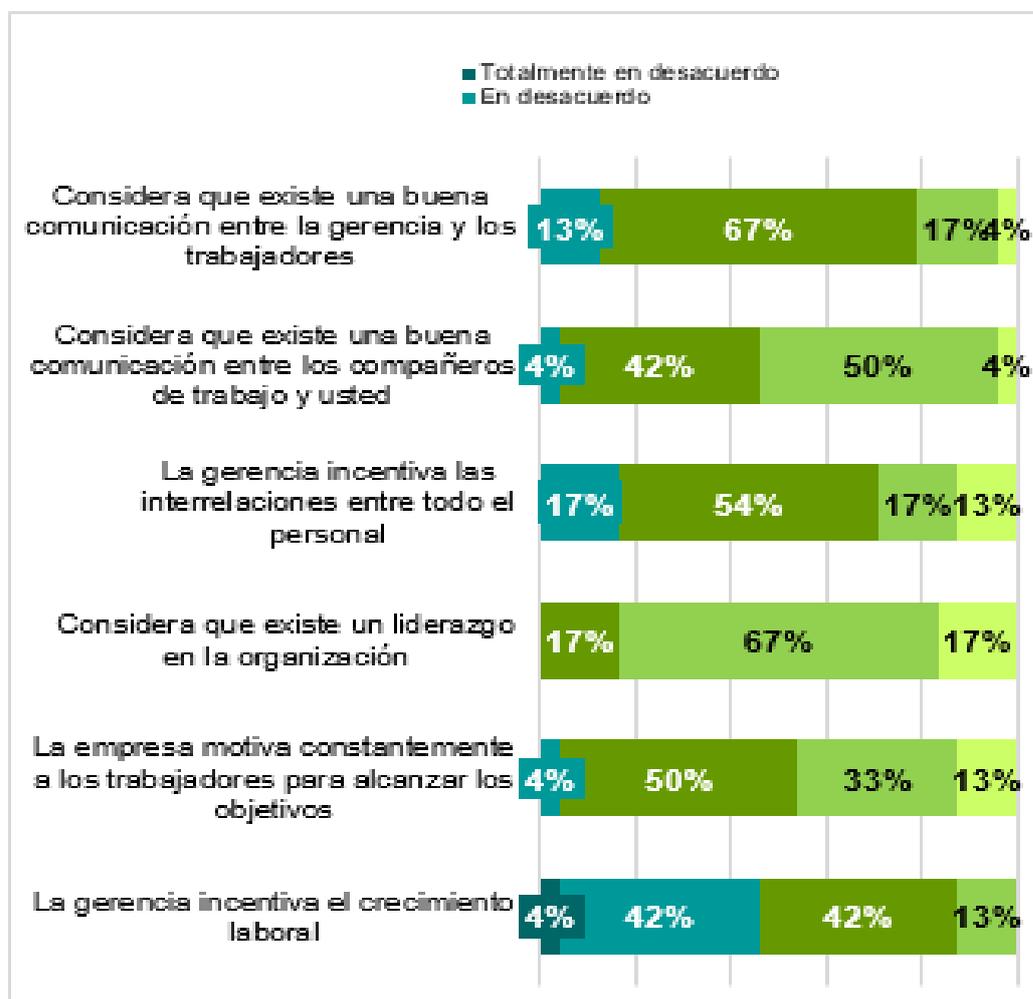
Evaluación de los componentes de la dimensión organización



