



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y compromiso organizacional de
los servidores públicos de la unidad de gestión educativa
local 03 - Lima, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Deysi Quilca Oroncoy

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

PERÚ – 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **QUILCA ORONCOY, DEYSI**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro (a) en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 03 - LIMA 2018

Fecha: 01 de setiembre de 2018

Hora: 04:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Noemi Mendoza Retamozo

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. Ricardo Arturo Pauta Guevara

Firma: 

VOCAL: Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Recomendación de estilo.

.....

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Dedicatoria

A mis queridos padres por ser mi fortaleza y ejemplo, que me enseñaron a ser una persona capaz de enfrentar los desafíos.

Agradecimientos

A nuestro Señor creador, por permitir que exploremos el camino de la vida y a mis estimadas hermanas María y Elva por su incondicional apoyo.

Declaración de Autoría

Yo, Deysi Quilca Oroncoy, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Ate; declaro el trabajo académico titulado "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018" presentada en 135 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública, es de mi autoría.

- Por tanto declaro lo siguiente:
- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- Ho he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De contar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de agosto del 2018



Deysi Quilca Oroncoy

DNI: 43700180

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Gestión administrativa y compromiso organizacional de servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Educación, docencia y gestión educativa en especial en los aspectos relacionados con la Gestión administrativa y compromiso organizacional y particularmente en la Unidad de Gestión Educativa Local N°03

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el Método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo se aborda la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones planteadas, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora.

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Internacionales	18
1.2.2 Nacionales	20
1.3 Teorías Relacionadas al tema	22
1.3.1 Gestión administrativa	22
1.3.2 Compromiso organizacional	36
1.4 Formulación del Problema	45
1.4.1 Problema general	45
1.4.2 Problemas específicos	45
1.5 Justificación del estudio	46
1.5.1 Justificación práctica	47
1.5.2 Justificación metodológica	47
1.5.3 Justificación pedagógica	47
1.6 Hipótesis	48
1.6.1 Hipótesis general	48
1.6.2 Hipótesis específicas	48
1.7 Objetivos	48
1.7.1 Objetivo general	48
1.7.2 Objetivos específicos	49

II. Método	50
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Variables, Operacionalización	52
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5. Métodos de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	60
III. Resultados	61
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias bibliográficas	83
Anexos	88
Anexo A: Matriz de Consistencia:	89
Anexo B: Instrumentos de medición de las variables	92
Anexo C: Base de datos de la muestra	94
Anexo D: Base de datos de la prueba piloto	101
Anexo E: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	104
Anexo F: Certificados de validez de contenido	107
Anexo G: Artículo científico	123
Anexo H: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	136

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión administrativa	54
Tabla 2	Operacionalización del compromiso organizacional	54
Tabla 3	Validez de contenido del instrumento gestión administrativa	58
Tabla 4	Validez de contenido del instrumento Compromiso organizacional.	58
Tabla 5	Confiabilidad de cuestionario de gestión administrativa	59
Tabla 6	Confiabilidad de cuestionario del compromiso organizacional	59
Tabla 7	Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos	62
Tabla 8	Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos	63
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes según la administrativa y compromiso organizacional	64
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes según la administrativa y compromiso afectivo	66
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes según la administrativa y compromiso continuidad	67
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes según la administrativa y compromiso normativo	68
Tabla 13	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	70
Tabla 14	Correlación gestión administrativa y el compromiso organizacional	71
Tabla 15	Correlación gestión administrativa y el compromiso afectivo	72
Tabla 16	Correlación gestión administrativa y el compromiso continuidad	73
Tabla 17	Correlación gestión administrativa y el compromiso normativo	74

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Figura de Organigrama UGEL 03	33
Figura 2	Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos	62
Figura 3	Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos	63
Figura 4	Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso organizacional.	65
Figura 5	Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso afectivo	66
Figura 6	Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso continuidad	67
Figura 7	Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso normativo.	68

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 -2018. La población es de 300 trabajadores, la muestra fue de 169, es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Gestión administrativa y compromiso organizacional.

El método de investigación fue el hipotético-deductivo. El estudio utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Se recogió la información en un periodo específico, se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión administrativa, el cual estuvo constituido por 30 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y para el compromiso organizacional 27 ítems es la escala de Likert (siempre ,casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, que brindaron información acerca de la gestión administrativa y el compromiso organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El estudio concluye que la gestión administrativa se relaciona positivamente y significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima 2018, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.747, representa una alta correlación entre las variables.

Palabras clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional y servidores públicos

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between the administrative management and organizational commitment of the public servants of the local educational management unit 03-2018. The population is 300 workers, the sample was 169 is probabilistic, in which the variable has been used: Administrative management and organizational commitment.

The research method was the hypothetico-deductive. The study used for its purpose the non-experimental cross-sectional correlational level design. Who collected the information in a specific period, which was developed when applying the instruments: Administrative management questionnaire, which consisted of 30 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) and for the organizational commitment 27 items is the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) through the evaluation of its different dimensions, which provided information about administrative management and organizational commitment, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The study concludes that the administrative management is positively and significantly related to the organizational commitment of the public servants of the local educational management unit 03 - Lima 2018, with Spearman's Rho correlation coefficient of 0.747, representing a high correlation between the variables .

Keywords: Administrative management and organizational commitment and public servers.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día existe una tendencia por alcanzar estándares internacionales de calidad, para lograr este objetivo es necesario resaltar el factor humano como fuente primordial. (Fuentes, 2016) sostiene que en nuestro tiempo es importante añadir el componente de la gestión administrativa en nuestro proceso del compromiso organizacional.

Por ello los tiempos actuales son muy distintos a los anteriores, no sólo a nivel social, sino también en los niveles político, económico y educativo. Esto ha llevado a que se dé un mayor interés por buscar una gestión administrativa de calidad en todos los niveles, pero especialmente en la mejora del compromiso organizacional para lograr un mayor compromiso con la unidad de gestión educativa local 03- Lima. Esto nos inserta en el mundo de la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Tal como sostiene (Bravo, 2014)

En la gestión administrativa de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima se ha venido observando que hasta la actualidad, no se ha dado a cabalidad el desarrollo de sus actividades o el cumplimiento de sus funciones, principalmente en la UGEL 03- Lima se presentan múltiples problemáticas como: desfavorable compromiso organizacional, servidores públicos no comprometidos con el quehacer administrativo el cual tiene como finalidad el brindar una atención de calidad a los usuarios de toda nuestra comunidad educativa que engloba los distritos de Cercado de Lima, Breña, Jesús María, La Victoria, Lince, Magdalena, Pueblo Libre, San Isidro y San Miguel.

A estas alturas, no es extraño que surjan las siguientes preguntas: ¿Por qué es necesario que, en una gestión administrativa, mejore la conducta asertiva del servidor público? o ¿por qué es necesario que exista un verdadero compromiso organizacional para que la UGEL 03- Lima brinde una atención de calidad y camine hacia la mejora continua?

Para nadie es un secreto que todo ser humano requiere vivir en un contexto en el cual se respeten sus derechos y se tomen en cuenta sus pensamientos, sentimientos, emociones y necesidades. Esto supone tener presente un compromiso organizacional, tal como señala (Vásquez, 2015). El estilo de la gestión administrativa es uno de los métodos más sustanciales que debe conocer un servidor público de la unidad de gestión educativa local 03-Lima, 2018.

La preocupación continua por rupturas de relaciones humanas de parte de los servidores públicos; permanentes roces personales y problemas laborables que afecta la parte psicológica del personal que labora en la unidad de gestión educativa local 03- Lima; además de dificultades para manejar al grupo humano que se conduce; de tal forma que los miembros de la UGEL 03, se sienten implicados por estas situaciones que pueden estar influenciadas por el manejo de elementos externos existiendo elementos negativos en el entorno.

A Nivel Local, existen servidores públicos en las diferentes áreas, que carecen de conocimientos actualizados en el desempeño de sus funciones, en gestión administrativa de acuerdo a las normas vigentes. La falta de práctica de actitudes positivas para el logro de los objetivos que plantea su equipo, área y los objetivos institucionales, en conjunto con otros factores ha propiciado probablemente, en conjunto con otros factores, un ambiente que no favorece al compromiso organizacional y el compromiso profesional.

