



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un  
colegio profesional de Tumbes, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Periche Castro, Edita Jerid (orcid.org/0000-0002-9445-4817)

**ASESORES:**

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Esta investigación la quiero dedicar a Dios por regalarme el milagro de la vida y la sabiduría para hacer posible que este trabajo se pueda concluir, a mis hijos Julio Rafael y Cruzmaria Jerid, porque son la fuente de mi inspiración y dedicación y a mis padres por su amor y apoyo incondicional.

### **AGRADECIMIENTO**

Al docente asesor de tesis Yván Alexander Mendívez Espinoza, que en base a su experiencia y sabiduría me direccionó en la realización de mi trabajo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ENGAGEMENT DE LOS AFILIADOS DE UN COLEGIO PROFESIONAL DE TUMBES, 2024", cuyo autor es PERICHE CASTRO EDITA JERID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

PIURA, 31 de Mayo del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 22-07- 2024 17:04:15

Código documento Trilce: TRJ - 0755086



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PERICHE CASTRO EDITA JERID estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ENGAGEMENT DE LOS AFILIADOS DE UN COLEGIO PROFESIONAL DE TUMBES, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
EDITA JERID PERICHE CASTRO DNI: 41799958 ORCID: 0000-0002-9445-4817	Firmado electrónicamente por: EJPERICHEP el 31-05- 2024 11:47:33

Código documento Trilce: TRI - 0755085

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>I</b> INTRODUCCIÓN .....	1.
<b>II</b> MARCOTEÓRICO .....	4.
<b>III</b> METODOLOGÍA.....	13.
<b>3.1.</b> Tipo y diseño de investigación .....	13.
<b>3.2.</b> Matriz de operacionalización de las variables .....	14.
<b>3.3.</b> Población, muestra y muestreo .....	15.
<b>3.4.</b> Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16.
<b>3.5.</b> Procedimientos .....	19.
<b>3.6.</b> Método de análisis de datos: .....	19.
<b>3.7.</b> Aspectos éticos.....	20.
<b>IV</b> RESULTADOS: .....	21.
<b>4.1</b> Prueba de normalidad.....	21.
<b>4.2</b> Comprobación del objetivo general .....	21.
<b>V</b> DISCUSIÓN.....	29.
<b>VI</b> CONCLUSIONES .....	35.
<b>VII</b> RECOMENDACIONES .....	37.
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evaluación de Expertos .....	18
Tabla 2. Prueba de Confiabilidad .....	19
Tabla 3. Normalidad .....	19
Tabla 4. Análisis de objetivos descriptivo específico .....	22
Tabla 5. Niveles de la Gestión Administrativa.....	23
Tabla 6. Análisis de Objetivos específico correlacional.....	23
Tabla 7. Análisis de Objetivos específico correlacional.....	24
Tabla 8. Análisis de Objetivos específico correlacional.....	25
Tabla 9. Análisis de Objetivos específico correlacional.....	26
Tabla 10. Análisis de Objetivos específico correlacional .....	27

## RESUMEN

Este estudio planteó como objetivo determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024. La hipótesis general establecida es: existe una influencia significativa de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional. La metodología empleada se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, y de nivel correlacional causal y de diseño no experimental, 236 agremiados conformaron la muestra, ellos respondieron de forma voluntaria a los cuestionarios que se validaron por tres profesionales expertos, así como también por el alfa de Cronbach que resulto un 0.939 para el instrumento relacionado a la primera variable y 0.859 para el instrumento vinculado con la segunda variable, resultando índices altos de confiabilidad de ambos medios de indagación. Los hallazgos demostraron una correlación positiva baja entre variables estudiadas, esto lo refleja el valor de 0,251. Finalmente, se precisa que el valor de  $p=0,000$  lo que permite aceptar la hipótesis de la investigación, y concluir confirmando que la gestión administrativa influye de manera positiva baja en el engagement de los afiliados de la región Tumbes, 2024.

*Palabras Clave:* Gestión administrativa, engagement, afiliados, planificación, organización, dirección y control.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the influence of Administrative Management on the engagement of the members of a professional association in Tumbes, 2024. The general hypothesis established is: there is a significant influence of administrative management on the engagement of the members of a professional association. The methodology used is based on a quantitative approach, basic type, and causal correlational level and non-experimental design, 236 aggregates made up the sample, they responded voluntarily to the questionnaires that were validated by three expert professionals, as well as by Cronbach's alpha, which resulted in 0.939 for the instrument related to the first variable and 0.859 for the instrument linked to the second variable, resulting in high confidence indices for both means of inquiry. The results demonstrated a low positive assessment among the variables studied, this is reflected by the value of 0.251. Finally, it is specified that the value of  $p=0.000$  allows us to accept the research hypothesis, and conclude by confirming that administrative management has a low positive influence on the engagement of affiliates in the Tumbes region, 2024.

Keywords: Administrative management, engagement, affiliates, planning, organization, direction and control.

## I INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional la gestión administrativa (GA) es un elemento fundamental vinculada con los procesos de planificación, organización, dirección y control de las empresas. Espinoza, et al. (2023), Quintana (2023). En sus inicios las practicas que desarrollaba eran percibidas de manera negativa por los trabajadores puesto que era muy estructural. Sin embargo, a través del tiempo, esta ha sufrido grandes transformaciones al ser aplicadas en las organizaciones privadas e instituciones públicas debido a las exigencias y objetivos organizacionales que se plantean. Pérez et al. (2022), Arredondo et al. (2022).

Por otro lado, Farfán (2022), Peralta et al., (2020) afirma que en los 90 se presenta una situación problemática en la que los empleados, clientes y usuarios muestran bajo nivel de compromiso para con sus empresas y que esto se debía a la gestión administrativa que aplica la alta dirección y los mandos intermedios. Por ello, Hoz, et al., (2023), Pinto (2023) determinan que la GA tiene gran incidencia en el engagement, y es que mientras más efectiva y racional sea esta, trabajadores más comprometidos e identificados se obtendrá. Hoy un alto índice de organizaciones muestra interés por mejorar la calidad en la GA, debido a que mediante la buena aplicación de ella se mejorarán los procesos además las actitudes de los empleados esto reflejará un alto nivel de engagement. Castañeda & Flores (2021), Ovalles et al., (2021).

Bravo & Movilla (2022) afirman que gran parte de las empresas cierran por la mala gestión administrativa, lo que conlleva a la falta de engagement de los empleados ocasionando disminución en la efectividad de los colaboradores, la pérdida de ingresos y no cumplir con lo planificado. El diario Infobae, precisa información brindada por INEI, donde señala que, en el último trimestre del período 2023, más de 144 318 empresas de nuestro país cerraron, esta cantidad representa el 142.7% entre estas tenemos empresas de persona natural en su mayoría; todo por causa de la mala gestión administrativa, lo que trae consigo falta de engagement laboral, por ende, el personal no tendrá el desempeño esperado [al desarrollar los procesos que se desarrollan en la organización, ocasionando serios problemas, que a larga conllevaran al declive.

Según Comex Perú, Tumbes es una de las Regiones con alto nivel de informalidad empresarial, lo que significa que las empresas no están formalmente constituidas, por ende, las actividades que se desarrollan en mucho de los casos son improvisadas, es decir, no se aplica una adecuada GA, ósea la planificación, organización, dirección y control no se desarrollan efectivamente, por lo tanto, no existe engagement en sus colaboradores.

En cuanto a los colegios profesionales Pérez (2021) afirma que son organizaciones con derecho público, y tienen como finalidad la representación de la profesión, así como también que esta se desarrolle en perfecta armonía. Estos realizan acciones jurídicas – privadas, las cuales son velar por la disciplina profesional. Uno de los colegios profesionales que se encuentra ubicado Tumbes, tiene entre sus funciones proteger a sus agremiados, planificar y desarrollar debates, congresos, proyectos que permitan obtener un máximo beneficio, para la realización de ello se necesita un trabajo en equipo con los miembros de la orden. Sin embargo, se observa que la gestión administrativa aplicada no está siendo efectiva en algunos procesos, esto refleja la falta de engagement por parte de los afiliados. Por lo tanto, es importante que las organizaciones reconozcan que la GA, está vinculada con el engagement de los colaboradores. Las Naciones Unidas (2024) determina que para enfrentar los retos que hoy se presentan y que van desde reforzar la economía, accionar ante el efecto del calentamiento global hasta eliminar el conflicto; se establecen objetivos de desarrollo sostenible (ODS), el que busca aportar el estudio es el N°8, este se centra en fomentar la proliferación económica inclusiva, sostenible y el trabajo integro, la meta es la 8.8, resguardar a los empleados y disminuir el riesgo para trabajadores incluidos, migrantes, mujeres y aquellos con empleos precarios. Ecohouse (2020), hace hincapié que a los ODS los anteceden los objetivos del milenium (ODM), los se aplicaban a países emergentes, sin embargo, los ODS son para todos los países del mundo. La razón por la que puede aportar al obj.8 es porque al determinar la influencia o no entre las dos variables en estudio, un colegio profesional de la región de Tumbes desarrollará efectivamente sus funciones las cuales son velar por sus agremiados para que las empresas en las que se desempeñen les proporcionen las mejores condiciones laborales. En esta investigación se abordó el siguiente problema:

¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024?,

La justificación teórica precisó que el estudio permite entender que la GA en el engagement de un Colegio profesional de la región Tumbes es fundamental, debido que se considera como la clave para una efectiva planificación, organización, dirección y control de los procesos de cada empresa. La justificación práctica determinó que el estudio se realiza porque en la actualidad las organizaciones necesitan implementar una adecuada GA, es decir, centrarse en determinar las acciones que se van considerar y que permitirán utilizar los recursos de manera efectiva, en especial el recurso humano. En cuanto a la justificación metodológica, precisó que las empresas necesitan conocer, si la GA y el engagement están vinculados o no, esto ayudará en el desarrollo de las funciones de la alta dirección puesto que permitirá idear, planificar e implementar nuevas tácticas para generar compromiso en los colaboradores, por lo que será un legado valioso y confiable para las organizaciones, además de servir como antecedente para otras investigaciones.

Esta indagación se plantea como objetivo general, determinar la influencia de la GA en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024. Y en base a este, se consideró como objetivos específicos los siguientes: 01. Diagnosticar la situación actual de la GA de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024; 02. Identificar el nivel de engagement de los afiliados de un de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024; 03. determinar la influencia de la planificación en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024;04 determinar la influencia de la organización en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024. 05 determinar la influencia de la dirección en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024. 06 determinar la influencia del control en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

Para finalizar, se precisó que la hipótesis alternativa es, existe una influencia de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024. Y como hipótesis nula: No existe una influencia de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes,2024.

## II MARCO TEÓRICO

Existen estudios sobre las variables consideradas en este estudio, es decir, la gestión administrativa (GA) y el engagement. Para encontrarlos se ha realizado una exhaustiva búsqueda en repositorios de diferentes universidades, sitios totalmente confiables, ello permitió obtener información de calidad, la misma que sirve de base que ayuda a fundamentar las variables establecidas. Entre estas tenemos:

Atencio (2023), realizó una investigación que tuvo como propósito reconocer si la GA esta significativamente vinculada con el engagement de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, este estudio fue de tipo no experimental – transversal – cuantitativo, la muestra con la que se desarrolló el estudio fue de 56 trabajadores, en el que se empleó un cuestionario, este instrumento permitió obtener datos que se procesaron mediante el alfa de Cronbach y los cuales mostraron que mientras más efectiva es la GA, mayor es la responsabilidad de los colaboradores..

La investigación realizada por Pilcon (2023) es otro estudio, que sirve para fundamentar este trabajo, su objetivo es estimar la influencia entre el engagement y la gestión administrativa de una universidad de Huánuco, este estudio fue no experimental de nivel explicativo, y se desarrolló en base a un análisis aplicado a una muestra de 30 empleados, mediante cuestionarios, instrumentos que sirvieron para la obtención de datos valiosos que pasaron por el coeficiente de Cronbach para determinar la confiabilidad y permitió confirmar que las variables estudiadas tienen un alto nivel de relación.

Por otro lado, Calcina (2023) realizó una investigación en Puno, en la que planteó como objetivo reconocer el efecto que tiene la GA en el engagement de un hospital puneño, este estudio fue cuantitativo - experimental, se hizo tomando como base a 109 colaboradores de la organización estudiada, para el desarrollo de este estudio se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre la primera variable y el otro con respecto a la segunda, se procesaron los datos recopilados mediante el método estadístico de regresión logística ordinal, y gracias a ello se puede afirmar que la GA repercute de manera importante en el engagement.

Además, Huamán & Torres (2023), la que tiene por objetivo reconocer la correlación del engagement y el rendimiento de los colaboradores que forman parte

de un programa social en Apurímac, este estudio de corte cuantitativo – correlacional, no experimental, se analizó a 94 colaboradores, mediante la aplicación de cuestionarios, para su procesamiento el software SPSS y el Alfa de Cronbach permitió conocer el nivel de confiabilidad de la información obtenida, que demuestra que las variables establecidas están totalmente relacionadas, por lo que es necesario resaltar que el desarrollo de un alto nivel de engagement en la organización representa un gran efecto en la productividad del recurso humano.

Otra de las investigaciones que sirve de soporte para este estudio, es el realizado por Huamán & Torres (2023). El cual tiene como propósito reconocer que hay un vínculo muy estrecho entre el engagement y rendimiento de los trabajadores de un programa social de Apurímac, esta investigación fue de tipo correlacional – cuantitativa, se formuló un cuestionario que fue aplicado a 94 colaboradores, los resultados obtenidos demostraron que si existe vínculo en el engagement y el desempeño de los trabajadores de la organización en estudio.

También, es preciso señalar que, en la investigación realizada por Farfán (2022). Se estableció como objetivo identificar si la GA y la dedicación de los colaboradores de la municipalidad de Sullana están relacionados, este fue un estudio de tipo mixto (cualitativo y cuantitativo), además se puede determinar que el estudio es de corte correlacional, la muestra con la que se trabajó corresponde a 60 empleados a los cuales respondieron un cuestionario, que permitieron obtener datos que fueron procesados por el Alfa de Cronbach de 0,962 y así se obtuvo la confiabilidad de la información. Finalmente, se determinó que hay una importante relación entre las variables estudiadas.