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 5

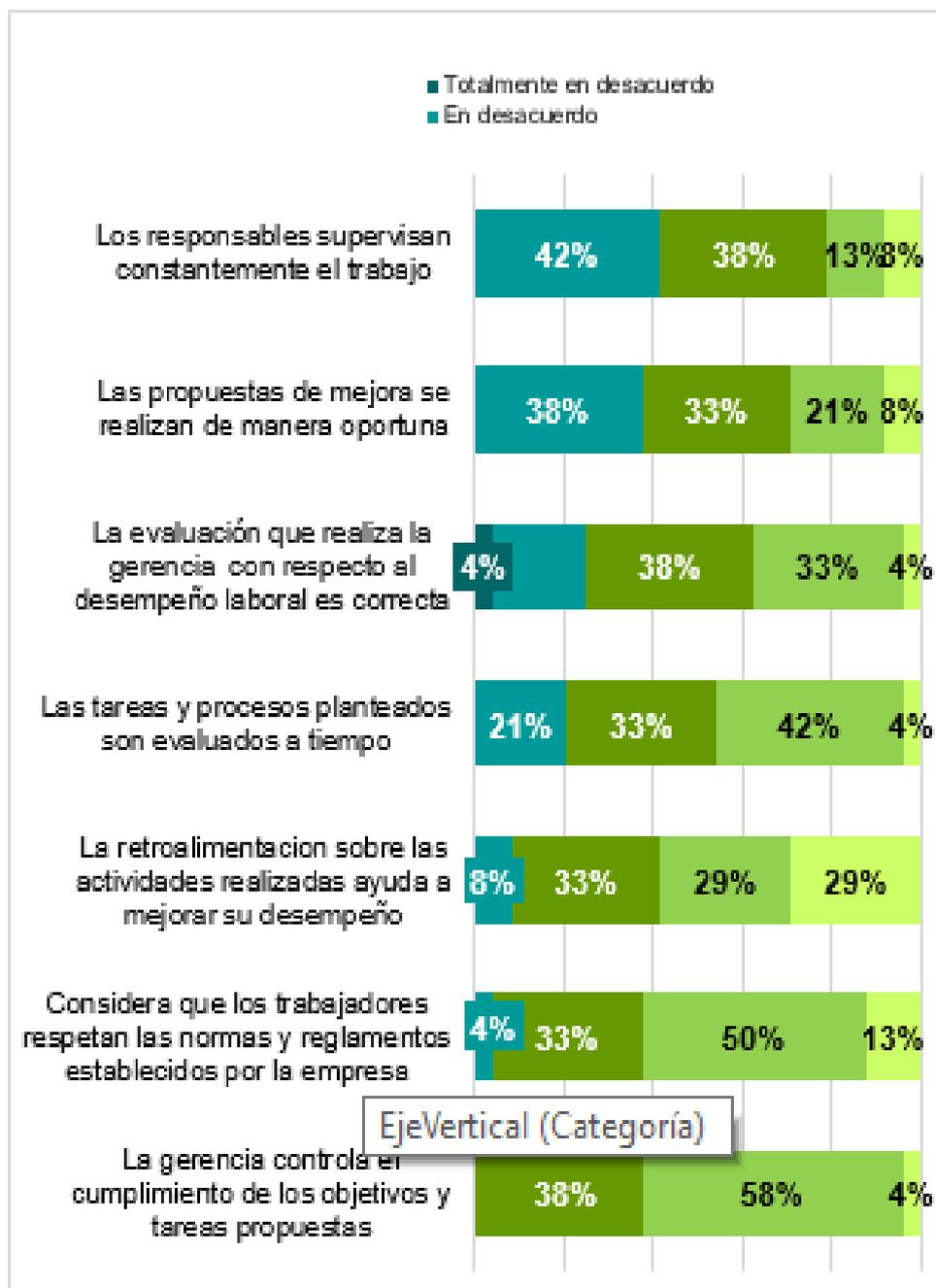
Evaluación de los componentes de la dimensión dirección