Es de gran importancia para toda la institución que busca un mejoramiento continuo del ambiente de trabajo que se perciba una buena atmósfera en su centro laboral, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano, es decir el compromiso organizacional entre sus miembros integrantes como es la realidad de la unidad de gestión educativa local 03- Lima; existiendo servidores en las diferentes áreas, que carecen de conocimientos actualizados en el desempeño de sus funciones y en la gestión administrativa de acuerdo a las normas vigentes, la falta de práctica de actitudes positivas como servidores públicos valorada ,brindando las condiciones óptimas de trabajo, una

formación continua claramente definida para el progreso de los objetivos institucionales generando ascendencia en la profesión, han propiciado probablemente en conjunto con otros factores un ambiente que no favorece al compromiso organizacional y el compromiso institucional de la unidad de gestión educativa local en 03- Lima, que dificulta la estrategia de gestión, para contribuir al progreso educativo negando las perspectivas de apertura para contribuir con experiencias de su propia práctica a los demás.

En conclusión, determinar la relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018, especialmente a sus autoridades, tomar decisiones que favorezcan a los principales sujetos de todo proceso educativo: los estudiantes.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Bonilla (2017) en la tesis de maestría titulada *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*, presentada en San José de Costa Rica, Universidad Centroamericana de administración. En cuanto al desarrollo del cuestionario, se encontró un Alfa de Cronbach alto. Es un dato importante para que las organizaciones se esfuercen por trabajar en el desarrollo profesional de sus trabajadores. Bajo estas premisas, la presente investigación busca reconocer la relación en la gestión administrativa favorable en los procesos gerenciales, lo cual conlleva a lograr una gestión eficiente según los docentes. El investigador concluye que los docentes mayoritariamente están insatisfechos (51.3%) frente a un 48.7% de empleados medianamente satisfechos. Respecto a los procesos gerenciales se obtuvo que el 91.2% tiene un procesos gerenciales alto con la institución en que laboran. A la par concluye que existe una correlación significativa ($r=0.732$, $p=0.00$), gestión administrativa y los procesos gerenciales.

Sánchez (2016) realizó la tesis, titulada *Compromiso organizacional y la gestión administrativa en la unidad de gestión administrativa local 03- Lima de educación superior estatales*, tesis doctoral Buenos Aires. Método aplicado para la correlación entre ambas variables. Cabe resaltar que la investigación tuvo un escenario en el que se ejecutaron las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión administrativa en un contexto en el que se evalúa el compromiso organizacional principalmente involucrando el respeto y la credibilidad. Los hallazgos indicaron que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa ($p < .05$); también, se halló que la dimensión afectivo, permanencia y normativo se relacionaron significativamente la gestión administrativa ($p < .05$). Por otro lado, se encontró que los docentes presentaban un buen compromiso organizacional y una gestión administrativa en Institución.

Castillo (2015) realizó la tesis, titulada *Nivel de Gestión administrativa en los empleados de las empresas petroleras*, Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas México. Tiene como objetivo principal

determinar nivel de gestión administrativa en los empleados de las empresas petroleras. Metodología, el método de investigación es deductivo, el nivel es no experimental, el tipo de investigación es básica, la población es de 540 empleados, cuya muestra es de 225 empleados, la técnica es aleatoria simple, el instrumento empleado consta de 35 preguntas formulado tipo escala Likert con opciones múltiples de respuesta, siempre, casi-siempre, algunas veces, casi-nunca y nunca, el instrumento fue validado por juicio de expertos y analizado con el estadístico de confiabilidad, cuyos resultados arrojaron una confiabilidad de 0.859, altamente confiable. Conclusión el 5,9% se ubica en el nivel de bajo de la administrativa, el 40,7% se encuentra en el nivel de medio de la gestión administrativa, el 53,4% se encuentra en el nivel de alto de administrativa gestión administrativa.

Meléndez (2015) en su tesis *“Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014”*. La investigación tiene como objetivo general determinar la relación dada entre clima organizacional y desempeño laboral como parte de la gestión administrativa realizada por Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Las teorías del estudio se basaron en Robbins (1994) en compromiso organizacional en el contexto del clima organizacional y Ruiz (2004) para la gestión del desempeño laboral. Aplicó una metodología de estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, un test para clima organizacional con 55 preguntas y un test para desempeño laboral con 24 preguntas. La investigación Concluyó que el clima organizacional se relaciona positivamente hacia la orientación a resultados, los recursos se relacionan con el desempeño laboral, pero no con el clima organizacional. Se presentó correlación positiva con el factor respeto con valor significativo, señalando así que a mayor credibilidad mayor es el respeto ($r=0,705$, $p<0,05$). La investigación brinda aportes respecto al método aplicado para la correlación entre ambas variables.

Cabe resaltar que la investigación tuvo un escenario en el que se ejecutaron las dimensiones de la gestión administrativa en un contexto en el que se evalúa el compromiso organizacional principalmente involucrando el respeto

Vásquez (2015) realizó la tesis, titulada *Gestión administrativa y compromiso institucional los docentes de la Región Metropolitana*, tesis de maestría, Universidad de Santiago de Chile. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y compromiso institucional los docentes de la Región Metropolitana, La metodología, el tipo de investigación básica, del enfoque cuantitativo, diseño correlacional, método hipotético deductivo, transversal, la población es de 306 docentes, la muestra es no probabilística de 120 es intencional por conveniencia los instrumentos fueron analizados estadísticamente por coeficiente Alfa de Combach, la prueba de normalidad se realizó con Komogrov Smimov donde el resultado fue significativo de 0.000 altamente significativo donde se empleó el estadístico Rho de Spearman. Concluye que existe una correlación alta de 0.891 según Bisquerra, y una significancia de 0.000 altamente significativa se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

1.2.2 Nacionales

Flores (2015) realizó la tesis, titulada *Gestión administrativa y comunicación organizacional según los docentes de Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Tesis de maestría Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional según los docentes de Universidad Inca Garcilaso de la Vega. La metodología, el estudio se encuentra enmarcado dentro del enfoque cuantitativo del paradigma positivista, es hipotético deductivo por el hecho de plantearse hipótesis, diseño correlacional, transversal, el tipo de investigación es básica, la población es de 360 docentes y la muestra de 187, se aplicó una muestra probabilística aleatoria simple, se empleó el estadístico no paramétrico de Rho de Sperman por el comportamiento de los datos no normales. Concluye que existe una correlación de 0.857 alta según Bisquerra y una significancia de 0.000 altamente significativa, porque se acepta la hipótesis

alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Gaona y Cazorla (2015) realizó la tesis, titulada "*Planeamiento estratégico y la gestión administrativa del Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil con responsabilidad social*", concluyen que el nuevo modelo del planeamiento estratégico y gestión administrativa del hospital León Becerra se logró mejorar favorables respuestas al oficio y propuesta que se solicitó lo que la mantuvo como una institución centenaria que brinda calidad de servicios los pacientes que lo necesiten. La conclusión principal a la que se determinó nos indica que los sujetos evaluados observan adecuados niveles de planeamiento estratégico y gestión administrativa en su institución y que existe correlación significativa entre las variables estudiadas, por que podríamos señalar que se deberá afianzar

Acosta y Ramírez (2015) realizó la tesis, titulada *Gestión administrativa y calidad de servicio según los usuarios de la Municipalidad distrital de Puente Piedra 2014*, Maestría en Gestión Pública, Lima Perú, Universidad César Vallejo. La metodología se basó en el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La técnica fue la encuesta y se aplicaron cuestionarios con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert. Se concluyó con el hallazgo que el grado de correlación de los usuarios. Se encontró correlación moderada entre las dos variable.

Pérez, M. (2014) realizó la tesis, titulada *Gestión administrativa y Clima laboral según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima, 2014*. Este estudio brindó aportes en el hallazgo de la correlación, el cual también permite encontrar contraste con los resultados de la presente investigación. ($Rho=0, 0.812$) Como aporte, la investigación alcanza resultados de interés en el grado de gestión administrativa y clima laboral que muestra el grupo en estudio proveniente del área administrativa.