En el estudio realizado por Contento, J. (2022). Se plantea como objetivo identificar cómo la GA repercute en el DO de una empresa de Riobamba - Ecuador, para cumplir con el propósito del estudio se aplicó la investigación no experimental el método hipotético – deductivo es el que se aplicó, se utilizó el cuestionario, y se trabajó con una muestra de 17 personas, los datos obtenidos fueron procesados mediante la regresión lineal y el programa SPSS, lo que permitió confirmar que el DO de la empresa en estudio está influenciado por una GA efectiva, esto implica que en dicha organización existe una correcta toma de decisiones.

Estela & Salazar (2022), realizaron una investigación para detectar el vínculo entre la variable GA y el compromiso de los catedráticos de una

universidad de Lima, este estudio fue descriptivo – correlacional, de tipo cuantitativo, no experimental de corte transversal, se trabajó con una muestra representativa de 150 maestros, se aplicó un cuestionario para cada variable, la información obtenida fue procesada por el programa del SPSS 26, esto permitió afirmar que la relación entre las variables estudiadas es muy estrecha.

El estudio realizado por Peña, D. et al. (2022), fue otro de los estudios que se tomó en cuenta, el propósito de este es determinar si la GA influye en la calidad con la que se preste el servicio de transporte en una empresa ecuatoriana, este es un estudio de tipo documental - descriptivo y se sostiene en un enfoque cualitativo, los datos obtenidos mediante el cuestionario, aplicado a 20 personas, determinan que la capacidad de coordinar y dirigir los recursos de la empresa analizada están directamente relacionados con la predisposición de los trabajadores para ofrecer una atención personalizada a los consumidores.

Candia (2022), quien desarrollo una investigación bastante interesante que sirve de fundamento para este trabajo. Este estudio fue descriptivo –correlacional – cuantitativa, tiene como propósito reconocer si existe o no el vínculo entre la GA y el desempeño laboral, para ello se realizó una exhaustiva indagación analizando a 20 empleados de una municipalidad de un distrito de Cusco, mediante la aplicación de dos instrumentos (cuestionarios), a estos se le aplico el coeficiente de Pearson y así lograr el propósito del estudio. Esta investigación se concluyó que la GA y la dedicación de los trabajadores están totalmente relacionados.

Anchelia et al. (2021), realizó una investigación en Lima, está que tuvo como propósito identificar la correlación entre la GA y el compromiso organizacional de empleados que están inmersos en el sector educación, este estudio es de tipo básico, no experimental con enfoque cuantitativo, se desarrolló en base al método hipotético – deductivo, la muestra de estudio incluyo a 88 maestros (primaria y secundaria), además de auxiliares, trabajadores administrativos y de logística. Se aplicaron dos cuestionarios para recabar la información necesaria y para su evaluación se utilizó el Rho de Spearman, finalmente este trabajo concluye que el vínculo entre las dos variables estudiadas es muy significativo.

Por otro lado, tenemos que Ocampo, L. et al. (2021), quien realizó una investigación con el fin de indagar sobre el enlace entre el engagement y el optimismo de un grupo de colaboradores de una organización colombiana, este fue un estudio

predictivo transversal, en el que se realizó el muestreo no probabilístico y en el que participaron 298 trabajadores, los cuales fueron encuestados mediante cuestionarios, que arrojaron datos que fueron procesados por el software SPSS y el método de Pearson. Estos determinan la correlación entre las dos variables consideradas en esta indagación (engagement y el entusiasmo de los empleados) es totalmente significativa.

La investigadora Del Rosario (2020), buscó a través de su estudio reconocer que entre la GA y el engagement si existe una estrecha relación, en este estudio se aplicó un enfoque cuantitativo y una investigación correlacional, esta indagación se hizo a través de cuestionarios aplicados a 90 persona que laboran en el banco de la nación de nuestro país, estos instrumento que permitió obtener datos relevantes, para determinar la confiabilidad de los mismos se utilizó el Alfa de Cronbach y el programa SPSS, y a través de ello se obtuvo la conclusión que reconoce que entre las dos variables en estudio se encuentran estrechamente relacionada

Este estudió, también se sostiene en la investigación desarrollada por Proaño (2020). Ella pretende demostrar que el nivel de engagement incide en la labor que realizan los colaboradores de una universidad ecuatoriana, este es un estudio cuantitativo, a través de cual se aplicaron cuestionarios a 223 personas, estos instrumentos permitieron recopilar datos que al ser procesados se obtuvo la información que determina que el nivel de engagement en la organización analizada es regular.

El último estudio que se consideró, en el ámbito internacional, es el que realizó Gabriel (2020), mediante su indagación pretende demostrar que existe un estrecho vínculo entre el engagement y las ganas que tienen los trabajadores para desarrollar las funciones a su cargo, esta investigación se desarrolló en una universidad mexicana, y es de tipo exploratorio – correlacional, además se empleó la encuesta, así como también la entrevista, se entrevistaron a 100 trabajadores, y en base a ello este estudio reveló que el engagement y la motivación están totalmente asociados.

Una exhaustiva indagación bibliográfica permitió determinar que este estudio se fundamenta en la teoría Clásica de la Administración.

Robbins & DeCenzo (2002), Candia (2022). determina que la teoría clásica de la administración se desarrolló en 1916, y fue liderada por Henry Fayol, en tal sentido se le bautiza como padre de la administración clásica se centró en la implementación de una metodología que este basaba en la obtención de resultados mediante observación de sucesos, análisis de situaciones pasadas y determinación de lineamientos, Fayol dejó como legado las funciones administrativas (planeación, organización, dirección, coordinación y control), el proceso administrativo (PA) cuyas fases son: planeación, organización dirección y control), las funciones básicas que se desarrollan en todas las organizaciones (técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas), los 14 principios de la administración (unidad de mando, autoridad, unidad de dirección, centralización, subordinación del interés particular al general, disciplina, división del trabajo, orden, jerarquía, remuneración, equidad, estabilidad, iniciativa y trabajo en equipo) esto no solo se centra en incrementar la efectividad sino que además se enfoca en la determinación óptima de la estructura de las organizaciones.

Prieto & Therán (2018) precisa que la teoría clásica de la administración se centra en la aplicación del PA, es decir en la implementación de cada una de sus 4 fases y que generan una gran contribución en lo que respecta el incremento de los niveles de eficiencia mediante la optimización del trabajo que realizan los empleados.

Así mismo es necesario reconocer que el estudio realizado ha considerado información que apoya la conceptualización de sus variables. Por ello iniciaremos fundamentando la variable de la gestión de administrativa, y para ello citaremos a Falconi, J. et al. (2019), quien asegura que desde hace muchos años atrás las organizaciones en general se has visto obligadas a ordenar las acciones a desarrollar, tomar decisiones acertadas, además de orientar los proyectos de la manera más efectiva posible, y para ello se debía aplicar la Administración (base fundamental de la gestión administrativa), que, según Córdoba (2013). Cita a Henry Fayol, uno de los grandes representantes de esta ciencia define como conglomerado de procesos que se centran en la planificación, organización, dirección, coordinación y control de todos los elementos que son considerados fundamentales para el funcionamiento de cualquier organización.

Por otro lado, se precisó a Chiavenato (2006), el cual determina que la gestión administrativa es la competencia a través de la cual se puede controlar y

coordinar las actividades que se ejecutan dentro de cualquier organización, con el propósito de tener resultados aceptables. Melgarejo (2022), se refiere a la GA como el cumulo de tácticas y procedimientos que permiten el manejo óptimo de los recursos, así como también el control de las acciones en cada una de las áreas de la organización. Mientras que Soledispa, X. et al. (2022), Define a la GA como todas las actividades que se encuentran debidamente organizadas, que permiten el uso efectivo de los recursos, convirtiendo a cualquier empresa en una de las más productivas y competitivas. Otra definición tomada en cuenta es la de Morales, E. (2017), él define a la gestión administrativa como todas las acciones coordinadas que conducen a la óptima utilización de los elementos, lo cual conllevará a la obtención de los resultados deseados, además de la prevención de posibles contingencias que se pueden presentar. Mientras que los investigadores, Gonzáles, S. et al., (2020) señalan que la GA es un factor que permite planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos en la empresa, lo que repercute de manera favorable en lo que respecta el crecimiento empresarial, económico, social y tecnológico de las organizaciones. Mendoza, N. (2017) precisa además la GA es metódica y sistemática porque implica el desarrollo de ciertos actos que se realizaran de manera congruente enfocadas siempre al cumplimiento de los objetivos.

En resumen, la GA es el grupo de acciones, que permiten que las organizaciones sean efectivas, es decir se realice un manejo racional de los recursos y de esta manera alcanzar de manera efectivas todos los objetivos planeados.

En cuanto a la importancia de la GA Peña, D, et al. (2022), Pin & Salazar (2023) Consideran que gracias a ella cualquier tipo de organización está preparada para enfrentar situaciones problemáticas, además de contribuir al incremento de la efectividad de los colaboradores al realizar sus funciones, calidad en el servicio que se le otorga a los usuarios, también la buena toma de decisiones es una más de las razones por las cuales las empresas vienen aplicando la G.A, y finalmente la racionalización de los recursos y automatización de los procesos son también considerados los grandes beneficios que otorga la GA.

Por otro lado, González, S. et al. (2020) manifiesta que la GA tiene las siguientes características: es aplicada por un ejecutivo que es el gerente administrativo, permite desarrollar la capacidad para reconocer procesos desfasados, además monitorear la ejecución del presupuesto, y como última característica tenemos el establecimiento de lineamientos que permitan obtener resultados favorables para la organización.

Henry Fayol uno de los más grandes representantes de la administración determina que planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar elementos claves para la GA. Y que el primer elemento tiene que ver con las proyecciones a futuro que se establezcan en la empresa, mientras que el segundo está estrechamente relacionado con la ubicación adecuada de los colaboradores en los puestos de trabajo, la dirección es el tercer elemento y a través de este se determina las formas de guiar y motivar a los trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos. Como elemento cuatro tenemos la coordinación, este tiene que ver con la coherencia entre lo que se planea y lo que se hace, finalmente es preciso señalar al control como el cuarto elemento, el mismo que tiene que ver con el seguimiento y verificación constante de las acciones que se realicen. González, S. et al. (2020), Vivanco (2023).

Con respecto a las dimensiones de la GA, Koontz et al., (2012) determina que son cuatro y estas son: D1 planeación, D2 organización, D3 dirección y D4 control. La D1, tiene que ver con la exploración de la situación interna y externa de la organización, lo que sirve de base para el establecimiento de objetivos y así como también para la determinación de estrategias y lineamientos que ayuden a las empresas a incrementar su nivel de competitividad y a permanecer por más tiempo en el sector, enfrentando todo tipo de adversidad que se presentan en el entorno. En cuanto a la D2, hace referencia a las técnicas que deben aplicarse en las organizaciones para estructurar y dividir al personal, además de seleccionar personal altamente capacitado que, al ser colocados en el puesto adecuado, van a demostrar su todas sus destrezas y competitividad en la ejecución de sus funciones. Con respecto a la D3, debemos precisar que es fundamental, puesto que de ella depende que lo planificado se ejecute de manera óptima y para ello es necesario que la dirección siempre este adherida a una buena toma de decisiones,

excepcional liderazgo, a grandes estrategias de motivación y comunicación totalmente fluida en las áreas de la organización. Finalmente, la D4 se basa en monitorear de manera permanente que las labores estén alineadas con las estrategias establecidas, esto permitirá medir resultados, y en algunos casos determinar falencias y tomar decisiones para buscar formas de mejorar progresivamente.

Se conceptualizó la variable engagement citando a Espinoza (2017). Quien hace hincapié que este término aparece por William Kahn en la década del 90, el cual lo define como el desenvolvimiento de los colaboradores al desempeñar sus funciones, demostrando entrega cognitiva, emocional y mental. Y que luego Maslach & Leiter quienes en 1997 resaltan que engagement es lo opuesto a la ineficiencia, cinismo y agotamiento por lo que determinan que este tiene tres componentes que son: eficiencia, energía y compromiso. Ya por el año 2002 Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Roma y Bakker, aseguraron que la segunda variable en estudio, es un estado mental favorable para el trabajador, lleno de paz y tranquilidad, lo que da pie a un alto nivel de motivación y resultados altamente efectivos por su total dedicación al trabajo.

Mora O. et al. (2022) confirma que las empresas deberían centrarse en la satisfacción de los colaboradores, puesto que bases científicas han demostrado que mientras más complacido este el trabajador el nivel de compromiso se elevará, y con ellos disminuirán problemas que vienen teniendo gran incidencia como es la fuga de cerebros, la fluctuación laboral, inasistencias constantes de los trabajadores

Por otro lado, mencionamos a Proaño (2020), Dávila (2024) precisan que el engagement está totalmente relacionado con el manejo de emociones, la autodisciplina y la originalidad de cada empleado al momento de ejercer sus funciones en la organización. En cuanto a lo anteriormente señalado, se precisa que el engagement es la capacidad que tiene el personal de las organizaciones para realizar su labor de la mejor manera posible demostrando predisposición, identidad y responsabilidad.

La gran investigadora García (2021) así como también Villanueva (2023) dan a conocer que el desarrollo del engagement en cualquier tipo de empresa u

organización trae consigo un incremento en la efectividad de los colaboradores, además de un alto compromiso, disminución del número de trabajadores que pretenden marcharse, los objetivos de la organización y finalmente incremento del entusiasmo de los trabajadores en la realización de sus funciones, lo que conllevará a la generación de un agradable ambiente de trabajo,

Acuña (2022), Montesdeoca (2023) precisan que el engagement tiene las siguientes dimensiones: D01 energía (vigor), D02 entrega (dedicación) y D03 concentración laboral (absorción).