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 6

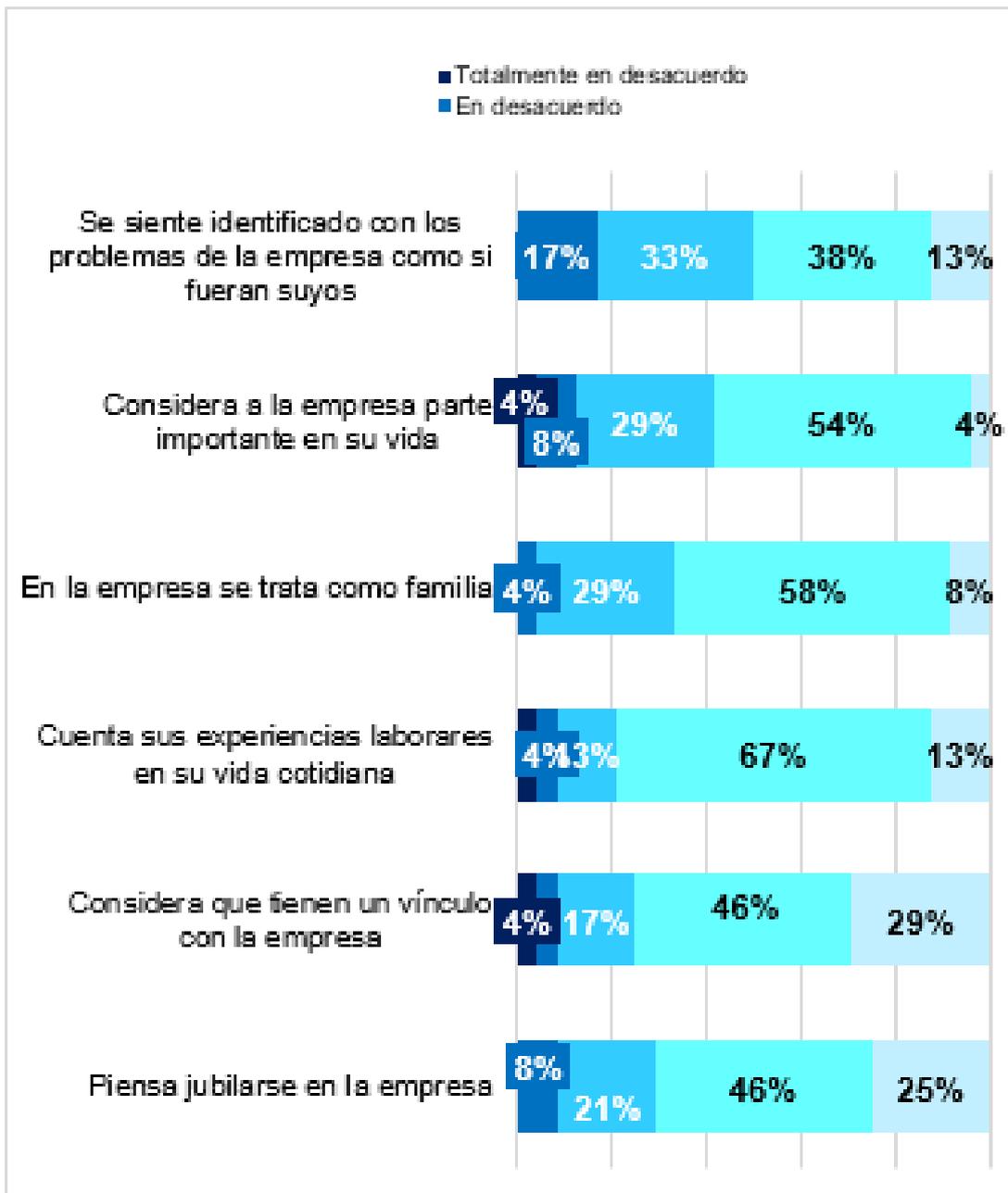
Evaluación de los componentes de la dimensión control