Cabrera (2014) realizó la tesis, titulada "*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*". Tuvo como

objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. De tipo básica y diseño no experimental, correlacional y transversal; Su muestra estuvo conformada por 56 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios llegando a la siguiente conclusión: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1 Gestión administrativa

La calidad de la gestión está orientada en diversos elementos que implica analizar acciones y procedimientos; y esto conlleva a que una buena organización es capaz de emprender experiencias administrativas innovadoras en el presente y proyectarlas hacia el futuro (Álvarez 2008. p.171)

La gestión administrativa se tiene que tomar como un trabajo integral donde cada servidor deberá cumplir un papel importante y primordial dentro de la institución, respetando los espacios funciones y cumpliendo las normas vigentes establecidas.

Se puede determinar que la gestión administrativa vendría a ser el proceso que se va a encargar de conducir el destino de una empresa o institución como viene a ser el caso de la UGEL 03 lo que conllevaría a una consecución eficiente y eficaz de sus objetivos.

Al respecto Alvarado (2016) indicó que es un conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos precisando que gestionar es la capacidad para dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, organización, dirección y seguimiento vinculados en el ámbito pedagógico, institucional y administrativo de un centro (p.18)

Los principios de la administración que se aplican en una organización conllevan a una mejora de la gestión administrativa en este caso la gestión administrativa de la UGEL 03.

La gestión administrativa como proceso implica un uso adecuado de recursos y se orienta al logro de objetivos, mediante la participación de personas. Se concibe como una disciplina profesional que está constituida por un conjunto de recursos y elementos teóricos inherentes al funcionamiento en este caso la de la unidad de gestión educativa local 03- Lima (Alvarado, 2016, p. 12).

Según Louffat (2015) “El proceso administrativo como elemento convergente e integrador de las acción administrativa por medio de la planeación, organización, dirección y control” (p.15)

Según los autores mencionados la administración es una ciencia que consiste en el uso adecuado de recursos para lograr las metas propuestas.

La gestión administrativa es un proceso creativo que permite obtener resultados a través de transformaciones permanentes, empleando las potencialidades y recursos con los que cuenta la Institución Administrativa, incluyendo su activo más importante: el conocimiento. Además menciona que la creatividad en un director es importante, puesto que permite enfrentarse a diversas situaciones utilizando los recursos, habilidades, potencialidades con que cuenta para lograr una buena gestión administrativa. (MINEDU 2011 p.17)

Se puede indicar que la gestión administrativa contribuye sustancialmente en la consolidación de la autonomía de la Institución, puesto que trabaja con proyectos de innovación de acuerdo a su contexto y necesidad.

Importancia del potencial humano

Es la etapa mucho más importante como elemento fundamental en la gestión administrativa. La teoría humanista considera al ser humano como trabajador de

la organización, el factor que dinamiza los procesos y mejora la productividad mediante una motivada participación, así como una permanente y afectiva comunicación.

Administración pública

Galindo (2000) refiere “Es una ciencia social que tienen por objeto la actividad del órgano ejecutivo cuando se trata de la realización o prestación de los servicios públicos en beneficio de la comunidad, buscando siempre su prestación se lleve a cabo de manera racional a efecto de que los medios e instrumentos de la misma se apliquen de manera idónea para obtener el resultado más favorable por el esfuerzo conjunto realizado” (p.5)

La administración pública se lleva a cabo mediante actividades que buscan siempre el mantener el orden público, satisfacer las necesidades de la población y de conducir el desarrollo económico y social, partiendo siempre de la base jurídica. No obstante la administración que se desarrolla la UGEL 03 está enmarcada en satisfacer las necesidades de toda nuestra comunidad educativa Con el fin de brindar una educación de calidad.

Servicio de personal

Procedimiento que permite crear las mejores condiciones para la prestación de los servicios laborales. Sus principales componentes son la compensación del trabajo otorgado, el mantenimiento en el puesto de trabajo y el desarrollo del personal.

Compensación, abarca varios elementos. En principio la retribución económica por los servicios prestados según las horas establecidas, el tiempo de servicio y la modalidad de contrato. También, el reconocimiento del periodo vacacional, los permisos y licencias, así como la promoción y ascensos.

Mantenimiento o condiciones laborales: Los elementos aquí involucrados son los medios y relaciones a partir de las cuales se logra la permanencia de los trabajadores y la motivación para el mejoramiento del rendimiento de los servidores públicos.

Salida del personal

Tiene que ver con los procedimientos en merito a los cuales el trabajador abandona el puesto de trabajo y la institución que lo cobijó. De un lado tiene que ver con la separación del trabajador por razones de salud o comisión de falta grave, ambas sancionadas por la normativa vigente.

De otro lado, con el retiro normal del trabajador bajo la forma de cesantía y jubilación, según el régimen laboral correspondiente. Por último, por los problemas de incapacidad y muerte del trabajador” (Mcgregor, 1999, p. 96).

La gestión administrativa y el desempeño del servidor público son dos variables fundamentales que se ven afectados lo cual perturba el desarrollo del proceso de brindar la atención debida a las necesidades que tienen las instituciones educativas de la jurisdicción.

El trabajo que viene desarrollando la UGEL 03 permite conocer la realidad de la gestión administrativa que se vienen aplicando en la entidad, que muchas veces se viene afectado por la falta de atención por los entes superiores a las cuales se está supeditada, solo queda reflexionar sobre la calidad de gestión administrativa que realiza el director de UGEL, en cuanto a la atención que se viene teniendo a toda la comunidad educativa.

La gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local 03- Lima, no ha evolucionado paralelamente, y así tenemos que: Se le da muy poca importancia al aspecto administrativo, centrándose la atención más en resolver quejas y denuncias presentadas por los administrados. Por eso se ha visto por conveniente investigar la gestión que realizan en las unidad de gestión educativa local 03- Lima Si están en los estándares de la calidad educativa de nuestra

realidad y la forma como se atiende los requerimientos de las instituciones educativas.

La falta de cumplimiento de los planes de trabajo por parte del servidores públicos, lo que es observable, convierte a la unidad de gestión educativa local como ineficiente y con una mala imagen, porque no se realizan actividades que promuevan el desarrollo integral.

Ante la situación problemática descrita, presentan deficiencias en la gestión administrativa del Director, afectando la imagen institucional produciéndose la apreciación subjetiva de la comunidad educativa que tipifica como deficiente el servicio que se brinda.

La gestión administrativa y la imagen institucional, exige en la unidad de gestión educativa local 03- Lima el desarrollo del marco del buen desempeño de los servidores públicos, la ejecución de proyectos de innovación, elevar los niveles de logro, es decir rediseñar la gestión y la sociedad que queremos.

Es importante reconocer la importancia de tener un plan de evaluación institucional con el fin de considerar ciertos aspectos que permitan potenciar la calidad de servicios que se brinda a favor de la comunidad educativa.

Considerando lo expuesto se puede decir que la labor del director de UGEL es muy atareada y muchas veces su tiempo es solo para resolver problemas cotidianos que se presentan, descuidando su labor administrativa y pedagógica que influyen en la calidad educativa.

Si en la unidad de gestión educativa local 03 de Lima existe un buen compromiso organizacional, entonces se proyecta una buena imagen, que a su vez es producto de una acertada gestión administrativa, por consecuencia, los servidores públicos realizaran mejor su trabajo.

Es importante involucrar a toda la comunidad de la sede institucional, para que ellos a su vez se sientan comprometidos a participar en los cambios que mejoren la calidad de gestión administrativa y el servicio que se brinda.

Vemos que es importante que las administraciones de los diferentes sectores, especialmente en educación, se exijan una mayor eficiencia en su actuar ya que ello se verá reflejada en la imagen que proyectan a la comunidad.

La comunicación efectiva dentro de una organización puede proyectar una buena imagen pero si esta es alterada o mal llevada produce una imagen que puede llevar a la institución al fracaso.

“La gestión administrativa sigue un proceso que es orientado por alguien que coordina con recursos humanos posibles en busca de un resultado exitoso”. Silberman & Hansburg; (2011).

Koontoz, Wehrich y Cannice (2012), sostuvieron “Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz” (p.4).

Según el autor la gestión administrativa sigue ciertos procesos, procedimientos, principios que están regidos por un marco legal que tiene como objetivo el desarrollo como institución.

De acuerdo con el autor, todo director debe tener ciertas características necesarias que le permitan administrar una UGEL de una manera positiva y exitosa.