Con respecto a las a la D 01, esta tiene que ver con la capacidad que tienen los trabajadores para realizar las funciones a su cargo con mucha vitalidad, tanta que rebase los límites racionales, corporales y emocionales, logrando enfrentar cualquier obstáculo o situación de conflicto. Acuña, A. (2022).

La D 02, está totalmente vinculada con el entusiasmo, inspiración y la identificación que tienen los colaboradores con su trabajo y la manera en que los desarrolla cada día. Finalmente tenemos a la D 03, la cual hace referencia al nivel de concentración e involucrado con cada una de las funciones que realiza, esto está estrechamente vinculada con las ganas de permanecer en la empresa y cooperar en alcanzar lo deseado. Acuña, A. (2022).

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

- ***Tipo de Investigación***

Este estudio se efectuó en base al enfoque cuantitativo, porque requiere la aplicación de métodos que permitieron validar las hipótesis (Carrasco, 2019). Se seleccionó porque se buscó confirmar los supuestos precisados, es decir, identificar si hay nexo o no entre las variables.

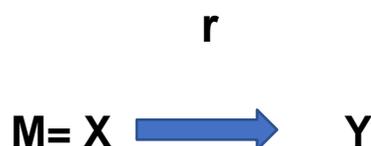
A demás se tomó en consideración el tipo de estudio básico, con el fin de potenciar el conocimiento teórico de las variables bajo estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza; 2018). Por lo tanto, el punto de partida que tiene es la problemática central, que sirvió como base para explorar teóricamente la gestión administrativa y engagement, seguido por el análisis del vínculo de las variables.

- ***Diseño de la investigación***

El diseño no experimental implicó la recopilación de datos sobre las variables sin intervenir intencionalmente en su estado natural (Ñaupas et al., 2018). En línea con esto, se examinó la gestión administrativa y engagement en su entorno natural, sin realizar ninguna alteración. Además, se adoptó un enfoque transversal para el estudio.

La categoría del estudio es correlacional causal, ya que se investigaron el vínculo entre las variables, es decir, la correlación y causalidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Desde este panorama, lo que se pretendió descubrir es si existe un factor que desencadenaba la conexión o no entre las variables analizadas. Se siguiendo esta premisa metodológica:

Esquema del estudio correlacional:



M= Afiliados de un colegio profesional de Tumbes r= Relación

X=Gestión administrativa Y= engagement

### **3.2. Matriz de operacionalización de las variables**

#### **Variable Independiente: Gestión Administrativa**

- Definición Conceptual: Según Melgarejo (2022), determina que la GA es el cúmulo de tácticas y procedimientos que permiten el manejo óptimo de los recursos en las empresas, así como también el control de las acciones en cada área de la organización.
- Definición Operacional: La variable en estudio se medirá en base a la planificación, organización, dirección y control, las mismas que son consideradas dimensiones para esta variable, estas se precisarán en un instrumento de investigación denominado cuestionario. Rosario (2020)
- Indicadores: Los indicadores tomados en cuenta son los siguientes y se han establecido de acuerdo a cada una de las dimensiones de la variable estudiada, para la dimensión planificación: establecimiento de objetivos, estrategias, lineamientos; para la dimensión organización: estructura organizacional, selección de personal, distribución de funciones; con respecto a la dimensión liderazgo, motivación, toma de decisiones, comunicación; y para la última dimensión que es el control tenemos: los resultados, nivel de satisfacción y mejora continua.
- Escala de medición: La escala ordinal, tipo Likert, servirá para estimar el grado de gestión administrativa. Las alternativas consideradas serán: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

#### **Variable Dependiente: Engagement**

- Definición Conceptual: Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Roma & Bakker (2002), determinan que engagement, es un estado mental favorable para el trabajador, lleno de paz y tranquilidad, lo que da pie a un alto nivel de motivación y resultados altamente efectivos por su total de trabajo. Por lo que Proaño (2020), Dávila (2024) determinan que está totalmente relacionado con el manejo de emociones, la autodisciplina y la originalidad de cada empleado al momento de ejercer sus funciones en la organización.

- **Definición Operacional:** El análisis de esta variable se realizará en base a tres dimensiones, las cuales son: energía, entrega y concentración laboral. Estas estarán determinadas en un cuestionario, una de las herramientas de investigación estructurada más efectiva. (Rosario (2020)
- **Indicadores:** Los indicadores que se considerarán en el análisis de esta segunda variable, en base a sus dimensiones son: para la dimensión energía se tiene vitalidad y predisposición; La segunda dimensión denominada entrega se tiene los indicadores entusiasmo e inspiración y para la última dimensión concentración laboral es concentración y vínculo.
- **Escala de medición:** Para calcular el nivel de engagement se empleará la escala ordinal, de modelo Likert, y las alternativas que consideramos es: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

- ***Población:***  
Este grupo comprende a individuos o elementos que comparten atributos similares, de ellos se recopila y procesa la información adquirida (Valderrama & Jaimes, 2019). Por tanto, la muestra estuvo conformada por todos los agremiados del colegio de administración, que sumaron un total de 606 agremiados.

**Criterio de Inclusión:** La investigación consideró a los agremiados, Hernández et al., (2018), los cuales precisaron que las personas estudiadas deben tener características similares, se incluyó en el estudio a los 606 profesionales de esta organización que cumplían los criterios predefinidos.

**Criterio de Exclusión:** Este estudio no tuvo en cuenta a los agremiados que no estén al día en el pago de sus aportes mensuales, no estar al tanto y no participar de las actividades propuestas por el colegio. (Hernández et al., 2018) plantea que los colaboradores que no pertenece a la población de estudio. El estudio excluyó a los profesionales morosos.

- **Muestra:**

Se consideró una parte de población total y a partir de allí se realizó la investigación, mediante el acopio de datos, sin necesidad de estudiar a la población en su totalidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La muestra con la que se trabajó en este estudio es de 236 agremiados, y se obtuvo en base a la fórmula para poblaciones finitas que se encuentran en el anexo 3.

- **Muestreo:**

Este procedimiento proporcionó medios que permiten diferenciar de manera objetiva entre la población y la muestra, se pueden clasificar en dos tipos: probabilístico y no probabilístico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Los componentes de la muestra fueron elegidos de manera probabilística, basándose en la aplicación de fórmula para llegar al número de la muestra (Lerma 2022). Por lo tanto, el estudio tuvo que realizar un muestreo probabilístico, utilizando técnica estadística para calcular la muestra en este estudio.

- **Unidad de Análisis:**

Se definen como el individuo que posee peculiaridades para formar parte de una población y muestra específica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este contexto, se ha considerado a los agremiados del colegio de administración de la región Tumbes.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica aplicada fue la encuesta. Esta contribuyó a recabar sistematizadamente datos extraídos en el proceso de investigación (Palermo, 2010).

El cuestionario es un instrumento efectivo que se usa recurrentemente en el área de la investigación, su estructura contiene pautas que los encuestados tienen que seguir y de esta manera obtener los datos que se requieren. (Hernández et al., 2018).

- **Validez y Confiabilidad:**

Con respecto a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) precisaron que el medio que permite comprobar la uniformidad y la consistencia de los ítems del instrumento es la confiabilidad. La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta y el cuestionario el instrumento, el mismo que se formuló tomando a consideración dimensiones e indicadores establecidos para cada variable.

Con respecto a la evaluación de la variable GA, se empleó un cuestionario, elaborado de acuerdo a las dimensiones: planificación, organización dirección y control; para la primera de ella se precisó 9 ítems, para la segunda se consideró 9 ítems, para la tercera 19 ítems y para la última dimensión 9 ítem, dando un total de 46 preguntas en total. Por otro lado, tenemos que para la evaluación de la variable Engagement, cuestionario se formuló tomando en cuenta 3 dimensiones: energía, entrega y concentración, para la dimensión 01 de formularon 8 ítems, para la dimensión 02 se consideraron 7 ítems y para la última dimensión se precisaron 6 ítems.

Para comprobar la validez del instrumento de GA y engagement, y verificar que su contenido es correcto, se aplicó la prueba V de Aiken con el soporte de tres jueces expertos con destacada experiencia profesional y alto nivel de conocimiento del ámbito productivo y en el plano de la educación universitaria. A cada uno de ellos se le entregó un formulario para validar los instrumentos. Y después de hacer un análisis exhaustivo, emitieron su parecer con respecto a la relevancia, claridad y coherencia de los cuestionarios. Según Sánchez y Reyes (2015).

**Tabla 1 Evaluación de Expertos**

Grado Académico	CARGOS QUE DESEMPEÑAN	APELLIDOS Y NOMBRES	EVALUACION	
			V1	V2
Magister en Finanzas	Docente en la Escuela de la Administración Universidad Nacional de Tumbes	Sosa Orellana Cristihan	X	X
Magister en Administración y Gestión Empresarial	Docente en SENATI – Tumbes Docente en la Escuela de la Administración Universidad Nacional de Tumbes	Armestar Amaya Alex Alfreh	X	X
Magister en Dirección de Personas y Organizaciones	Docente en la Escuela de la Administración Universidad Nacional de Tumbes Gerente General en la Empresa de capacitaciones 3G Consulting	Guerrero García Galvani	X	X

Con respecto a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) inciden que el instrumento es fiable si permite comprobar dos aspectos importantes que son la uniformidad y consistencia de los ítems del instrumento. Antes que se ponga en marcha la investigación, se aplicó a 20 afiliados de un colegio profesional de Tumbes una encuesta piloto, se obtuvieron datos, los cuales se introdujeron en una hoja de cálculo Excel y en el programa SPSS versión 29, y se constató la fiabilidad del instrumento con la prueba Alfa de Cronbach, la puntuación obtenida fue de 0,956. Esto demuestra que los instrumentos son altamente fiables. En cuanto a lo precisado anteriormente se detalla que se obtuvo un índice de 0.939 como resultado de la variable G.A y 0.859 como resultado de la variable Engagement, revelando la confiabilidad entre las variables de la indagación, tal como se presenta en la tabla a continuación.

**Tabla 2**

*Estadística de Fiabilidad*

Estadística de Fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N°de Elementos</i>
0,956	20

Fuente: Prueba Piloto

**Tabla 3**

*Estadística de fiabilidad de las variables*

Variable	Coeficiente	N°de Elementos
<i>Gestión Administrativa</i>	0.939	20
<i>Engagemennt</i>	0.859	20

Fuente: Prueba Piloto

### **3.5. Procedimientos**

Es muy importante que se analice el objeto del estudio para determinar el problema. Cada participante proporcionó información que se procesó mediante instrumentos que permitieron obtener los datos que se trabajaron en Excel, este permitirá realizar los cálculos correspondientes mediante el estadístico SPSS v28 (Hernández et al., 2018). Mediante una solicitud se pidió conformidad por parte de la institución para la ejecución del estudio, la autorización fue otorgada.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

El método de análisis descriptivo es el que se empleó en este estudio, también se hizo uso de frecuencias y porcentajes estas, permitieron identificar el comportamiento de puntuación, clasificación y orden en base a la valoración de escala por dimensión y variable presentando en tablas dichos datos (Hernández et al.

2014, p. 282). La correlación de la investigación se obtuvo mediante la prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta indagación se ejecutó tomando en consideración ciertos principios éticos, el primero de ellos es el de beneficencia, puesto que el fin de este estudio tiene que ver con el hecho de ampliar el conocimiento sobre el tema analizado sin que los participantes se vean perjudicados. El segundo principio fue el de no maleficencia, este asegura que los participantes actúen de forma íntegra, el tercero, autonomía, este determina que los participantes decidan libremente participar de la investigación que se pretende realizar. Finalmente tenemos el principio de justicia, este garantizó que los datos obtenidos se mantendrán en estricta reserva.

Es importante resaltar también que la información que se tomó para el estudio pertenece a otros autores, se consideró en base a estrictas normas dadas por la Universidad Cesar Vallejo, vinculados con la planificación y ejecución de trabajos de investigación, además hace mención que la redacción se hizo en base a Normas APA 7, están conllevó al desarrollo de un trabajo coherente y puntual.

## IV

## RESULTADOS:

### *Prueba de Kolmogorov – Smirnov para muestra*

Variable	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,333	236	,000
Engagement	,234	236	,000

#### **4.1. Prueba de normalidad.**

Mediante esta tabla se analiza el comportamiento de la prueba de normalidad, siendo la muestra de 236 (más de 50 unidades de análisis) corresponde el análisis de acuerdo a la prueba estadística de Kolmogorov – Smirnov. Se evidencia que  $p$  es 0,000 inferior a 0,05 por lo que se concluye que los datos siguen una distribución normal, aceptándose la hipótesis nula. Por lo tanto, la estadística que se aplicará es no paramétrica la correlación de Rho de Sperman.

#### **4.2 Comprobación del objetivo general**

##### **Objetivo general:**

Determinar la influencia de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

##### **Hipótesis general:**

Existe una influencia de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

##### **Hipótesis nula:**

No existe una influencia de la gestión administrativa en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

Tabla 4

*Correlación entre gestión administrativa y engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024*

	Variables	Gestión Administrativa	Engagement
Gestión Administrativa	Coeficiente de Correlación	1	,251**
	Rho de Sperman		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	236	236
Engagement	Coeficiente de Correlación	,251**	1
	Rho de Sperman		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	236	236

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Interpretación:**

La tabla trabajada anteriormente permite conocer los hallazgos encontrados en la prueba de hipótesis. Estos reflejan que el coeficiente de Rho de Sperman muestra que la correlación es positiva baja puesto que su valor es 0,251, es decir, gestión administrativa y engagement. Así mismo, el valor de  $p=,000$  es menor que 0,05, esto confirma la aceptación de la hipótesis de la investigación. Por ende, hay relación entre las variables estudiadas.

### **Objetivo específico 1:**

Diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

Tabla 5

*Gestión administrativa de los afiliados de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024*

Niveles	Fi	%
Bajo	19	8.1
Medio	139	58.9
Alto	78	33
Total	236	100

*Nota:* Datos descriptivos de la variable gestión administrativo

La tabla 5 nos demuestra que los niveles de gestión administrativa que hay en el centro de investigación, quienes participaron de este estudio manifestaron lo siguiente que la gestión administrativa ósea el 8,1% (19) precisaron que el nivel es bajo, el 58,9% (139) indicaron el nivel medio y un 33% (78) ostentaron un nivel alto, esto demuestra que la situación actual de los agremiados del colegio de profesional de administración en la región de Tumbes, es medio; claro está no está nada mal sin embargo existe una pequeña población de afiliados que creen que dicha institución debe esforzarse por simplificar los procedimientos administrativos y de esta forma dar más cobertura a los afiliados.