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 7

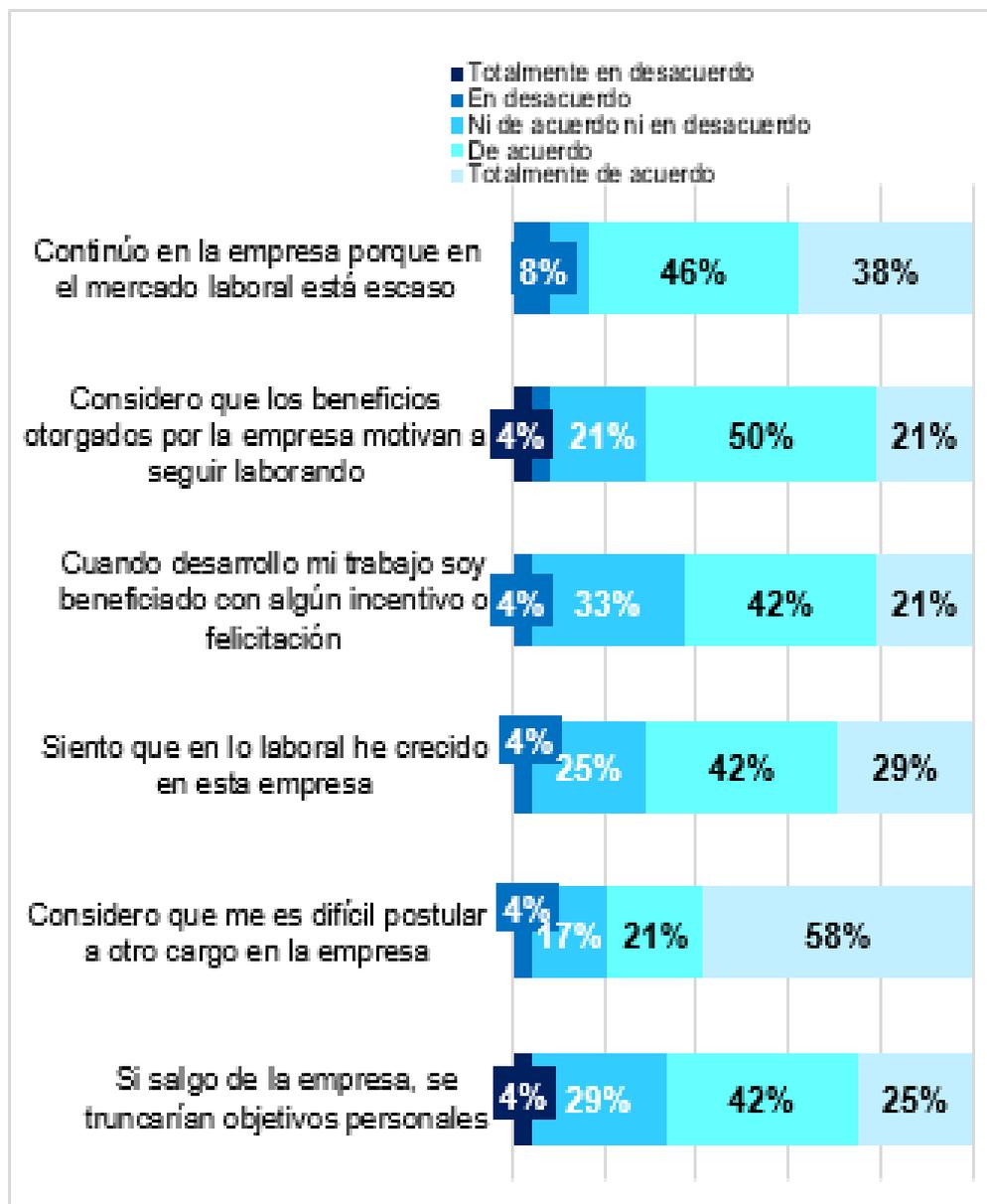
Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de cohesión