En términos más precisos, constituye el sistema responsable del manejo y conducción de los bienes y servicios requeridos por el desarrollo del quehacer de la organización educativa. Como se señaló en su momento al mundo de los bienes pertenecen aquellos objetos físicos que se utilizan en las operaciones cotidianas de la UGEL: infraestructura, equipos y materiales. (Ramos, 2011, p.13).

La gestión administrativa se considera como un sistema de actividades de apoyo al aprendizaje, de información y de complementación en el desarrollo académico. Según esta consideración la presente tesis evalúa conocer la relación de la gestión Administrativa y el compromiso organizacional.

El estudio de la gestión administrativa y la relacion en el compromiso organizacional en los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima busca reducir la insatisfacción de los usuarios y disminuir las tasas de una inadecuada gestión administrativa.

Es importante tener en cuenta que un nivel adecuado de la gestión adminsitrativa conformada por el nivel de planificación de las acciones de distribución y abastecimiento ,el nivel de planificación de las acciones de gestión personal y recursos humanos, nivel de planificación de las acciones del sistema de contabilidad , nivel de planificación de las acciones inherente al sistema de tesoreria y planillas y el nivel de planificación de las acciones inherentes al control patrimonial y saneamiento de los bins de la IIEE, que se encuentran a cargo de la UGEL seran sustanciales para el desarrollar una buena gestión a favor de toda la población educativa.

Dimensiones de la gestión administrativa

Las dimensiones de la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control (Louffat, 2015, p 4)

Según Delgado (2009, p. 46), dice que la administración ha pasado por cuatro etapas que se encuentran determinadas por aspectos claramente especificadas:

Las cuatro dimensiones planteadas estudiadas manifiestan que en todo acto administrativo se tienen que respetar ciertos parámetros que conlleve a una mejor entendimiento es por ello que debemos de conocer todos estos aspectos para su estudio.

Además tenemos que conocer otros factores que ayuden a mejorar el desempeño profesional de los servidores públicos en el Perú

Planificación

A través de la planificación se puede obtener los objetivos previstos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima alguna manera es como tener una mira hacia el futuro y concretizar lo que se espera alcanzar.

La visión de la unidad de gestión educativa local 03- Lima es el objetivo al que la propia entidad espera llegar en un futuro. Se trata de la expectativa ideal de lo que quiere lograr, indicando a dónde se dirige y cómo desea ser en el largo plazo. (Delgado, 2009)

Siendo esta la de Garantizar un servicio educativo de calidad en todos los niveles y modalidades, fortaleciendo las capacidades de gestión pedagógica y administrativa, impulsando la cohesión social y promoviendo el aporte de los gobiernos locales e instituciones privadas especializadas para mejorar la calidad del servicio educativo.

La misión es la razón de ser de la empresa o institución es el motivo por el cual exista. Asimismo es la determinación de las funciones básicas que la entidad va a desempeñar en un entorno determinado para conseguir tal misión.

Misión: Louffat (2015). Es la razón de ser de la empresa, debe estar fundamentada en valores y principios sólidos que la guíen y le den "personalidad propia". Indica la manera mediante la cual una institución pretende lograr y consolidar las razones de su existencia en el tiempo. Podría responder a las siguientes preguntas: ¿Quiénes somos?, ¿Para que existimos?, a ¿A quiénes servimos?, ¿Qué nos hace diferentes? (p.5)

Delgado (2009, p. 25). Define la política como muy importante ya que una interpretación de acuerdo a intereses particulares sería algo negativo para la

entidad. Esto quiere decir que no necesariamente puede ser rígida o inflexible cuyo único objetivo sería el cumplimiento de la misión.

Un cronograma estará definido por columnas bien estructuradas que señalen las actividades esto a fin de lograr lo planificado, así mismo los recursos que tiene una entidad deberá ser usado de manera eficaz como de manera eficiente. (p.28)

Louffat (2015) definió:

“La planeación es el elemento del proceso administrativo encargado de diagnosticar el presente de una empresa y, con base en ello, de proponer a futuro las definiciones estratégicas, tácticas y operacionales que permitan a la institución ser sostenible en el tiempo. Determina el rumbo, el norte, la dirección hacia dónde ir, así como las opciones o alternativas más adecuadas para llegar al destino previsto” (p.5)

Según lo señalado por el autor la planeación es la determinación del rumbo hacia donde la UGEL 03 se dirige, los resultados que pretende obtener mediante el análisis del entorno y la definición de estrategias para minimizar riesgos para lograr la misión y la visión de la entidad.

Visión, Según la UGEL su visión es; ser una institución líder a nivel local en la gestión de servicios educativos, altamente competitiva que mediante los principios de transparencia y equidad ha logrado elevar los niveles de calidad de enseñanza-aprendizaje en las Instituciones y Programas Educativos de su jurisdicción, sustentado en la solidaridad, el respeto a los derechos humanos y en la autonomía pedagógica, institucional y administrativa, mantenimiento comprometido y capacitado con una estructura moderna y educada.

La planificación en el campo educativo se inicia desde la Constitución Política del Perú, del artículo 13 al 20, en la que empieza considerando a la educación como un derecho, además define a la educación como el desarrollo integral de la persona humana, y plantea los objetivos y propósitos a alcanzar a nivel nacional. Menciona los niveles de la educación básica y superior.

Organización

Kootz, Weihrich & Cannice (2012) “Se planifica anticipadamente los objetivos, programas, políticas y el curso de acción que va a seguir tomando en cuenta la misión organizacional” (pag.108)

En esta etapa se distribuye el trabajo entre los miembros del equipo y se establece relaciones de autoridad y responsabilidad, así también las funciones que una persona desempeña en la organización, las mismas que deben ser designadas tomando en cuenta las habilidades de cada persona.

Siendo esta la encargada de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica definida en la dimensión planeación.

Pérez (2010) señaló:

La organización, es la función administrativa que se ocupa de agrupar todas las actividades necesarias para ejecutar lo que se planeó. La organización implica tarea, personas, órganos y relaciones. En cuanto a su alcance, la organización se presenta en tres niveles: global (diseño organizacional), departamental (diseño departamental) y nivel de tareas y operaciones (diseño de cargos y tareas. (p.25).

Según Louffat (2015) indicó:

Diseñar una organización implica definir cuatro aspectos esenciales. Lo primero a plantear es el modelo organizacional, es decir la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible con las estrategias que se hayan considerado en la institución. El segundo es el organigrama, que consiste en un gráfico cuya misión es representar la estructura organizacional basada en el modelo previamente seleccionado. El tercero corresponde al desarrollo de manuales organizacionales, estos documentos sirven de complemento para una mejor información, entendimiento y comprensión del diseño organizacional plasmado en los organigramas. El cuarto es de fundamentar las condiciones y componentes organizacionales, esto es, los factores y/o variables que influyeron en la confección del diseño

organizacional adoptada por una institución y que servirán para sustentarlo técnicamente. (p.38)

Es el factor que se refiere al establecimiento y la implantación de las formas de trabajar. Se deben definir objetivos claros e implantar las acciones necesarias para asegurar resultados en tiempo y costo. El organizador hace hincapié en la acción y provoca que las cosas sucedan de manera que todos sepan lo que deben hacer, cómo y cuándo. Cuyos indicadores a evaluar es el nivel de organización de la UGEL 03 nivel de organización para cumplir con los compromisos de desempeño de la entidad.

Los indicadores de la Organización están constituidas por:

Modelo Organizacional: Louffat (2015) “Ente los cambios, el que concierne a los modelos organizacionales merece analizar con mayor profundidad, dadas las nuevas necesidades de las organizaciones y las exigencias a las cuales deben hacer frente” (P.40)

Organigrama: Louffat (2015) Constituye en uno de los principales instrumentos de un administrador. Permite la representación gráfica de la estructura organizacional formal, por lo que puede ser considerado como una suerte de fotografía de la institución, ya que deja observar cómo se distribuyen, en un momento determinado, las diversas unidades orgánicas y que relaciones se establecen entre ellas”. (p.55)

El indicador organigrama presenta alguna limitaciones al solo estudiar el aspecto formal de una estructura y no resalta la relaciones entre los servidores que cumplen con funciones. Es tan solo una representación de la forma más que por el fondo.