**Objetivo específico 2:**

Identificar el nivel de engagement de los afiliados de un de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024

Tabla 6

*Niveles de la engagement de los afiliados de un de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024*

Niveles	Fi	%
Bajo	50	21.2
Medio	101	42.8
Alto	85	36
Total	236	100

Nota: Datos descriptivos de la variable engagement

La tabla 6 nos demuestra que los niveles de la variable engagement los participantes indicaron que un 21,2% (50) dijeron bajo, el 42,8% (101) nivel medio y el 36,0% (85) precisan que es alto, esto demuestra que los agremiados del colegio de profesional de administración en la región de Tumbes, en su mayoría les falta motivación, autodisciplina y originalidad al momento de realizar funciones, un proporción mayo revelo que está en el nivel medio, claro está que no está nada mal sin embargo existe una pequeña población de afiliados que crees que con talleres de habilidades pueden mejorar el estado mental de los colegiados.

### **Objetivo específico 3:**

Determinar la influencia de la planificación en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

### **Hipótesis específica:**

Existe influencia de la planificación en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

### **Hipótesis específica nula:**

No existe una influencia de la planificación en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

Tabla 7

*Correlación entre la planificación y engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes 2024.*

	Variables	Planificación	Engagement
Planificación	Coeficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	1	-,007**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	236	236
Engagement	Coeficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	-,007**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	236	236

*Nota: \*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 7 permite evidenciar que el coeficiente de Rho de Sperman es de 0,007, ósea una relación positiva muy baja, de la planificación en el engagement. Por otro lado, el  $p=,003$  es menor que 0,05, esto significa que se tiene que aceptar la hipótesis de investigación de la específica 1. Por consiguiente, las variables estudiadas si están vinculadas.

#### **Objetivo específico 4:**

Determinar la influencia de la organización en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

#### **Hipótesis específica:**

Existe influencia de la organización en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

#### **Hipótesis nula:**

No existe influencia de la organización en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

Tabla 8

*Correlación entre la organización y engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.*

	Variables	Organización	Engagement
Organización	Coeficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	1	,433**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	236	236
Engagement	Coeficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	,433**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	236	236

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Mediante la tabla presentada se revela un coeficiente de correlación de Rho Sperman de 0,433, este demuestra una relación positiva media, entre la organización y la engagement, afirmando así la hipótesis. Así mismo, el  $p=,000$  es bajo a comparación de 0,05, lo que significa se debe aceptar la hipótesis de investigación de la específica 2. Por consiguiente, hay vínculo entre las variables estudiadas.

#### **Objetivo específico 5:**

Determinar la influencia de la dirección en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

#### **Hipótesis específicas:**

Existe influencia de la dirección en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

#### **Hipótesis nula:**

No existe influencia de la dirección en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

Tabla 9

*Correlación entre la dirección y engagement de los afiliados de un colegio profesionales de Tumbes, 2024.*

	Variables	Dirección	Engagement
Dirección	Coefficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	1	,341**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	236	236
Engagement	Coefficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	,341**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	236	236

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al aplicar la prueba de hipótesis, se pudo confirmar la relación moderada que hay entre la dirección y el engagement, además se obtuvo como coeficiente de Rho de Sperman un valor de 0,236. Finalmente, se acepta la hipótesis específica 3 debido a que  $p=,000$  ósea menor que 0,05. Por consiguiente, existe una relación entre las variables precisadas.

### **Objetivo específico 6:**

Determinar la influencia del control en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024.

### **Hipótesis específicas:**

Existe influencia del control en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

### **Hipótesis nula:**

No existe influencia del control en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.

Tabla 10

*Correlación entre la dimensión control y el variable engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024.*

	Variables	Control	Engagement
Control	Coefficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	1	,120**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	236	236
Engagement	Coefficiente de Correlación		
	Rho de Sperman	,120**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	236	236

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Esta tabla precisa que el coeficiente de correlación de Rho de Sperman es 0,120, lo que señala una correlación positiva muy baja entre la dimensión control y engagement, por ende, se afirma la hipótesis específica. También se obtiene un valor de  $p=,000$ , es decir, menor que 0,05, lo que significa que se tiene aceptar la hipótesis de investigación de la específica 4. Por consiguiente, se confirma la relación entre las variables estudiadas.

Este estudio refleja resultados que permiten responder a los objetivos formulados.

Con respecto a los hallazgos del objetivo general, se precisa que, hay influencia de la gestión administrativa en el engagement de los agremiados de un colegio profesional de Tumbes, puesto que entre las variables estudiadas la correlación es positiva baja, como así lo determina el coeficiente correlacional de 0,251, obtenido. En cuanto al valor de P, resultó 0,000 menor que 0,05, esto conlleva a aceptar la H1.

Es de gran importancia señalar que existen investigaciones cuyos hallazgos coinciden con los hallazgos recabados en la indagación, como es el caso del estudio hecho por Atencio (2023), el cual reflejó un resultado del 0,432 y una sig. (Bilateral)=0.000; lo que demuestra que hay una correlación positiva moderada entre GA, y el nivel del compromiso en una municipalidad de Cerro de Pasco, además de aceptar la hipótesis de la investigación. Asimismo, se tomó en cuenta el estudio realizado por Pilcon (2023), en el cual la hipótesis de la investigación se acepta, y se determina la estrecha relación entre el compromiso organizacional en la GA de una universidad de Huánuco debido a que se obtuvo un  $p=0.000<0.05$  dando pie a aceptar la hipótesis de la investigación y  $r=0.972$  estableciendo la correlación es positiva muy alta, y se acepta la hipótesis de la investigación. Por otro lado, en el estudio realizado por Calcina (2023), en un hospital de Puno se logró determinar el vínculo entre la GA y el engagement, mediante estadística de regresión logística ordinal, a través de la cual se obtuvo un 81.7% de trabajadores que consideran que la GA es de nivel medio y que el engagement 84.4% tiene también un nivel medio. Al mismo tiempo Huamán & Torres (2023) reconoció que el engagement y el rendimiento de los colaboradores de un programa social de Apurímac tienen un estrecho vínculo, el mismo que fue demostrado mediante los siguientes resultados, el 45.7% indicaron tener una buena actitud empeño para realizar sus funciones, mientras que el 50% determinaron que el desempeño laboral era sobresaliente, lo que da pie a demostrar que entre las variables de estudio hay una correlación positiva alta, puesto que se obtuvo un coeficiente de 0.783 y un valor de p de 0.01, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Asimismo, Farfán (2022) también demostró mediante su estudio que la GA y la dedicación por parte de los trabajadores de una municipalidad de Sullana, están vinculados, esta afirmación fue el resultado de un

coeficiente de 0.774 lo que indica una correlación positiva alta y un valor de p de 0.000 que determina que se tiene que aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la nula. Del Rosario (2020), también incide en la estrecha relación entre la Gestión Administrativa y el engagement de los empleados, al realizar un estudio en el Banco de la Nación, puesto que las estadísticas arrojaron un coeficiente de Nagelkerke de 0.590 lo que indica un grado de interrelación significativa y un valor de P de 0.027 que determina que se tiene que aceptar la hipótesis de la investigación. Finalmente Estela & Salazar (2022), realizaron una indagación en una universidad de Lima en la que se evidenció que la G.A incide en el compromiso de los catedráticos, esto fue el reflejo de un coeficiente de 0.743 que precisa que hay existe una correlación positiva alta que y un valor de sig. Bilateral de 0.000, que da pie a aceptar la hipótesis de la investigación.

Por otro lado, es necesario señalar que la teoría base de está indagación es la propuesta por Henry Fayol, la cual se denominada Teoría clásica de la administración, mediante ella se hace énfasis al desarrollo de una minuciosa observación, además en la implementación de una serie de métodos que contribuyan a la obtención de resultados altamente productivos. Esta teoría precisa que es necesario que en las organizaciones se aplique la planificación, organización, dirección y control, y ello conllevará a que los trabajadores se identifiquen y comprometan con la organización a la que forman parte importante.

El primero de los objetivos específicos se centra en especificar la situación actual de la GA de un colegio profesional de la región Tumbes, este permitió demostrar que si bien es cierto un 8.1% determinaron que el nivel de GA es de nivel bajo, tenemos un 58,9% que manifestaron que la GA del colegio era de nivel medio y un 33,1% precisaron que el nivel era alto, por lo que el 92% consideran que el nivel es medio alto.

Estos resultados, son similares a los de la indagación realizada por Atencio (2023), puesto que al analizar cuál era el nivel de GA en una municipalidad de Cerro de Pasco, obtuvo como resultado que el 5.36% indicó que era deficiente y el resto considero que el nivel era medio alto.

En ambos casos la gestión administrativa se está efectuando de forma correcta, pero sería importante bajar ese porcentaje que indica que la GA es deficiente, puesto que en ambas investigaciones la GA en el engagement están estrechamente vinculados.

De esta manera los hallazgos descritos en la teoría clásica de la administración de Fayol, determina que la GA implica una observación permanente de sucesos, un análisis constante de situaciones pasadas para determinar el nivel de la misma dentro de las organizaciones y en base a ello determinar lineamientos.

El objetivo específico 2, hace referencia a la identificación del nivel de engagement de los afiliados de un colegio profesional de tumbes y los hallazgo encontrados indican que un 21.5 % determinan que es bajo, sin embargo un 42.8% indican que es de nivel medio y el 36.0% precisan que es alto, por lo que el 78.8%, señalan que el engagement es medio alto, es decir, que una gran cantidad de agremiados asumen un compromiso medio alto.

Estos resultados encajan con la indagación realizada por Pilcon (2023), quien determina que es necesario que se analice el nivel de compromiso de personal de una organización porque en base a ello la institución tomará a consideración esforzarse en lo que respecta la simplificación de procedimientos administrativos.

La literatura existente sobre la teoría clásica de la administración propuesta por Fayol respalda la información que dice que las empresas deberían centrarse en el análisis del engagement de los colaboradores puesto que ello nos solo permitirá centrarse en determinar si los trabajadores están comprometidos o no, sino que también tener una idea clara si los procedimientos requieren de mayor esfuerzo.

El objetivo específico 03 señala que la influencia de la planificación en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, es positiva pero muy baja esto lo indica el coeficiente de 0,007, el valor de p resultó 0,003 el cual es menor a comparación 0.05, lo que revela si hay vínculo significativo entre las variables planteadas en el estudio. Por lo que la institución debe centrarse en idear planes que involucren a los agremiados para ello es necesario realizar un análisis exhaustivo de los recursos con los que cuenta el colegio para que estos sean desarrollados en base a ellos y obviamente en base a los objetivos de la organización.

La información recopilada en los antecedentes, precisan que Calcina (2023) desarrollo una investigación en un hospital puneño, donde determina que la gestión administrativa específicamente la planificación tiene una correlación positiva media baja como lo demuestra en coeficiente de 0,053 influye en un nivel medio bajo, y con un valor de p de 0,000 este determina que se debe aceptar la hipótesis que plantea que si hay relación entre la planificación y en engagement.

Desde el punto de vista teórico, Fayol a través de su teoría clásica de la administración, determina que la planificación es uno de los elementos fundamentales en la gestión administrativa y se centra en la exploración del ambiente interno y externo de la empresa, así como también en la determinación de los objetivos, estrategias, lineamientos y actividades, también señala que la planificación tiene una desventaja, y es que no siempre se cumplen, puesto que en el medio ambiente en el que se desarrolla la organización se presenta la influencia de factores del microambiente y del macroambiente que pueden afectar de tal manera que no permitan desarrollarse a cabalidad.

El objetivo específico 4, muestra que la correlación que existe entre la organización y el engagement es positiva media, esto lo demuestra el coeficiente 0,433, así mismo el valor de  $p$  es de 0,000, menor que 0,05 por lo que se confirma que la organización y el engagement están relacionados, ello significa que el engagement de los afiliados tienen mucho que ver con la distribución de tareas y la coordinación de las actividades planificadas.

Los antecedentes de la investigación, nos precisa que Huamán & Torres (2023) realizaron una investigación en un programa social de Apurímac, en esta determina que el compromiso de los afiliados está relacionado con la organización. Ellos determinan que dentro de una organización cada trabajador debe saber cuáles son sus funciones y responsabilidades para que puedan tener un alto nivel de productividad.

La teoría clásica de la administración propuesta por Fayol afirma que la organización es un elemento fundamental en la gestión administrativa y que tiene que ver con la distribución y asignación de funciones, ellos determinan que si los colaboradores de una organización tienen definido claramente que puesto ocupa, que tareas tienen que desarrollar y cuáles son sus responsabilidades serán más productivos y comprometidos.

El hallazgo encontrado en el objetivo específico 5, hace referencia a la relación que existe entre la dirección y el engagement es significativa moderada, esto lo refleja el coeficiente que resultó de 0.236, así mismo, el  $p$  es 0,000 menor que 0,05 lo que da pie a la aceptación de la hipótesis de la investigación.

Farfán (2022), realizó un estudio mediante el cual demostró que la GA y la dedicación por parte de los trabajadores de una municipalidad de Sullana, están vinculados, esta afirmación fue el resultado de un coeficiente de 0.774 que revela que

hay una correlación positiva alta y un valor de p de 0.000, lo que le permite aceptar la hipótesis de la investigación que dice que ambas variables están estrechamente relacionadas, el autor de esta investigación determina que la dirección es un elemento clave para influir, motivar y comprometer a los trabajadores.

La teoría clásica de la administración establecida por el gran Henry Fayol respalda las investigaciones, puesto que determina que la dirección es clave porque de ella depende que lo planificado se ejecute en forma óptima y siempre vinculada con la buena toma de decisiones, el liderazgo, la motivación y la comunicación, aspectos que según el líder de la teoría base de este estudio, influyen en el compromiso e identidad de los empleados.