Nota: Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 8

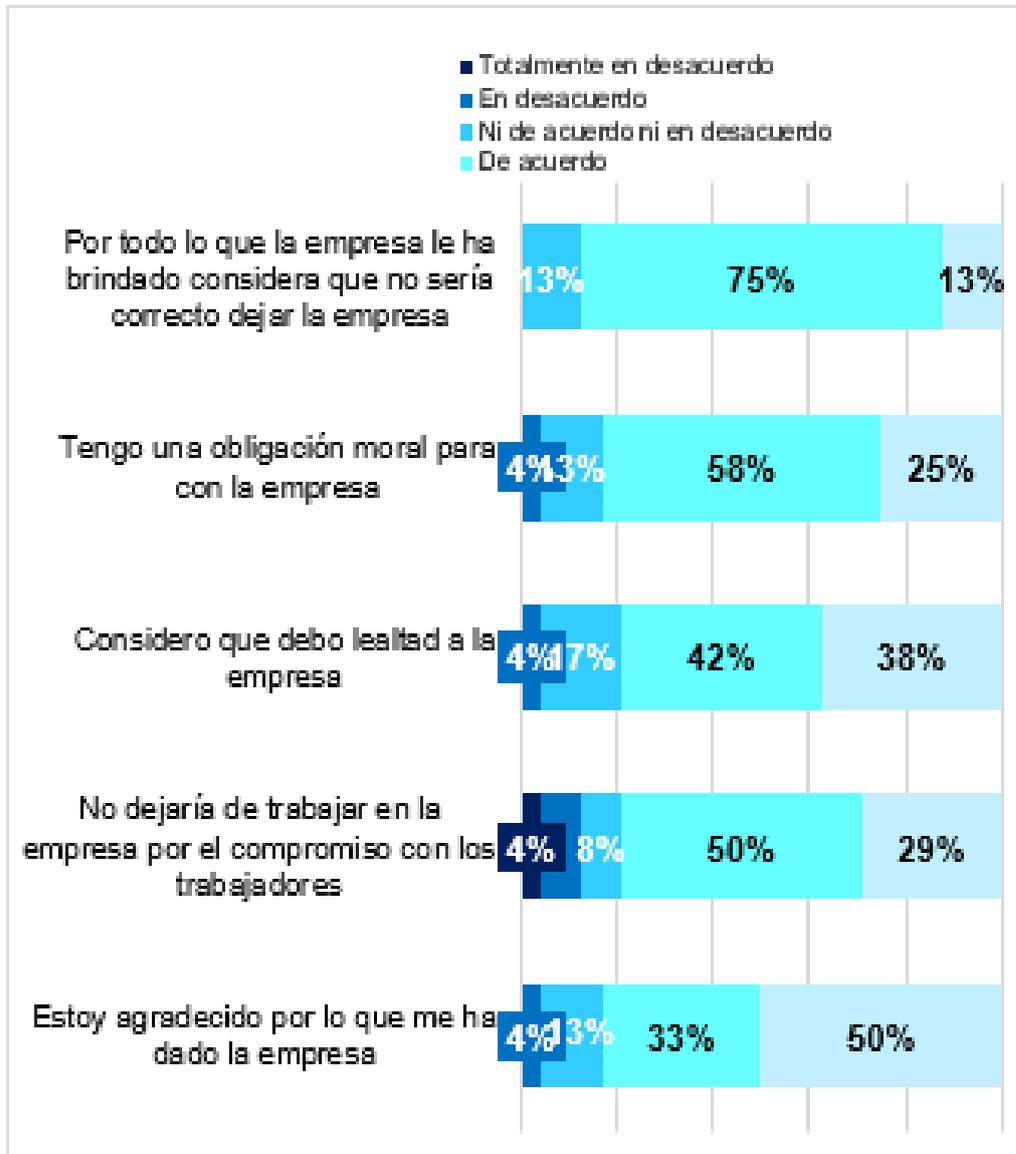
Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de continuidad



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022

Gráfico 9

Evaluación de los componentes de la dimensión compromiso de control



Nota. Estudio sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, Piura - 2022