Manuales organizacionales: Louffat (2015) manifiesta que la manuales organizacionales son documentos normativos e instructivos en los que se procura describir y explicar, detalladamente y objetivamente, cómo está organizada una institución y cómo debe operar para lograr eficacia e eficiencia. (p.111)

Condicionante organizacional: Louffat (2015) define como variables de nivel organizacional que sirven de contexto e influyen en las decisiones de adoptar un perfil de diseño organizacional. Las condicionantes consideradas son la estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura. (p.126)

Componentes organizacionales: Louffat (2015) define como variables de nivel microorganizacional definidas por la propia institución que ayudan a bosquejar el perfil de diseño organizacional. (p.130)

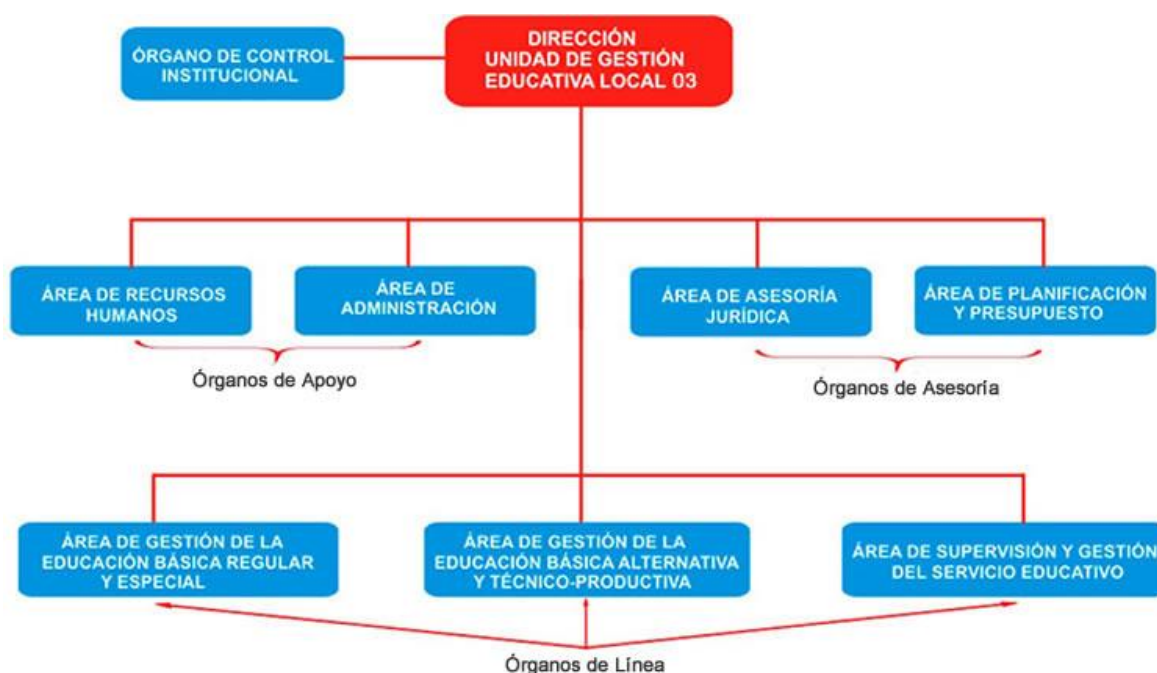


Figura 1. Organigrama UGEL 03.

EL MOF es el documento normativo que establece la organización y funciones de las múltiples acciones que realiza el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, en concordancia con el D.S N° 009-2005-ED que aprueba el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo. En su elaboración se ha tomado como referencia las orientaciones dadas por la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación del Ministerio de Educación; con el propósito de garantizar la MISIÓN, VISIÓN y objetivos orientados a brindar un servicio Educativo de calidad en concordancia con las políticas del sector y los requerimientos de la comunidad

Se debe organizar la UGEL 03 de tal manera que se puede conocer cuál es la jerarquía, la autoridad y la responsabilidad de las personas involucradas en la organización. En esta etapa se trata con mayor importancia la estructura orgánica de la organización y dentro de ella establecer un funcionamiento armónico a través de una eficiente coordinación. (Delgado, 2009, p. 56)

Es importante que toda organización cuente con una administración eficiente donde los recursos humanos y materiales trabajen conjuntamente para lograr un desarrollo eficaz de la organización. Efectivamente, si la organización cuenta con los medios y materiales adecuados podrán alcanzar los objetivos deseados.

Dirección

Pérez (2010) señala que la dirección de uno de los pilares de la administración que se ocupa de agrupar actividades necesarias para ejecutar y elaborar lo que se proyectó. La dirección involucra tarea, personas, órganos, grupos, etc. La dirección involucra lo que se planificó, en su sentido todas las partes deben estar comprometidas con el logro de los mismos objetivos y enrumados en la misma dirección (p.25)

Los indicadores de la dirección están constituidos por:

Tomas de decisiones: Delgado (2009) es el proceso de elección, entre varias opciones, de una que permita resolver un problema. Un problema es una situación difícil, una disconformidad o un impedimento.

Estas definiciones corresponden a un enfoque de la administración, donde la alta dirección y los jefes de las diferentes áreas son quienes elaboran un plan estratégico como: valores, visión, objetivos y metas, para aplicarlos en las actividades durante un periodo establecido, de esta manera disminuyen los problemas de compromiso organizacional, aumentan la productividad, aumenta la participación de los servidores públicos, y se tiene un buen liderazgo en la institución.

Louffat (2015) determinó que si se pretende comprender al trabajador individualmente, es necesario contextualizarlo en sus sensaciones, percepciones, personalidades, actitudes, valores, pensamientos, motivaciones, emociones, memorias, inteligencias, aprendizaje, ya que cada cabeza es un mundo (p. 155)

Liderazgo: Louffat (2015) refirió que es una influencia que tiene lugar entre líderes y sus seguidores, por la cual ambas partes se integran en la búsqueda de los objetivos previstos. El líder recibe poder y autoridad para representar a sus seguidores, se debe a ellos, pero no es su dueño.

Motivación: Louffat (2015) mencionó que es la influencia interna que impulsa a la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como profesional (p. 235)

Comunicación. Louffat (2015) aludió que en términos generales es el proceso por el cual un emisor trasmite un mensaje codificado por medio de una canal que es recepcionado y codificado por un receptor, quien luego de comprenderlo, en parte o plenitud, procede a dar una respuesta (p.247)

Control

Pérez (2010) señaló que es la función administrativa que trata de garantizar que lo planeado organizado y dirigido cumpla realmente los objetivos previstos. El control consta de cuatro fases: el establecimiento estándares o criterios, la observación del desempeño, la comparación del desempeño con el estándar establecido y la acción correctiva para enmendar los desvíos o variaciones (pp 25-26).

Louffat (2015), aludió que el control puede ser definido como un elemento del proceso administrativo que se encarga de verificar el grado de eficiencia y eficacia de la planeación, organización y dirección, que se aplican a los diversos recursos organizacionales de la institución (p.301)

Los indicadores del control están constituidos por:

Proceso: (Louffat, 2015) conjunto de actividades sucesivas que son necesarias para su realización, de manera general (p. 63)

Esta última dimensión refiere el control de todas las operaciones para que se ajusten lo más correctamente posible a lo planificado. Asimismo, evalúa el avance general de una entidad como es el caso de la UGEL 03. Cuyos indicadores están conformado por el nivel de control, evaluación y supervisión, los procesos técnicos de los Sistemas de Personal, Abastecimiento, Contabilidad y Tesorería, nivel de control al proceso de actualización del Registro Escalafonario, nivel de control, evaluación y supervisión de la UGEL al inventario de bienes patrimoniales de las II.EE, nivel de control, evaluación y supervisión de la UGEL a la documentación de la Sede Institucional y de las Instituciones Educativas.

1.3.2 Compromiso organizacional

Se define al compromiso organizacional como el reflejo de la historia de la organización y está constituido por los factores objetivos que sirven de marco para la realización de sus actividades y la manera cómo perciben sus miembros su ambiente interno.

La presente investigación es conveniente; es decir, es potencialmente provechoso y útil porque determina el desarrollo óptimo de la gestión administrativa en un compromiso organizacional favorable según servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima.

Una buena gestión genera resultados más saludables y efectivos en el rendimiento de los servidores públicos, pero los hábitos que desarrollen los trabajadores están relacionados con su desenvolvimiento personal, que se aprecia en el día a día en la atención de la comunidad educativa.