Finalmente, el objetivo específico 6, determina que la correlación entre la dimensión control y la variable engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, 2024, es positiva muy baja puesto que el coeficiente obtenido es de 0.120, además que el valor de P es de 0,000, es decir menor que 0.05 lo que significa que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la nula.

Hay dos investigaciones tomadas en cuenta en los antecedentes, que se asemejan al estudio desarrollado, la primera de ellas es la Del Rosario (2020), quien confirmó el estrecho vínculo entre la Gestión Administrativa y el engagement de los empleados, al realizar un estudio en el Banco de la Nación, puesto que las estadísticas arrojaron un coeficiente de Nagelkerke de 0.590 lo que indica un grado de interrelación significativa y un valor de P de 0.027 que determina que se tiene que aceptar la hipótesis de la investigación. En este estudio la dimensión control presenta grandes deficiencias, puesto que gran parte de los colaboradores consideraron que el control desarrollado no permite desarrollar un seguimiento adecuado. La investigación número 2 consideradas es la realizada Estela & Salazar (2022), esta indagación se desarrolló en una universidad de Lima en la que se evidenció que la G.A incide en el compromiso de los catedráticos, este estudio resulto un coeficiente de 0.743 que precisa que existe una correlación positiva alta que y un valor de sig. Bilateral de 0.000, que da pie a aceptar la hipótesis de la investigación. En cuanto a la correlación entre el control y el engagement los autores determinan que su estudio arroja un coeficiente del 0.694 lo que determina un vínculo positivo moderado y un valor de p de 0,000, que señala la aceptación de la hipótesis de la investigación.

Sin embargo, la literatura precisa que la teoría establecida por Henry Fayol, es decir la teoría clásica de la administración, determina que el control es uno mecanismo clave implica que los resultados que se obtengan sean en base a lo planificado, además precisa que el monitoreo constante y la retroalimentación permite mejorar las falencias, pero también moldean el comportamiento de los trabajadores en base a los estándares establecidos. Sin embargo, el termino control provoca miedo en cualquier persona y para lograr transformar ese pensamiento es un gran trabajo.

1. La gestión administrativa influye de manera positiva media en el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes 2024, esto se comprobó a través el coeficiente de correlación de Rho de Sperman, puesto que resultó 0,251, el resultado es reforzado porque se obtuvo un valor de  $p=,000$ , lo que determina que la hipótesis establecida en la investigación se acepta. Y se confirma el vínculo entre las variables determinadas en la indagación.
2. La gestión administrativa que se aplica en un colegio profesional de Tumbes, es aceptable puesto que de acuerdo a los resultados obtenidos el 58,9% (139) indicaron el nivel medio y un 33,1% (78) ostentaron un nivel alto, mientras que solo un 8,1% (19) precisaron que la gestión era de nivel bajo.
3. Los afiliados de un colegio profesional de Tumbes tienen un nivel medio alto de compromiso, esto lo demuestra los resultados que indican que el 21,2% (50) manifestaron que su nivel de compromiso es bajo, y el 42,8% (101) precisaron nivel era medio. Pese a que el 36,0% (85) dieron a conocer que su nivel es alto, este porcentaje resulta bajo. Por lo que los agremiados de un colegio profesional en su mayoría no están predispuestos a participar en actividades programadas en el colegio.
4. La relación entre la planificación y el engagement es positiva pero muy baja, esto se reveló a través del coeficiente de Rho de Sperman obtenido que fue de 0,007, por otro lado, el valor de  $p$  resultó 0,003, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis específica de la investigación. Esto nos indica que pueden formular muy buenos planes, pero no siempre se van a desarrollar, de acuerdo a lo establecido, y mucho menos alcanzar el objetivo que está centrado en lograr incrementar el engagement de los afiliados.
5. La influencia de la organización en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024 es media, esto se precisa en base a los hallazgos encontrados reflejaron un coeficiente de correlación de Rho Sperman es de 0,433. Así mismo, el valor de  $p$  fue de 0,000 es menor que 0,05, lo que da pie a admitir la hipótesis de investigación. Por lo tanto, mientras más claras tengan sus

responsabilidades y funciones los agremiados, mayor será el compromiso por parte de ellos para con el colegio al que se encuentran vinculados.

6. La dirección influye de manera positiva media en el engagement de los agremiados de un colegio profesional de Tumbes, esta lo refleja el valor de 0,236 que corresponde al coeficiente de correlación. Por otro lado,  $p$  es igual a 0,000 el cual es menor que 0,05, esto determina la aceptación de la hipótesis específica de investigación. Por consiguiente, se confirma la relación de las variables establecidas en la indagación.
7. La influencia del control en el engagement de un colegio profesional de la región de Tumbes, 2024, es positiva pero muy baja, así lo revela, el 0,120 correspondiente al coeficiente de correlación. Por otro lado, el estudio señala que se debe se tiene que aceptar la hipótesis de la investigación, puesto que el valor de  $p$  es de 0,000 el cual es menor que 0,05. Por lo tanto, si existe vínculo entre las variables estudiadas.

## **VII RECOMENDACIONES**

Para los directivos que forman parte del colegio profesional de Tumbes deben de estar completamente convencidos que la GA influye en el engagement, y en base a ello deben centrar todos sus esfuerzos en desarrollar una efectiva GA. Para ello deberán programarse reunión en la que todos los miembros del consejo participen y emitan sus ideas a fin de mejorar la GA.

Para los directivos de la organización en la que se ha desarrollado el estudio, implementar canales de comunicación para obtener información de los afiliados con respecto a la GA, y en base a ello conocer las fallas que ellos pueden percibir y que tienen que ser corregidas.

Para los directivos del colegio profesional, aplicar instrumentos de investigación que les permita obtener información con respecto al nivel de satisfacción que tienen los afiliados, además implementar un buzón de sugerencias, para conocer aquellas acciones que nos están siendo aceptadas por los afiliados.

Por otro lado, es importante que el colegio profesional a través de su asistente contacte a los afiliados con alto nivel de compromiso, para realizar reuniones y puedan brindar ideas con respecto a tácticas que se deben aplicar para lograr incrementar el nivel de afiliados comprometidos.

Para los miembros del consejo directivo del colegio profesional, elaborar planes en los que se plasmen estrategias y actividades no solo propuestas por ellos sino también propuestas por los afiliados.

Para los directivos del colegio, difundir de manera exhaustiva los documentos de gestión (MOF, ROF, MAPROS, etc.), para que tanto ellos como los afiliados conozcan sus funciones, responsabilidades y deberes.

Para los directivos que forman parte del colegio profesional, elaborar e implementar un plan de motivación, considerando las necesidades de los afiliados.

Para los directivos de la organización estudiada, realizar un monitoreo permanente de los afiliados que están al día en las cuotas de sus colegiaturas, así, como también de quienes participan en las actividades que se ejecutan.

## REFERENCIAS

- Acuña, A. (2022). *Análisis del engagement y el burnout y su relación con las prácticas organizacionales saludables (pos) un estudio en la región de Ñuble, Chile.*
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. & Escalante, J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Propósito y representaciones.* Vol.9, N°899.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación.* [<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>]
- Arredondo, A., Vargas, M., Ccorisapra, J., Bustamante, J. & Ccorisapra, F. (2022). *Engagement y satisfacción académica: rol mediador del compromiso afectivo en estudiantes de negocios.* Scielo Perú. Vol.13. N°2.
- Atencio, K. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de un municipio de Cerro de Pasco, 2022.*
- Bravo, M & Movilla, J (2022). *Creación de una empresa prestadora de servicios de plataforma digital para auditorías en la ciudad de Montería.*
- Calcina, P. (2023). *Gestión administrativa en el engagement del personal de un hospital ii – 1, región Puno 2023.*
- Castañeda, A & Flores, J. (2021). Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación.  
Revista UCLA Universidad Centro Occidental Lizandro Alvarado. Vol.7. N°2.  
Pag. 31 – 49.

- Chávez, R. (2023). *Engagement y desempeño laboral en colaboradores administrativos de una universidad privada en la ciudad de Tarapoto, 2023.*
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración. 7ma Edición*
- Comex Perú. (2023, 16 de junio). *Sociedad de comercio exterior del Perú.*
- Contento, J. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería éxito de la ciudad de Riobamba*
- Córdoba, M. (2013). *Formulación y evaluación de proyectos (2da ed.). Bogotá. Ecoe*
- Dávila, J. (2024). *Autoestima y work engagement del personal de gestión administrativa y financiera del GAD de la ciudad de Riobamba, 2023.*
- Del Rosario, D. (2020). *Gestión administrativa y engagement (OEFA) para mejorar el clima organizacional en el nivel de estrés laboral del personal en el banco de la nación 2019.*
- Ecohouse. (2020, 7 de mayo). *¿Qué son los objetivos de desarrollo Sostenible?* <https://www.youtube.com/watch?v=twMRJ6a-j7A>
- Eliseo, J. (2020). *El engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz*
- Espinoza, F., Zallas, L. & Gonzáles (2023). *Gestión administrativa y competitividad en las empresas públicas y privadas. Primera Edición. Editorial Fontamara S.A de CV.*
- Espinoza, J. (2017). *Engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios.*
- Estela, A. & Salazar, H. (2022). *Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. Global business administration journal. Vol.6. N°1.*
- Falconi, J, Luna, K, Sarmiento, W. & Andrade, C. (2019). *Gestión administrativa: estudio de la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes.*

- Farfán, K (2022). *Engagement y su relación con el desempeño laboral en trabajadores peruanos: una revisión sistemática y metaanálisis, en el periodo 2015 – 2020.*
- Farfán, V. (2022). *Gestión administrativa y compromiso laboral del personal en gerencia de administración en una municipalidad de la provincia de Sullana, 2022.*
- García, L. (2021). *El engagement (implicación) de los estudiantes colombianos en sus carreras universitarias.*
- Gonzáles, S, Viteri, D, Izquierdo, A & Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barrod en la ciudad de Quevedo.*
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A & Verdezoto, G. (2020). *Modelos de gestión administrativa*
- Guerrero, M. (2020). *Nivel del engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019.*
- Hoz, L., García, T., & Pérez, M. (2023). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia Pública. *Revista Gestión*. Vol. 8. N°1. Pag.45 – 77.
- Huamán, A & Torres, R. (2023). *Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un programa social en la unidad territorial Apurímac.*
- Koontz H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial. 14ª edición*
- Melgarejo, F. (2022,16 de Setiembre). *Gestión Administrativa.*  
<https://www.youtube.com/watch?v=khLpOo8GtdE>
- Montesdeoca, J. (2023). *Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023.*
- Montesino, E. (2023, 19 de diciembre). MAS DE 14 000 empresas cerraron el 2023.  
<https://www.infobae.com/peru/2023/12/19/mas-de-144-mil-empresas-cerraron-en-2023-este-es-el-sector-economico-mas-afectado/>
- Naciones Unidas. (2024, 2 de Enero) *Gestión Administrativa.*

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- Ocampo, L., Quiroz, E. & Villavicencio, E. (2021). *Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores*.
- Ovalles, L., Romero, B., Camacho, C. & Gonzales, E. (2021). *Gestión estratégica: filosofía empresarial para la generación de valor*. Primera Edición. ISBN Editorial Incunabula 978-607-99073-8-9.
- Peña, D, Sánchez, M, & Sancan, L. (2022). *Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio*
- Peña, G. (2021). *Propuesta de modelo de engagement laboral en el organismo de evaluación y fiscalización ambiental*
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E. & Heredia, F. (2023). *Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria*. Revista Educación. Vol. 47. N°1. Pag.1 – 22.
- Pérez, M (2021). *Gestión administrativa de personal*. ICB editores.  
<https://www.digitallipublishing.com/viewepub/?id=124821>
- Pérez, W., Colcha, R., Serrano, J. & Moreno, M. (2022). *Gestión administrativa y calidad de servicio de acuerdo a la normativa legal*.
- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*.  
[\[http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260\]](http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260)
- Pilcon, S. (2023). *Compromiso organizacional en la gestión administrativa de la universidad nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú*.
- Pin, A. & Salazar, E. 2023 – Julio. *Gestión administrativa y su enfoque en la calidad del servicio al usuario, cooperativa “Alfaro”*.  
Revista Ciencia y Desarrollo. Vol.26. N°4
- Pinto, I. *Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas*, Ugel melgar, puno 2023.
- Prieto, J. & Therán, I. (2018). *Administración teorías, autores, fases y reflexiones*. 1ª. Edición. Ediciones de la U.

- Proaño, J. (2020). *Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global*.
- Quintana, A. (2023). *Modelo de gestión de riesgo para mejorar los procesos administrativos en una dirección sub regional de salud. Piura, 2023*.
- Rojas, P. (19/12/2023). Más de 144 mil empresas cerraron en 2023: este es el sector económico más afectado. *Infobae*
- Robbins, S. & DeCenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. 3° edición. Ediciones Pearson de Educación.
- Hernández, R, Fernández, C. & Baptista, P. (2029). *Metodología de la investigación*. 6° edición. Mc Graw – Hill/ Interamericana editores S.A de CV.
- Soledispa, X, Pionce, J & Sierra, M. (2022). *La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas*.
- Villanueva, R. (2023). *Cultura organizacional y engagement en los trabajadores de una empresa agroindustrial en la libertad, 2022*.
- Vivanco, M. (2023). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística de la municipalidad de lince*.