El compromiso organizacional es cuando “un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella” (Robbins, 2015, p. 74). Esto implica que servidores públicos

comprometidos se involucrarán con los objetivos de la institución y participarán activamente en ella.

Cabe resaltar que el compromiso organizacional es la disposición que tiene un servidor público de permanecer en una institución en el futuro, esto se refleja en la misión y metas de la institución; y su esfuerzo para el cumplimiento de la misma.

Varias investigaciones han dedicado tiempo a indagar sobre la gestión administrativa, ya que este es uno de las variables que se relaciona en el compromiso organizacional. Muchos de los servidores públicos tienen dificultades para desarrollar un buen compromiso organizacional y esto dificulta en el desenvolverse en el trabajo que desempeñan por eso afecta la gestión administrativa que se desarrolla. Por tanto debemos entender que una buena y adecuada gestión tienen mucha relación en el rendimiento de los servidores públicos.

Sin restar importancia y valor a la tipología construida por (Louffat, 2012), es posible señalar algunas limitaciones que presenta, tales como la no consideración de los "contenidos" de las acciones que realiza el director y de sus modos de comportamiento, lo que impide, por ejemplo, tener en cuenta qué papel juega en la construcción de su liderazgo, la preparación profesional, los distintos tipos de conocimientos y capacidades que requiere para que sea reconocido o no, por los distintos actores institucionales.

Este vacío, puede hacer pensar que las formas de actuar, los estilos, pueden darse independientemente de los "temas" o aspectos sobre los que se ejercen las acciones de gestión en la institución.

Por lo tanto se puede concluir que en este sentido el compromiso organizacional refleja la forma y la costumbres que se manejan dentro de la unidad de la gestión educativa local 03- Lima e inevitablemente, ya sea el clima laboral bueno o malo, éstas son aprendidas por los individuos y las manifiestan en su comportamiento.

Existen dos estrategias según Arias (2011) como son:

“Buscar los mecanismos para superar los conflictos(o un negativo compromiso organizacional); y generar condiciones para óptimas relaciones entre los sujetos de la educación, en la medida en que se busca un adecuado desarrollo moral” (p. 34).

El compromiso organizacional consiste, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contara con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización general (Arias, 2011, p 39)

El compromiso es “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por: la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”.(Cutipa, 2014, p.14)

El compromiso con la organización se puede evaluar de manera empírica cuando vemos el grado de desempeño de los servidores públicos en el desarrollo de sus labores como en el desarrollo de las diversas actividades que la UGEL tiene planificado, pues involucra directamente a los servidores públicos para su realización.

El compromiso “es una actitud en la cual el individuo se identifica con una institución y sus metas, implica el alineamiento de los valores individuales y organizacionales” (Máñez, 2015p. 670). Los servidores públicos que ingresan a laborar en la UGEL por cualquier régimen reciben una inducción para su acoplamiento en el equipo de trabajo esto a fin de que conozca los valores organizacionales y sean uno más del grupo.

El compromiso es “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por: la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”. (Cutipa, 2014, p.14)

El compromiso no solo es el asumir la cultura de la organización; sino es la voluntad de pertenecer a una organización, el esfuerzo que demanda el estar en las actividades; pero también los beneficios que tenemos de participar de ella, el tener la disposición para trabajar sin importar el tiempo, sino el hacer lo mejor que uno puede para dejar lo mejor de sí por la institución que uno representa.

Categorías para un buen compromiso organizacional

Para que la Unidad de Gestión Educativa local 03- Lima tengan éxito a nivel institucional deben tener una buena orientación profesional de un alto nivel de parte del personal administrativo para lograr un alto rendimiento. Según (Davis y Thomas, 2014) refiere: “Para crear un compromiso organizacional en las unidad de gestión educativa local 03- Lima, los servidores públicos pueden tomar medidas muy concretas para contribuir al desarrollo de una gestión de calidad y de una expectativa de alto rendimiento” (p.43).

Categorías que desarrollan las entidades eficaces y directores eficientes:

Un papel importante y primordial del director eficiente es la de seguimiento y evaluación del progreso del servidor público. Esta actuación refleja intrínsecamente un interés y unos valores de formación.

Otros autores definen la comunicación Institucional como el conjunto de técnicas y actividades interdependientes que buscan facilitar el proceso de la comunicación entre los miembros de la Unidad de Gestión Educativa Local 03- Lima y entre ésta y su ambiente, con el objetivo de que la unidad de gestión educativa local 03- Lima cumpla lo más fielmente y rápida con sus objetivos.

Las relaciones humanas son útiles e interesantes porque se refiere a él y a su interacción con la gente. También estará en condición de aplicarlas de inmediato, las relaciones humanas estudian la interacción. Puede realizarse en ámbito institucionales o personales, pueden ser formales e informales” (p.2)

Algunos problemas reflejados en la unidad de gestión educativa local 03-Lima son los problemas que presentan en su estructura interna, uno de ellos es la falta de comunicación éntrelos servidores públicos, que es poca asertiva.

Para efectos de esta investigación, en lo que respecta al compromiso organizacional, haremos uso de la definición conceptual dada por adaptación del cuestionario de compromiso institucional, se confirmaron las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1991) y en general se encuentra un nivel de compromiso institucional ligeramente por arriba de la media.

Bustamante, Hernández y Yañez (2015) mencionan que el compromiso organizacional es el entorno donde desarrollan sus actividades los integrantes de una organización. Además hace referencia cómo se ha venido desarrollando este concepto en el tiempo.

Coincidimos en que el primer compromiso y responsabilidad que tiene una UGEL son sus usuarios, son ellos quienes con la formación que reciben van a proyectar una imagen positiva, pero esto se logra a través de un trabajo conjunto con todos los actores involucrados.

En lo que se refiere al concepto del compromiso, hoy en día está claro que debe verse como algo multidimensional, el compromiso puede darse frente al trabajo, a la carrera profesional, al empleo, al sindicato y/o organización. Sin embargo, la preocupación apunta a ésta última.

Dimensiones del compromiso organizacional

Arias (2011) “Se planifica anticipadamente los objetivos, programas, políticas y el curso de acción que va a seguir tomando en cuenta la misión organizacional” (p.108)

En esta etapa se distribuye el trabajo entre los miembros del equipo y se establece relaciones de autoridad y responsabilidad, así también las funciones que una persona desempeña en la organización, las mismas que deben ser designadas tomando en cuenta las habilidades de cada persona.

El indicador organigrama presenta algunas limitaciones al solo estudiar el aspecto formal de una estructura y no resalta las relaciones entre los servidores que cumplen con funciones. Es tan solo una representación de la forma más que por el fondo.

Condicionante organizacional: Arias (2011) define como variables de nivel organizacional que sirven de contexto e influyen en las decisiones de adoptar un perfil de diseño organizacional. Las condicionantes consideradas son la estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura. (p.126)

Componentes organizacionales: Louffat (2012) define como variables de nivel microorganizacional definidas por la propia UGEL que ayudan a bosquejar el perfil de diseño organizacional. (p.130)

Compromiso afectivo

Es por ello que la unidad de gestión educativa local 03- Lima se preocupa por mantener un clima favorable positivo y afectivo, donde halla motivación y donde el servidor público se encuentre a gusto; la cual va a permitir el desarrollo eficiente de los servidores públicos, para lograr las metas que se traza la unidad de gestión educativa local 03- Lima y llevar al éxito.

El servidor público como cualquier trabajador de cualquier entidad del estado brinda servicios a la comunidad y que se necesita realizar su labor en un ambiente que sea favorable, afectivo para su buen desempeño y el decaimiento o la falta de ese ambiente hace que su rendimiento se vea afectado.

El compromiso afectivo es la “carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores” (Robbins, 2015, p.79) La emoción es lo que nos caracteriza como personas por ello es necesario que para que exista compromiso afectivo debe existir una carga emocional y esta se empieza a formar por una serie de experiencias positivas o negativas que va recibiendo en este caso el servidor público.

En el caso de los servidores públicos la carga emocional se forma desde un conjunto de experiencias positivas o negativas que tiene en el desarrollo de sus actividades, en las relaciones interpersonales con miembros de sus equipos, de su área y otras áreas, la forma de gestión y diversos factores que van a ir formando un sentimiento en la UGEL.

Compromiso normativo

En este sentido es esencial que la unidad de gestión educativa local 03-Lima se esmere en brindar un servicio de calidad para ganarse una buena reputación en la comunidad donde brindan el servicio.