## ANEXOS

**ANEXO N°01: Tabla de operacionalización de variables**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 01: Gestión Administrativa	Según Melgarejo (2022), determina que la gestión administrativa es el cumulo de tácticas y procedimientos que permiten el manejo óptimo de los recursos en las empresas, así como también el control de las acciones en cada una de las áreas de la que conforman la organización.	La variable en estudio se medirá en base a cuatro dimensiones las cuales son: planificación, organización, dirección y control, las cuales se precisarán en un instrumento de investigación denominado cuestionario. Rosario (2020)	1. Planificación	1.1 Establecimiento de objetivos 1.2 Estrategias 1.3 Lineamientos	Escala ordinal
			2. Organización	2.1 Estructura Organizacional 2.2 Selección de personal. 2.3 Distribución de funciones	
			3. Dirección	3.1 Liderazgo 3.2 Motivación 3.3 Toma de decisiones 3.4 Comunicación	
			4. Control	4.1 Resultados 4.2 Nivel de satisfacción 4.3 Mejora continua	

Variable 02: Engagement	<p>Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Roma &amp; Bakker (2002), determinan que engagement, es un estado mental favorable para el trabajador, lleno de paz y tranquilidad, lo que da pie a un alto nivel de motivación y resultados</p> <p>altament e efectivos por su total dedicación al trabajo. Por lo que Proaño (2020), Dávila (2024) determinan que está totalmente relacionado con el manejo de emociones, la autodisciplina y la originalidad de cada empleado al momento de ejercer sus funciones en la organización.</p>	<p>El análisis de esta variable se realizará en base a tres dimensiones, las cuales son: energía, entrega y concentración laboral. Estas estarán determinadas en un cuestionario, una de las herramientas de investigación mejor estructura y efectiva. (Rosario (2020)</p>	1. Energía	1.1 Vitalidad 1.2 Predisposición	Escala ordinal
			2. Entrega	2.1 Empeño 2.2 Inspiración	
			3. Concentración laboral.	3.1 Concentración 3.2 Vínculo emocional	

## ANEXO N°02:

### Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario para medir la Gestión Administrativa

Apreciado afiliado, pido por favor responda de la manera más honesta posible, las preguntas planteadas en este cuestionario, el cual se formuló para fines estrictamente académicos.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca

N°	Aspectos Considerados	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 01: Planificación</b>						
<b>Objetivos</b>						
1	¿Conoces los fines que se esperan alcanzar en un determinado tiempo?					
2	¿Los objetivos establecidos reflejan las transformaciones que la institución plantea?					
3	¿Estás de acuerdo con la priorización de los objetivos establecidos?					
<b>Estrategias</b>						
4	¿Los directivos dan a conocer las tácticas establecidas para alcanzar los objetivos?					
5	¿Estás de acuerdo con las tácticas que los directivos han planteado para alcanzar los objetivos?					
6	¿Hay coherencia entre los objetivos y estrategias planteadas?					
<b>Lineamientos</b>						
7	¿Conoces el reglamento institucional?					
8	¿Estas de acuerdo con las normas internas establecidas por los directivos de la organización?					
9	¿Consideras que las normas establecidas por los directivos a causado impacto positivos en la conducta de los agremiados?					
<b>Dimensión 02: Organización</b>						
<b>Estructura Organizacional</b>						
10	¿Conoces las jerarquías de la institución?					
11	¿Consideras que la estructura organizacional está definida en base a los roles y funciones de cada directivo?					
12	¿Estas de acuerdo con la organización de la institución?					
<b>Selección de Personal</b>						
13	¿Conoces la forma de elegir a los directivos de la organización?					
14	¿Estás de acuerdo con la forma en que se eligen a los directivos de la organización?					
15	¿Crees que la selección de directivos que se realiza considera criterios como experiencia, capacidad,					

	atributos personales, conocimiento y habilidades requeridas para un óptimo desempeño?				
	<b>Distribución de funciones</b>				
16	¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?				
17	¿Crees que la división del trabajo se realiza en base al área y responsabilidades de cada uno de los directivos?				
18	¿Consideras que las funciones y responsabilidades han sido distribuidas de manera efectiva?				
	<b>Dimensión 03: Dirección</b>				
	<b>Liderazgo</b>				
19	¿Consideras que las decisiones tomadas en la organización son democráticas?				
20	¿Crees que los directivos de la empresa asumen con responsabilidad las tareas asignadas?				
21	¿En las actividades que se realizan se observa la participación de todos los directivos?				
22	¿Realiza actividades que involucra a todos los agremiados de manera frecuente?				
	<b>Motivación</b>				
23	¿Se reconoce la participación de los agremiados en las actividades realizadas?				
24	¿Se realizan campañas de descuentos durante el año?				
25	¿Se realizan eventos de capacitación gratuita para los agremiados?				
26	¿Se programan eventos de confraternidad para los afiliados?				
27	¿Hay convenios con empresas que favorezcan personal y profesionalmente a todos los agremiados?				
28	¿Te hacer llegar saludos en fechas especiales como cumpleaños, día de la mujer, madre, padre, fiestas patrias, navidad, etc.?				
	<b>Toma de decisiones</b>				
29	¿Consideras que las decisiones tomadas son en base a información fiable?				
30	¿Crees que las decisiones tomadas son de forma improvisada?				
31	¿Las decisiones son tomadas solo por el consejo directivo?				
32	¿Se toma en cuenta la opinión de los agremiados en la toma de decisiones?				
	<b>Comunicación</b>				
33	¿Es fácil acceder a la información brindada por la organización?				
34	¿El sistema de comunicación que se viene aplicando es adecuado?				

35	¿Los mensajes enviados por la organización son claros y comprensibles?					
36	¿Considera que las actividades realizadas son coordinadas entre los directivos?					
37	¿Comunican con tiempo a los agremiados, la realización de actividades?					
<b>Dimensión 04: Control</b>						
<b>Resultados</b>						
38	¿Se realiza una comparación entre las acciones ejecutadas con los objetivos planteados?					
39	¿Se informa sobre los resultados de las actividades ejecutadas?					
40	¿Consideras que el colegio ha desarrollado a lo largo de cada gestión?					
<b>Nivel de satisfacción</b>						
41	¿Se realizan encuestas de forma constante para determinar el nivel de satisfacción de los agremiados con la gestión de turno?					
42	¿Participas en las actividades que se realizan por parte de la organización?					
43	¿Das a conocer tus insatisfacciones?					
<b>Mejora continua</b>						
44	¿Al finalizar cada gestión se realiza un análisis de las acciones ejecutadas?					
45	¿Luego de la identificación de falencias en las actividades ejecutadas se realiza el levantamiento de observaciones?					
46	¿Cómo agremiado brindas recomendaciones para la mejora de falencias?					

## Cuestionario para medir el engagement

Estimado agremiado, solicito respuesta de forma honesta, las siguientes interrogantes planteadas en este instrumento, tomando en cuenta los sentimientos que generan el colegio al que se encuentra afiliado.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	Aspectos Considerados	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 01: Energía</b>					
	<b>Vitalidad</b>					
1	¿Te sientes animado de participar de las actividades del colegio?					
2	¿Te entusiasma la idea de contribuir en el crecimiento y desarrollo del colegio?					
3	¿Consideras que el dinamismo por parte de los agremiados repercute en la planificación y ejecución de actividades en beneficio del colegio?					
	<b>Predisposición</b>					
4	¿Te sientes inspirado al formar parte del colegio profesional?					
5	¿Te sientes orgulloso de pertenecer al colegio?					
6	¿Es necesario que te obliguen para participar de las actividades del colegio?					
7	¿Contribuyes con el colegio sin que te lo soliciten?					
8	¿Consideras que el mejor apoyo es ofrecer ideas que generen crecimiento y desarrollo?					
	<b>Dimensión 02: Entrega</b>					
	<b>Empeño</b>					
9	¿Estoy pendiente de las actividades que realiza el colegio en fechas importantes?					
10	¿Pese a todos los compromisos cumples con las actividades programadas por el colegio?					
11	¿Consideras que el compromiso por parte de los afiliados influye en lo que desea lograr el colegio?					
	<b>Inspiración</b>					
12	¿La historia del colegio te llena de orgullo y genera inspiración para seguir contribuyendo al colegio?					
13	¿Incentivo a otros profesionales para que se unan al colegio y se comprometan a impulsar su crecimiento?					
14	¿Consideras que los fundadores tomaron una gran decisión al crear el colegio y por ello tienes que					

	ofrecer tu apoyo constante para alcanzar los objetivos?					
15	¿Consideras que los logros de las gestiones han sido motivo de inspiración?					
	<b>Dimensión 03: Concentración laboral</b>					
	<b>Concentración</b>					
16	¿Consideras que todo el esfuerzo se enfoca en el logro de los objetivos?					
17	¿Siempre trato de estar inmerso en las acciones que se desarrollan a favor del colegio?					
	<b>Vínculo laboral</b>					
18	¿Consideras que el éxito depende de los agremiados?					
19	¿Aún cuando hay opiniones negativas con respecto al colegio crees que puedes contribuir en su mejora?					
20	¿Accederías al cambio de colegio profesional?					
21	¿Consideras que los únicos responsables del éxito o fracaso del colegio son los directivos del colegio?					

## Evaluación por juicio de experto



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Gestión Administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alex Alfret Armestar Amaya
Grado profesional:	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario/ Administración/Abogado
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala – Cuestionario – Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión administrativa en un colegio regional de Tumbes.
Autor:	Lic. Edita Jerid Periche Castro
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colegio profesional de Tumbes
Significación:	La GA, está estructurada en base a cuatro dimensiones las cuales son: planeación, organización, dirección y control, para los cuales se han considerado 46 ítems, los cuales se medirán a través de una escala ordinal tipo Likert:  5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	La GA, se define como el cumulo de tácticas y procedimientos que permiten el manejo óptimo de los recursos en las empresas, así como también el control de acciones en cada una de las áreas que conforman la organización. Melgarejo (2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la aplicación de la Gestión Administrativa en un colegio profesional de Tumbes, elaborado por la Lic. Edita Jerid Periche Castro en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.



3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** El presente instrumento para evaluar la aplicación de la gestión Administrativa y cuatro son las dimensiones que las conforman:

Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la dimensión: Medir coherencia de los objetivos, las estrategias y lineamientos establecidos en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1. ¿Conoces los fines que se esperan alcanzar en un determinado tiempo?	4	4	4	
	2. ¿Los objetivos establecidos reflejan las transformaciones que la institución plantea?	4	4	3	
	3. ¿Estás de acuerdo con la priorización de los objetivos establecidos?	4	4	4	
Estrategias	4. ¿Los directivos dan a conocer las tácticas establecidas para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	5. ¿Estás de acuerdo con las tácticas que los directivos han planteado para alcanzar los objetivos?	4	4	3	
	6. ¿Hay coherencia entre los objetivos y estrategias planteadas?	4	4	4	
Lineamientos	5. ¿Conoces el reglamento institucional?	4	4	4	

	6. ¿Estás de acuerdo con las normas internas establecidas por los directivos de la organización?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que las normas establecidas por los directivos han causado impactos positivos en la conducta de los afiliados?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la dimensión: Esta dimensión se encargará de medir la efectividad de la estructura organizacional, la selección de personal y la distribución de funciones en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	9. ¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?	4	4	4	
	10. ¿Consideras que la estructura organizacional está definida en base a los roles y funciones de cada directivo?	4	4	3	
	11. ¿Estás de acuerdo con la organización de la institución?	4	4	4	
Selección de personal	12. ¿Conoces la forma de elegir a los directivos de la organización?	4	4	4	
	13. ¿Estás de acuerdo con la forma en que se eligen a los directivos de la organización?	4	4	4	
	14. ¿Crees que la selección de directivos que se realiza considera criterios como experiencia, capacidad, atributos personales, conocimiento y habilidades requeridas para un óptimo desempeño?	4	4	3	
Distribución de funciones	15. ¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?	4	4	4	



	16. ¿Crees que la división del trabajo se realiza en base al área y responsabilidades de cada uno de los directivos?	4	4	3	
	17. ¿Consideras que las funciones y responsabilidades han sido distribuidas de manera efectiva?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la dimensión: Con respecto a esta dimensión lo que se pretende medir el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones y la comunicación que hay en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	18. ¿Consideras que las decisiones tomadas en la organización son democráticas?	4	4	4	
	19. ¿Crees que los directivos de la empresa asumen con responsabilidad las tareas asignadas?	4	4	4	
	20. ¿En las actividades que se realizan se observa la participación de todos los directivos?	4	4	4	
	21. ¿Realiza actividades que involucra a todos los agremiados de manera frecuente?	4	4	3	
Motivación	22. ¿Se reconoce la participación de los agremiados en las actividades realizadas?	4	4	4	
	23. ¿Se realizan campañas de descuentos durante el año?	4	4	3	
	24. ¿Se realizan eventos de capacitación gratuita para los agremiados?	4	4	4	
	25. ¿Se programan eventos de confraternidad para los afiliados?	4	4	3	
	26. ¿Hay convenios con empresas que favorezcan personal y profesionalmente a todos los agremiados?	4	4	4	



	27. ¿Te hacer llegar saludos en fechas especiales como cumpleaños, día de la mujer, madre, padre, fiestas patrias, navidad, etc.?	4	4	4	
Toma de decisiones	28. ¿Consideras que las decisiones tomadas son en base a información fiable?	4	4	3	
	29. ¿Crees que las decisiones tomadas son de forma improvisada?	4	4	4	
	30. ¿Las decisiones son tomadas solo por el consejo directivo?				
	31. ¿Se toma en cuenta la opinión de los agremiados en la toma de decisiones?	4	4	3	
Comunicación	32. ¿Es fácil acceder a la información brindada por la organización?	4	4	4	
	33. ¿El sistema de comunicación que se viene aplicando es adecuado?	4	4	3	
	34. ¿Los mensajes enviados por la organización son claros y comprensibles?	4	4	4	
	35. ¿Considera que las actividades realizadas son coordinadas entre los directivos?	4	4	3	
	36. ¿Comunican con tiempo a los agremiados, la realización de actividades?	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la dimensión: mediante esta dimensión mediremos relación entre los resultados, el nivel de satisfacción y la mejora continua que se da en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	37. ¿Se realiza una comparación entre las acciones ejecutadas con los objetivos planteados?	4	4	4	Alto nivel
	38. ¿Se informa sobre los resultados de las actividades ejecutadas?	4	4	3	Alto nivel
	39. ¿Consideras que el colegio ha desarrollado a lo largo de cada gestión?	4	4	4	Alto nivel
Nivel de satisfacción	40. ¿Se realizan encuestas de forma constante para determinar el nivel de satisfacción de los agremiados con la gestión de turno?	4	4	4	Alto nivel
	41. ¿Participas en las actividades que se realizan por parte de la organización?	4	4	4	Alto nivel
	42. ¿Das a conocer tus insatisfacciones?				
Mejora continua	43. ¿Al finalizar cada gestión se realiza un análisis de las acciones ejecutadas?	4	4	4	Alto nivel
	44. ¿Luego de la identificación de falencias en las actividades ejecutadas se realiza el levantamiento de observaciones?	4	4	4	Alto nivel
	45. ¿Cómo agremiado brindas recomendaciones para la mejora de falencias?	4	4	3	Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mg. Alex Alfrehth Armestar Amaya  
Reg. Unic de Coleg. N° 8729  
CLAD - TUMBES

.....  
Firma del evaluador  
DNI: 41737972

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>  
entre otra bibliografía.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Alex Alfreh Armestar Amaya
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario/ Administración/Abogado
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Tumbes
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala – Cuestionario – Escala de Likert

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes
<b>Autor:</b>	Lic. Edita Jerid Periche Castro
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	El engagement, está conformado por tres dimensiones, las cuales son: energía, entrega y concentración laboral, para los cuales se han considerado 21 ítems, los cuales se medirán a través de una escala ordinal tipo Likert: 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indeciso 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	1. Energía 2. Entrega 3. Concentración laboral	Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Roma & Bakker (2002), determinan que engagement, es un estado mental favorable para el trabajador, el cual lo conlleva a estar en paz y tranquilidad, lo que da pie a un alto nivel de motivación obteniendo resultados altamente efectivos por su dedicación total en el trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el engagement en los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, elaborado por la Lic. Edita Jerid Periche Castro en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** El presente instrumento para evaluar en engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes:

- Primera dimensión: Energía
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el procedimiento que conduce a la compra de servicios en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vitalidad	1. ¿Te sientes animado de participar de las actividades del colegio?	4	4	3	
	2. ¿Te entusiasma la idea de contribuir en el crecimiento y desarrollo del colegio?	4	4	4	
	3. ¿Consideras que el dinamismo por parte de los afiliados en el desarrollo de las actividades planificadas y ejecutadas genera el crecimiento del colegio?	4	4	4	
Predisposición	4. ¿Te sientes inspirado al formar parte del colegio profesional?	4	4	4	
	5. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer al colegio?	4	4	4	
	6. ¿Es necesario que te obliguen para participar de las actividades del colegio?	4	4	3	



	7. ¿Contribuyes con el colegio sin que te lo soliciten?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que el mejor apoyo es ofrecer ideas que generen crecimiento y desarrollo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Entrega
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la calidad de los servicios que la empresa ofrece a sus clientes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empeño	9. ¿Estoy pendiente de las actividades que realiza el colegio en fechas importantes?	4	4	3	
	10. ¿Pese a todos los compromisos cumples con las actividades programadas por el colegio?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que el compromiso por parte de los afiliados influye en lo que desea lograr el colegio?	4	4	4	
Inspiración	12. ¿La historia del colegio te llena de orgullo y genera inspiración para seguir contribuyendo al colegio?	4	4	4	
	13. ¿Incentivo a otros profesionales para que se unan al colegio y se comprometan a impulsar su crecimiento?	4	4	4	
	14. ¿Consideras que los fundadores tomaron una gran decisión al crear el colegio y por ello tienes que ofrecer tu apoyo constante para alcanzar los objetivos?	4	4	3	
	15. ¿Consideras que los logros de las gestiones han sido motivo de inspiración?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Concentración laboral
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la concentración laboral y el vínculo laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración	16. ¿Consideras que todo el esfuerzo se enfoca en el logro de los objetivos?	4	4	3	
	17. ¿Siempre trato de estar inmerso en las acciones que se desarrollan a favor del colegio?	4	4	4	
Vínculo Laboral	18. ¿Consideras que el éxito depende de los agremiados?	4	4	4	
	19. Aun cuando hay opiniones negativas con respecto al colegio crees que puedes contribuir en su mejora?	4	4	4	
	20. ¿Accederías al cambio de colegio profesional?	4	4	4	
	21. ¿Consideras que los únicos responsables del éxito o fracaso del colegio son los directivos del colegio	4	4	3	



Mg. Alex Alfeth Armentar Amaya  
Reg. Unic de Coleg. N° 8729  
CLAD - TUMBES

Firma del evaluador  
DNI:45101586

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>  
entre otra bibliografía.



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Gestión Administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cristihan Sosa Orellana		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	FINANCIERA		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Tumbes		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala – Cuestionario – Escala de Likert

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la gestión administrativa en un colegio regional de Tumbes.
<b>Autor:</b>	Lic. Edita Jerid Periche Castro
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	La GA, está estructurada en base a cuatro dimensiones las cuales son: planeación, organización, dirección y control, para los cuales se han considerado 46 ítems, los cuales se medirán a través de una escala ordinal tipo Likert: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control	La GA, se define como el cumulo de tácticas y procedimientos que permiten el manejo óptimo de los recursos en las empresas, así como también el control de acciones en cada una de las áreas que conforman la organización. Melgarejo (2022)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la aplicación de la Gestión Administrativa en un colegio profesional de Tumbes, elaborado por la Lic. Edita Jerid Periche Castro en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.



	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** El presente instrumento para evaluar la aplicación de la gestión Administrativa y cuatro son las dimensiones que las conforman:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la dimensión: Medir coherencia de los objetivos, las estrategias y lineamientos establecidos en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Objetivos	1. ¿Conoces los fines que se esperan alcanzar en un determinado tiempo?	4	3	4	
	2. ¿Los objetivos establecidos reflejan las transformaciones que la institución plantea?	4	4	4	
	3. ¿Estás de acuerdo con la priorización de los objetivos establecidos?	4	4	4	
Estrategias	4. ¿Los directivos dan a conocer las tácticas establecidas para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	5. ¿Estás de acuerdo con las tácticas que los directivos han planteado para alcanzar los objetivos?	4	3	4	
	6. ¿Hay coherencia entre los objetivos y estrategias planteadas?	4	4	4	
Lineamientos	7. ¿Conoces el reglamento institucional?	4	4	4	
	8. ¿Estás de acuerdo con las normas internas establecidas por los directivos de la organización?	4	4	4	

	9. ¿Consideras que las normas establecidas por los directivos han causado impactos positivos en la conducta de los agremiados?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la dimensión: Esta dimensión se encargará de medir la efectividad de la estructura organizacional, la selección de personal y la distribución de funciones en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	10. ¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?	4	3	4	
	11. ¿Consideras que la estructura organizacional está definida en base a los roles y funciones de cada directivo?	4	4	4	
	12. ¿Estás de acuerdo con la organización de la institución?	4	4	4	
Selección de personal	13. ¿Conoces la forma de elegir a los directivos de la organización?	4	4	4	
	14. ¿Estás de acuerdo con la forma en que se eligen a los directivos de la organización?	4	3	4	
	15. ¿Crees que la selección de directivos que se realiza considera criterios como experiencia, capacidad, atributos personales, conocimiento y habilidades requeridas para un óptimo desempeño?	4	4	4	
Distribución de funciones	16. ¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?	4	4	4	



	17. ¿Crees que la división del trabajo se realiza en base al área y responsabilidades de cada uno de los directivos?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que las funciones y responsabilidades han sido distribuidas de manera efectiva?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la dimensión: Con respecto a esta dimensión lo que se pretende medir el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones y la comunicación que hay en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Liderazgo	19. ¿Consideras que las decisiones tomadas en la organización son democráticas?	4	3	4	
	20. ¿Crees que los directivos de la empresa asumen con responsabilidad las tareas asignadas?	4	4	4	
	21. ¿En las actividades que se realizan se observa la participación de todos los directivos?	3	4	4	
	22. ¿Realiza actividades que involucra a todos los afiliados de manera frecuente?	4	4	4	
Motivación	23. ¿Se reconoce la participación de los afiliados en las actividades realizadas?	4	4	3	
	24. ¿Se realizan campañas de descuentos durante el año?	4	4	3	
	25. ¿Se realizan eventos de capacitación gratuita para los afiliados?	4	4	4	
	26. ¿Se programan eventos de confraternidad para los afiliados?	4	3	4	



	27. ¿Hay convenios con empresas que favorezcan personal y profesionalmente a todos los agremiados?	4	4	3	
	28. ¿Te hacer llegar saludos en fechas especiales como cumpleaños, día de la mujer, madre, padre, fiestas patrias, navidad, etc.?	4	4	3	
Toma de decisiones	29. ¿Consideras que las decisiones tomadas son en base a información fiable?	4	4	4	
	30. ¿Crees que las decisiones tomadas son de forma improvisada?	4	4	4	
	31. ¿Las decisiones son tomadas solo por el consejo directivo?	4	4	3	
	32. ¿Se toma en cuenta la opinión de los agremiados en la toma de decisiones?	4	4	4	
Comunicación	33. ¿Es fácil acceder a la información brindada por la organización?	4	4	4	
	34. ¿El sistema de comunicación que se viene aplicando es adecuado?	3	4	4	
	35. ¿Los mensajes enviados por la organización son claros y comprensibles?	4	4	4	
	36. ¿Considera que las actividades realizadas son coordinadas entre los directivos?	3	4	4	
	37. ¿Comunican con tiempo a los agremiados, la realización de actividades?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la dimensión: mediante esta dimensión mediremos relación entre los resultados, el nivel de satisfacción y la mejora continua que se da en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	38. ¿Se realiza una comparación entre las acciones ejecutadas con los objetivos planteados?	4	4	4	
	39. ¿Se informa sobre los resultados de las actividades ejecutadas?	4	3	4	
	40. ¿Consideras que el colegio ha desarrollado a lo largo de cada gestión?	4	4	4	
Nivel de satisfacción	41. ¿Se realizan encuestas de forma constante para determinar el nivel de satisfacción de los agremiados con la gestión de turno?	4	4	4	
	42. ¿Participas en las actividades que se realizan por parte de la organización?	4	4	4	
	43. ¿Das a conocer tus insatisfacciones?				
Mejora continua	44. ¿Al finalizar cada gestión se realiza un análisis de las acciones ejecutadas?	4	4	4	
	45. ¿Luego de la identificación de falencias en las actividades ejecutadas se realiza el levantamiento de observaciones?	4	4	3	
	46. ¿Cómo agremiado brindas recomendaciones para la mejora de falencias?	4	4	4	



Mgr. Lic. Adm. CRISTHÁN SÓSA ORELLANA/  
NÚMERO DE COLEGIATURA 007335  
MAGISTER EN FINANZAS

Firma del evaluador

DNI:  
00373944

Pd. : el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>  
entre otra bibliografía.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario sobre engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cristihan Sosa Orellana		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	FINANZAS		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Tumbes		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala – Cuestionario – Escala de Likert

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes
<b>Autor:</b>	Lic. Edita Jerid Periche Castro
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	



<b>Significación:</b>	<p>El engagement, está conformado por tres dimensiones, las cuales son: energía, entrega y concentración laboral, para los cuales se han considerado 21 ítems, los cuales se medirán a través de una escala ordinal tipo Likert:</p> <p>5. Totalmente de acuerdo          4. De acuerdo          3. Indeciso          2. En desacuerdo          1. Totalmente en desacuerdo</p>
-----------------------	---

**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	1. Energía 2. Entrega 3. Concentración laboral	Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Roma & Bakker (2002), determinan que engagement, es un estado mental favorable para el trabajador, el cual lo conlleva a estar en paz y tranquilidad, lo que da pie a un alto nivel de motivación obteniendo resultados altamente efectivos por su dedicación total en el trabajo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el engagement en los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, elaborado por la Lic. Edita Jerid Periche Castro en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** El presente instrumento para evaluar en engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes:

- Primera dimensión: Energía
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el procedimiento que conduce a la compra de servicios en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vitalidad	1. ¿Te sientes animado de participar de las actividades del colegio?	4	4	3	
	2. ¿Te entusiasma la idea de contribuir en el crecimiento y desarrollo del colegio?	4	4	4	
	3. ¿Consideras que el dinamismo por parte de los afiliados en el desarrollo de las actividades planificadas y ejecutadas genera el crecimiento del colegio?	4	4	4	
Predisposición	4. ¿Te sientes inspirado al formar parte del colegio profesional?	4	4	4	
	5. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer al colegio?	4	4	3	
	6. ¿Es necesario que te obliguen para participar de las actividades del colegio?	4	3	4	



	7. ¿Contribuyes con el colegio sin que te lo soliciten?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que el mejor apoyo es ofrecer ideas que generen crecimiento y desarrollo?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Entrega
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la calidad de los servicios que la empresa ofrece a sus clientes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empeño	9. ¿Estoy pendiente de las actividades que realiza el colegio en fechas importantes?	4	4	4	
	10. ¿Pese a todos los compromisos cumples con las actividades programadas por el colegio?	4	4	3	
	11. ¿Consideras que el compromiso por parte de los afiliados influye en lo que desea lograr el colegio?	4	4	4	
Inspiración	12. ¿La historia del colegio te llena de orgullo y genera inspiración para seguir contribuyendo al colegio?	4	4	4	
	13. ¿Incentivo a otros profesionales para que se unan al colegio y se comprometan a impulsar su crecimiento?	4	3	4	
	14. ¿Consideras que los fundadores tomaron una gran decisión al crear el colegio y por ello tienes que ofrecer tu apoyo constante para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	15. ¿Consideras que los logros de las gestiones han sido motivo de inspiración?	4	3	4	

- Tercera dimensión: Concentración laboral
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la concentración laboral y el vínculo laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración	16. ¿Consideras que todo el esfuerzo se enfoca en el logro de los objetivos?	4	4	4	
	17. ¿Siempre trato de estar inmerso en las acciones que se desarrollan a favor del colegio?	4	4	4	
Vínculo Laboral	18. ¿Consideras que el éxito depende de los agremiados?	4	4	3	
	19. Aun cuando hay opiniones negativas con respecto al colegio crees que puedes contribuir en su mejora?	4	4	4	
	20. ¿Accederías al cambio de colegio profesional?	4	4	4	
	21. ¿Consideras que los únicos responsables del éxito o fracaso del colegio son los directivos del colegio?	4	4	4	



Mgtr. Lic. Adm. CRISTHIAN SÓSA ORELLANA  
NÚMERO DE COLEGIATURA 007332  
MAESTRO EN FINANZAS

Firma del evaluador

DNI:  
00373944

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>  
entre otra bibliografía.