El compromiso normativo es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella. Arias (2011, p.36). Del mismo modo el compromiso normativo supone el apego a los procedimientos, reglas, costumbre o creencias de una organización o grupo.

El compromiso normativo está dado por “el sentimiento de deber o la obligación de permanecer en la organización. En la formación de este tipo de compromiso, tiene un peso preponderante el proceso de socialización al que estuvo sometido el sujeto” Robbins, 2015, p.82

Cuando un servidor ingresa a laborar en la UGE lo primero que tiene que hacer es conocer la misión la visión y los objetivos de la entidad así también la normatividad respectiva, todo a fin de respetar las normatividad vigente lo que conlleva a cumplir con los objetivos de su institución.

Por todas estas razones, en muchos casos se debilita el compromiso de los empleados, disminuye su afecto -e incluso se acaba- y bajan sus niveles de productividad. Así, aparece como alternativa el cambio de trabajo para tener mejores condiciones, y el compromiso se termina. El empleado está listo para dejar la empresa; nada lo retiene.

Para evitar que los empleados cancelen su compromiso, es importante potenciar sus ligas con la organización. Una opción consiste en establecer un fuerte compromiso normativo (poco estudiado hasta la fecha). Este compromiso fortalece la permanencia de los empleados a pesar de las circunstancias adversas que afronte la organización; por ejemplo, en los casos extremos, cuando es inminente la quiebra, los empleados sacrifican sus ingresos y beneficios, y se quedan hasta el final, ya que como dice Arias (2011) creen que hacerlo es lo correcto moralmente”. Esto genera una fuerza estabilizadora que permite mantener una dirección en el comportamiento de los trabajadores cuando las condiciones organizacionales cambian.

La creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la capacitación de servidor público; se crea un sentido de reciprocidad con la entidad. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la entidad como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (Cutipa, 2014, p.46)

En el caso de los servidores públicos este vínculo se inicia cuando la entidad permite que el trabajador tenga oportunidades que antes no las hubiera tenido como el de recibir una capacitación gratuita que muchas veces no están al alcance de muchos servidores el poder desarrollar.

Compromiso de continuidad

Desde la perspectiva de Arias (2011), el compromiso organizacional de continuidad estaría vinculado con un contexto que permita comprender que los resultados de la investigación se beneficiará las la unidad de gestión educativa local 03- Lima que reconocerá el grado de importancia de la gestión administrativa

en la compromiso organizacional que beneficia la formación académica, dando como resultado una buena perspectiva a los servidores públicos, que puedan cumplir los estándares que exige la sociedad actual; por lo tanto pondrá en evidencia que la gestión administrativa está relacionado con un clima laboral.

Donde se menciona que los tiempos actuales son muy distintos a los anteriores, no sólo a nivel social, sino también a nivel político, económico y educativo. Esto ha llevado a que se dé un mayor interés por buscar la calidad en todos los niveles, pero especialmente en la mejora de las relaciones interpersonales para lograr un mayor compromiso con la organizacional.

Los servidores públicos experimentarían cambios no sólo administrativos, sino actitudinales, se fortalecerán y generaran un buen compromiso organizacional y desde ya respaldando la gestión administrativa.

Cámara (2012). Llegaron a la conclusión de que los empleados expresan actitudes positivas hacia algunas innovaciones grupos de trabajo autogestionados, pero esas actitudes son propias de la innovación y no se extrapolan a las demás actitudes “nosotros/ellos” y al clima de relaciones industriales, creen que no ha habido las condiciones adecuadas para promover las actitudes de cooperación más generales. Para ellos, las actitudes

La continuidad está referida al “valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el dejarla” (Robbins, 2015, p.80).

A partir de lo planteado por los diversos estudios el compromiso de continuidad en los servidores públicos de la UGEL se ve reflejada en la necesidad de cumplir con uno de los objetivos que muchos se plantearon como es el de desarrollarse como un empleado capacitado y como pieza clave en el funcionamiento de la institución.

El compromiso de continuidad es “el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa” (Cutipa, 2014, p.46)

El compromiso de continuidad señala el reconocimiento del servidor público con respecto a los costos (financieros, físicos psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo si decidiera renunciar a la UGEL. Es decir, el servidor se siente vinculado a la UGEL porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejar todo eso implicaría perder todo; así también percibe oportunidades fuera de la entidad que se ven reducidas por la problemática actual que vienen teniendo nuestro país, es así que se incrementa el apego a la UGEL.

1.4. Formulación al Problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

1.5. Justificación del estudio

Consideramos que la importancia de la presente investigación, está en que nos permitió identificar los problemas de la gestión administrativa y el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018. Todo esto permitirá corregir y plantear acciones concretas y orientadas a mejorar la gestión administrativa de la servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, la cual se verá reflejada en un mejor compromiso organizacional y la mejora de los procesos administrativos.

La información teórica que se presenta en la investigación sirve de base; para propuestas de carácter incoativa en la administración educativa, pues la gestión administrativa y el compromiso organizacional son variables de un tema aún pendiente en la agenda educativa en los últimos años en las unidad de gestión educativa local 03- Lima, sobre todo de nivel básico regular a medida de su avance o retroceso será el progreso de las relaciones entre dichos elementos y en la unidad de gestión educativa local 03- Lima; por lo que los resultados servirán de base teórica científica para llenar vacíos aún existentes en este campo de la gestión educativa.

1.5.1 Justificación práctica

Lograr una formación en la mejora de la gestión administrativa a desarrollar dentro de la Unidad de Gestión educativa Local 03 cumpliendo las condiciones básicas de eficiencia como inicio de la mejora continua promovida por la acreditación de los programas educativos actuales, en base a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, es imprescindible involucrar a los servidores públicos en el proceso de una mejora constante de su labor en beneficio de la comunidad educativa, mediante cursos de actualización y capacitaciones sobre gestión administrativa; tanto para lograr transmitirles las metodologías más eficientes, así como el uso adecuado de instrumentos que facilitarían el trabajo del servidor público.

1.5.2 Justificación metodológica

Demostrar la importancia de nuevas metodologías aplicadas al desarrollo de la eficacia en la mejora de la gestión administrativa ampliando la generación de nuevos conocimientos sobre su aplicación de un mejor proceso administrativo.

A través de la investigación logramos conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de en las unidad de gestión educativa local 03- Lima y la imagen institucional que proyectan a la comunidad, para lo cual utilizamos métodos como la encuesta que aplicamos, A través de ella se obtuvo los resultados requeridos. Con este método, se realizó la investigación con mayor veracidad y en toda su totalidad.

1.5.3 Justificación pedagógica

Su transcendencia radica en contribuir en la mejora de la calidad educativa, logrando aportar herramientas que nos guiarán a formar una sociedad, donde se complemente lo académico social, cultural e intelectual.

Asimismo una buena gestión administrativa genera resultados más saludables y efectivos en el rendimiento académico en las instituciones de la unidad de gestión educativa local 03, pero los hábitos que desarrollen los

estudiantes están relacionados con su desenvolvimiento personal, que se aprecia en cada hogar.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Hipótesis específicas 2

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Hipótesis específicas 3

La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

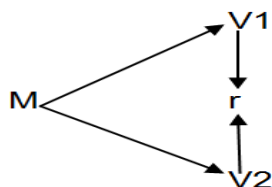
Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

II. Método

2.1. Diseño de la Investigación:

En la presente investigación bajo el enfoque cuantitativo se sigue con el método no experimental descriptivo, transversal que se denota.



Esquema de correlacional

Dónde:

“O1” correspondería al conjunto de datos con respecto a la gestión administrativa

“O2”, sería al conjunto de datos con respecto a la Compromiso organizacional

m = Son las unidades muestrales que en este caso son los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima

r = Es el coeficiente de correlación establecido para el estudio.

Metodología

Para el presente estudio el método de investigación es el método cuantitativo, el cual se ajusta al tipo de investigación descriptiva y diseño correlacional escogido para este fin.

La presente investigación es de tipo cuantitativo e hipotético, puesto que los resultados son recolectados con datos numéricos y analizados aplicando los procesos estadísticos; así mismo se considera el método de la lógica y del razonamiento deductivo porque parte de un problema general.