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Gestión Administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Galvany Guerrero García
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clinica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dirección de recursos humanos</li><li>▪ Administración</li></ul>
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala – Cuestionario – Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión administrativa en un colegio regional de Tumbes.
Autor:	Lic. Edita Jerid Periche Castro
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colegio profesional de Tumbes



<b>Significación:</b>	<p>La GA, está estructurada en base a cuatro dimensiones las cuales son: planeación, organización, dirección y control, para los cuales se han considerado 46 ítems, los cuales se medirán a través de una escala ordinal tipo Likert:</p> <p>5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca</p>
-----------------------	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	La GA, se define como el cúmulo de tácticas y procedimientos que permiten el manejo óptimo de los recursos en las empresas, así como también el control de acciones en cada una de las áreas que conforman la organización. Melgarejo (2022)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la aplicación de la Gestión Administrativa en un colegio profesional de Tumbes, elaborado por la Lic. Edita Jerid Periche Castro en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** El presente instrumento para evaluar la aplicación de la gestión Administrativa y cuatro son las dimensiones que las conforman:

Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la dimensión: Medir coherencia de los objetivos, las estrategias y lineamientos establecidos en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1. ¿Conoces los fines que se esperan alcanzar en un determinado tiempo?	4	3	4	
	2. ¿Los objetivos establecidos reflejan las transformaciones que la institución plantea?	4	4	4	
	3. ¿Estás de acuerdo con la priorización de los objetivos establecidos?	4	4	4	
Estrategias	4. ¿Los directivos dan a conocer las tácticas establecidas para alcanzar los objetivos?	4	4	4	

	5. ¿Estás de acuerdo con las tácticas que los directivos han planteado para alcanzar los objetivos?	4	3	4	
	6. ¿Hay coherencia entre los objetivos y estrategias planteadas?	4	4	4	
Lineamientos	5. ¿Conoces el reglamento institucional?	4	4	4	
	6. ¿Estás de acuerdo con las normas internas establecidas por los directivos de la organización?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que las normas establecidas por los directivos han causado impactos positivos en la conducta de los afiliados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la dimensión: Esta dimensión se encargará de medir la efectividad de la estructura organizacional, la selección de personal y la distribución de funciones en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	9. ¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?	4	3	4	
	10. ¿Consideras que la estructura organizacional está definida en base a los roles y funciones de cada directivo?	4	4	4	
	11. ¿Estás de acuerdo con la organización de la institución?	4	4	4	
Selección de personal	12. ¿Conoces la forma de elegir a los directivos de la organización?	4	4	4	



	13. ¿Estás de acuerdo con la forma en que se eligen a los directivos de la organización?	4	3	4	
	14. ¿Crees que la selección de directivos que se realiza considera criterios como experiencia, capacidad, atributos personales, conocimiento y habilidades requeridas para un óptimo desempeño?	4	4	4	
Distribución de funciones	15. ¿Cada área tiene definida claramente la función que debe ejecutar?	4	4	4	
	16. ¿Crees que la división del trabajo se realiza en base al área y responsabilidades de cada uno de los directivos?	4	4	4	
	17. ¿Consideras que las funciones y responsabilidades han sido distribuidas de manera efectiva?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la dimensión: Con respecto a esta dimensión lo que se pretende medir el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones y la comunicación que hay en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	18. ¿Consideras que las decisiones tomadas en la organización son democráticas?	4	3	4	
	19. ¿Crees que los directivos de la empresa asumen con responsabilidad las tareas asignadas?	4	4	4	
	20. ¿En las actividades que se realizan se observa la participación de todos los directivos?	4	4	4	
	21. ¿Realiza actividades que involucra a todos los afiliados de manera frecuente?	4	4	4	

Motivación	22. ¿Se reconoce la participación de los agremiados en las actividades realizadas?	4	4	4	
	23. ¿Se realizan campañas de descuentos durante el año?	4	3	4	
	24. ¿Se realizan eventos de capacitación gratuita para los agremiados?	4	4	4	
	25. ¿Se programan eventos de confraternidad para los afiliados?	4	4	4	
	26. ¿Hay convenios con empresas que favorezcan personal y profesionalmente a todos los agremiados?	4	4	4	
	27. ¿Te hacer llegar saludos en fechas especiales como cumpleaños, día de la mujer, madre, padre, fiestas patrias, navidad, etc.?	4	4	4	
Toma de decisiones	28. ¿Consideras que las decisiones tomadas son en base a información fiable?	4	3	4	
	29. ¿Crees que las decisiones tomadas son de forma improvisada?	4	4	4	
	30. ¿Las decisiones son tomadas solo por el consejo directivo?				
	31. ¿Se toma en cuenta la opinión de los agremiados en la toma de decisiones?	4	4	4	
Comunicación	32. ¿Es fácil acceder a la información brindada por la organización?	4	4	4	
	33. ¿El sistema de comunicación que se viene aplicando es adecuado?	4	4	4	
	34. ¿Los mensajes enviados por la organización son claros y comprensibles?	4	3	4	
	35. ¿Considera que las actividades realizadas son coordinadas entre los directivos?	4	4	4	

	36. ¿Comunican con tiempo a los agremiados, la realización de actividades?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la dimensión: mediante esta dimensión mediremos relación entre los resultados, el nivel de satisfacción y la mejora continua que se da en un colegio profesional de Tumbes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	37. ¿Se realiza una comparación entre las acciones ejecutadas con los objetivos planteados?	4	3	4	
	38. ¿Se informa sobre los resultados de las actividades ejecutadas?	4	4	4	
	39. ¿Consideras que el colegio ha desarrollado a lo largo de cada gestión?	4	4	4	
Nivel de satisfacción	40. ¿Se realizan encuestas de forma constante para determinar el nivel de satisfacción de los agremiados con la gestión de turno?	4	4	4	
	41. ¿Participas en las actividades que se realizan por parte de la organización?	4	4	4	
	42. ¿Das a conocer tus insatisfacciones?				
Mejora continua	43. ¿Al finalizar cada gestión se realiza un análisis de las acciones ejecutadas?	4	3	4	
	44. ¿Luego de la identificación de falencias en las actividades ejecutadas se realiza el levantamiento de observaciones?	4	4	4	



	45. ¿Cómo agremiado brindas recomendaciones para la mejora de falencias	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Dr. Edilberto Guerrero Garcia  
CLAD: 09883

Firma del evaluador  
DNI: 45101586

Pd.: el presente formato debe tomar  
en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al, 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al, (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>  
entre otra bibliografía.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **"Cuestionario sobre engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes"**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Galvani Guerrero García
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de recursos humanos</li> <li>• Administración</li> </ul>
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Tumbes
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala – Cuestionario – Escala de Likert

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir el engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes
<b>Autor:</b>	Lic. Edita Jerid Periche Castro
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	

<b>Significación:</b>	<p>El engagement, está conformado por tres dimensiones, las cuales son: energía, entrega y concentración laboral, para los cuales se han considerado 21 ítems, los cuales se medirán a través de una escala ordinal tipo Likert:</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p>
-----------------------	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	1. Energía 2. Entrega 3. Concentración laboral	Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Roma & Bakker (2002), determinan que engagement, es un estado mental favorable para el trabajador, el cual lo conlleva a estar en paz y tranquilidad, lo que da pie a un alto nivel de motivación obteniendo resultados altamente efectivos por su dedicación total en el trabajo.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el engagement en los afiliados de un colegio profesional de Tumbes, elaborado por la Lic. Edita Jerid Periche Castro en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	2. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*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*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** El presente instrumento para evaluar en engagement de los afiliados de un colegio profesional de Tumbes:

- Primera dimensión: Energía
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el procedimiento que conduce a la compra de servicios en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vitalidad	1. ¿Te sientes animado de participar de las actividades del colegio?	4	3	4	
	2. ¿Te entusiasma la idea de contribuir en el crecimiento y desarrollo del colegio?	4	4	4	
	3. ¿Consideras que el dinamismo por parte de los afiliados en el desarrollo de las actividades planificadas y ejecutadas genera el crecimiento del colegio?	4	4	4	

Predisposición	4. ¿Te sientes inspirado al formar parte del colegio profesional?	4	4	4	
	5. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer al colegio?	4	4	4	
	6. ¿Es necesario que te obliguen para participar de las actividades del colegio?	4	3	4	
	7. ¿Contribuyes con el colegio sin que te lo soliciten?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que el mejor apoyo es ofrecer ideas que generen crecimiento y desarrollo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Entrega
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la calidad de los servicios que la empresa ofrece a sus clientes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empeño	9. ¿Estoy pendiente de las actividades que realiza el colegio en fechas importantes?	4	3	4	
	10. ¿Pese a todos los compromisos cumples con las actividades programadas por el colegio?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que el compromiso por parte de los afiliados influye en lo que desea lograr el colegio?	4	3	4	
Inspiración	12. ¿La historia del colegio te llena de orgullo y genera inspiración para seguir contribuyendo al colegio?	4	4	4	
	13. ¿Incentivo a otros profesionales para que se unan al colegio y se comprometan a impulsar su crecimiento?	4	4	4	

	14. ¿Consideras que los fundadores tomaron una gran decisión al crear el colegio y por ello tienes que ofrecer tu apoyo constante para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	15. ¿Consideras que los logros de las gestiones han sido motivo de inspiración?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Concentración laboral
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la concentración laboral y el vínculo laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración	16. ¿Consideras que todo el esfuerzo se enfoca en el logro de los objetivos?	4	3	4	
	17. ¿Siempre trato de estar inmerso en las acciones que se desarrollan a favor del colegio?	4	4	4	
Vínculo Laboral	18. ¿Consideras que el éxito depende de los agremiados?	4	3	4	
	19. Aun cuando hay opiniones negativas con respecto al colegio crees que puedes contribuir en su mejora?	4	4	4	
	20. ¿Accederías al cambio de colegio profesional?	4	3	4	
	21. ¿Consideras que los únicos responsables del éxito o fracaso del colegio son los directivos del colegio?	4	4	4	



Mg. Dgo. Dolores Guerrero García  
 CLAD: 09883

.....  
 Firma del evaluador  
 DNI:45101586



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>  
entre otra bibliografía.

## Cálculo del tamaño de la muestra

Población	Muestra
606	236

Fuente: Colegio de administradores de Tumbes

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza

E = Error de estimación máximo aceptado

p = probabilidad que ocurra el evento

q = Probabilidad que no ocurra el evento

n = tamaño de muestra buscado

$$n = \frac{606(1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,05)^2 (606-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = 236$$

# Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Alfa\_de\_cronbach[1] [solo lectura] - Excel

Inicio Insertar Dibujar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AB1

		Alfa de Cronbach																																																
		Preguntas/ítems																																																
N° Encuestas Piloto		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46			
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
6	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3		
7	1	3	4	4	5	5	2	5	5	3	2	5	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	5	2	5	5	3	2	5	3	5	3	5	3	2	4	4	5	5	3	3	2	1	3			
8	2	2	3	2	1	3	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2			
9	2	1	3	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	1	1	3	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	3	3	5	3	1	2	2	4	4	3	3	2	1				
10	3	4	4	4	3	4	3	2	5	4	2	4	5	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	2	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4		
11	4	3	3	3	3	4	2	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	5	4	2	3	5	5	4	4	3	3	4	1	3	1	1	4	3		
12	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	2	3	4	4	3	4	4	3			
13	2	3	4	2	4	3	1	3	1	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	1	3	1	3	5	5	3	5	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3		
14	4	5	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5			
15	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2			
16	5	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5				
17	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3			
18	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3		
19	<=	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	<=	2			
20	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3		
PROMEDIO	3.26	3.30	3.50	3.25	3.25	3.50	3.10	3.50	3.95	3.20	3.25	3.60	3.70	4.10	3.40	4.15	3.40	3.45	3.35	3.35	3.30	3.30	3.50	3.25	3.25	3.50	3.10	3.50	3.95	3.20	3.25	3.60	3.70	4.10	3.40	4.15	3.50	3.25	3.25	3.50	3.40	3.45	3.35	3.35	3.26	3.30				

V1\_V2

## Autorización de aplicación de instrumento firmado por la respectiva autora



### **Colegio de Licenciados en Administración -CLAD**

**Colegio Regional de Licenciados en Administración - CORLAD - TUMBES**  
**Consejo Directivo Regional**

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, 22 de abril del 2024

#### **OFICIO N°009- 2024- CORLAD-TUMBES**

SEÑOR DR.  
EDWIN MARTIN GARCIA RAMIREZ  
JEFE DE LA UNIDAD DE POST GRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
SEDE PIURA

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA ESTUDIO DE INVESTIGACION

De mi consideración

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa y a la vez para comunicarle según lo solicitado por unidad de post grado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, la autorización de la realización de un estudio de investigación con la participación de los afiliados al colegio Regional de administración Tumbes solicitado por :

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Periche Castro Edita Jerid
- 2) Programa de estudios : Maestría en Administración de Negocios - MBA
- 3) Título de la investigación : Gestión administrativa en el engagement de los afiliados al colegio profesional De administración de Tumbes, 2024.

Como Vicedecano del Colegio de administradores y representación de esta institución se autoriza a la investigadora a realizar el trabajo de investigación para lo cual deberá alcanzar el cronograma del trabajo respectivo.

Es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos y estima personal

Atentamente

c.c.  
Archv

.....  
Víctor Herrera Sunción  
Vicedecano CORLAD Tumbes

Psje Salaverry 254 – Urb. José Lisnher Tudela Mz Z Lt 03 – Tumbes-  
Teléfonos: 072-631329 – 955351147 -932394209  
E- Mail: corladtumbes@gmail.com