Tipo de estudio:

La investigación es de tipo básica, que según Hernández, Baptista y Fernández (2014), “se busca conocer y entender (p.102) la relación entre la percepción de la Gestión administrativa y el compromiso organizacional.

2.2 Variables de estudio, Operacionalización.**2.2.1 Concepción de la Gestión administrativa**

Según Louffat (2015) define que:

Esta variable tiene como dimensiones la planificación, organización, dirección y control que se midió a través de un cuestionario de escala ordinaria.

Según las definiciones de los autores antes mencionados, se puede determinar que la gestión administrativa vendría a ser el proceso que se va a encargar de conducir el destino de una organización de servicios educativos como viene a ser el caso de la UGEL 03 que mediante sus elementos y sus diferentes teorías y áreas de estudio, para una consecución eficiente y eficaz de sus objetivos.

2.2.2. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, es aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general (Arias, 2011 p.39)

Para crear un compromiso organizacional en las unidades de gestión educativa local 03- Lima los directivos pueden tomar medidas muy concretas para contribuir al desarrollo de una orientación académica y de una expectativa de alto rendimiento.

En vista a que los diferentes estudiosos coinciden en definir el compromiso organizacional como la confluencia de tres tipos de compromiso, afectivo, de continuidad /continuación y normativo. Se ha visto por conveniente estudiarlos a modo de dimensiones para realizar el siguiente estudio. Además se tomó como modelo el trabajo realizado por la universidad de Guanajuato México. Los siguientes tipos de compromiso organizacional que mencionan Allen y Meyer son tomados como dimensiones y se presentan en el cuadro respectivo.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Rangos
Planificación	Procedimiento Planificación	01 - 11		
Organización	Estructura organizacional MOF Coordinación de las actividades.	12 - 17	Siempre Casi siempre	Buena (111 - 150)
Dirección	Liderazgo Comunicación Motivación	18 - 25	A veces Casi Nunca Nunca	Regular (70 - 110) Mala (30 - 69)
Control	Normatividad Estándares Corrección Acciones	26 - 30		

Fuente: Adaptado de Louffat (2015).

Tabla 2

Operacionalización del compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Compromiso afectivo	Lazos emocionales		Cuestionario	Buena
	Percepción de satisfacción. De necesidades.	1,2,3,4,5, 6,7,8	Escala Likert Índices: Siempre Casi Siempre A Veces	(111 - 150) Regular (71 - 110)
Compromiso normativo	Necesidad de trabajo	9,10,11,1 2,13,14,1	Casi Nunca	Malo
	Opciones laborales Evaluación de permanencia	5,16	Nunca	(30 - 70)
Compromiso de continuidad	Pertenencia Lealtad/valoración. Gratitud/Identidad.	17,18,19, 20,21,22, 23,24		

Fuente: Elaborado según el análisis del marco teórico

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población está comprendida por 300 servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

2.3.2. Muestra

La técnica de muestreo es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Hernández, et, (2014, p.157), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,06): Tolerancia al error

N (500): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 300}{0,06^2 (300 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} =$$

n= 169

Muestreo probabilístico

Hernández, et. al., Señalan que:

Los métodos de muestreo probabilístico son aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño que tienen la misma probabilidad de ser elegidas. (2014, p.157)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Permitió identificar el nivel de relación del Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03. Fue diseñado especialmente para ser utilizado en la presente investigación, con 30 ítems para la variable Gestión administrativa y 27 ítems para la variable Compromiso organizacional, Las cuales permitieron extraer información.

2.4.1. Técnicas de recolección de datos:

Para realizar la aplicación de la encuesta se solicitó la autorización del director de la institución, quien gentilmente accedió a nuestra petición de igual forma los servidores públicos de la UGEL también participaron de forma activa y en su totalidad en el llenado de las fichas.

Técnicas:

Observación. Por ser una investigación de tipo descriptiva es necesaria la utilización de la técnica de observación, sin dejar de lado que de acuerdo a los principios de la investigación científica mundial, la observación está implícita en toda investigación, como una forma de recoger los datos por parte del investigador que le permitan tener una visión más clara de interpretación de los hechos que se investigan.

Encuesta, en tal sentido para recoger la información de ambos instrumentos, de acuerdo con (Hernández et al. 2014)

Fichaje, se utilizó para la construcción del marco teórico en la recopilación de la información de fuentes primarias y secundarias.

El objetivo de este estudio fue conocer diversos aspectos relacionados con el desempeño profesional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima. Dicho instrumento se aprecia en el Anexo N° 1

El instrumento principal que se empleó en el estudio fue el cuestionario, que se aplicó a los elementos que intervienen: servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima.

Variable 1: Gestión administrativa

Ficha técnica

Nombre Original: Gestión administrativa

Autor: Deysi Quilca Oroncoy

Procedencia: Unidad de gestión educativa local N° 03-Lima

Objetivo: Determinar el nivel de Gestión administrativa

Administración. Individual

Duración. 20 a 25 minutos

Escala: de Likert

Bueno (111 – 150)

Regular (71 -110)

Bajo (30 – 70)

Ficha técnica

Nombre Original: Compromiso organizacional

Autor: Deysi Quilca Oroncoy

Procedencia: Unidad de gestión educativa local N° 03-Lima

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional

Administración. Individual

Duración. 20 a 25 minutos

Alto (111 – 150)

Medio (71 -110)

Bajo (30 – 70)

Validez y Confiabilidad

Validez

Tabla 3

Validez de contenido del instrumento gestión administrativa

Experto	Especialidad	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento Compromiso organizacional.

Experto	Especialidad	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

2.4.2 Confiabilidad de los instrumentos

La relación fue cuantificada a través de Rho de Spearman, es cual está dado por: El coeficiente de Alfa de Cronbach nos indica que en el instrumento de medición de valores para la confiabilidad oscilan entre 0 y 1, donde 0 nos indica que la confiabilidad es nula y 1 es la confiabilidad total.

La confiabilidad de la prueba se ha calculado según el criterio de Alpha de Cron Bach porque los instrumentos son de tipo escala de Likert, su fórmula es:

Tabla 5

Confiabilidad de cuestionario de gestión administrativa

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión administrativa	0,876	30

Fuente: Resultados SPSS 24.

Interpretación:

Tabla 6

Confiabilidad de cuestionario del compromiso organizacional

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Compromiso organizacional	0, 845	27

Fuente: Resultados SPSS 24.

Cuando los niveles de confiabilidad se acerquen más hacia el 1 es mejor la confiabilidad, dando una confiabilidad aceptable y respetable y si los valores tienden a menos de 0.8 la confiabilidad es deficiente que nos puede llevar a una conclusión errada.

El instrumento del cuestionario aplicado a los treinta servidores públicos sobre la “gestión administrativa” arrojó un nivel de confiabilidad de 0. 876 que es de excelente confiabilidad de acuerdo al cuadro de los niveles de confiabilidad y así mismo el cuestionario aplicado a los treinta servidores públicos sobre la variable “compromiso organizacional” arrojó un nivel de confiabilidad de 0. 845 que es de excelente confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

Es viable, en razón que los estudios se abocan a encontrar la relación de la variable Evaluación utilizada por los servidores públicos, del mismo modo es confirmatorio en los fundamentos que buscaron contrastar los planeamientos hipotéticos de la investigación.

Se utilizará el método descriptivo- cuantitativo desde el enfoque de Hernández 2014) corresponde al método descriptivo, éste pretende describir y

analizar sistemáticamente lo que ya existe. Este método lo utilizaremos porque se partirá de una hipótesis general y de ella se deducen las implicancias con las cuales debe ser demostrada, es decir, se va de lo general a lo particular.

De igual manera se utilizarán métodos de análisis, científicos y estadísticos.

Análisis estadístico de los datos.

Por ser una investigación descriptiva simple y exploratoria para el tratamiento de datos se utilizará la estadística no probabilística, es decir, la estadística porcentual, utilizando para ellos los cuadros estadísticos y las gráficas de pastel.

Análisis de información: se procedió analizar los datos recabados en la investigación con relación a las bases teóricas de la investigación.

Los procedimientos de análisis de los datos se realizaron mediante el uso de la estadística descriptiva, para presentar los datos en frecuencia y porcentaje. Para ello, se hizo uso de procedimientos estadísticos, utilizando el programa SPSS 24 para Windows y el Excel.

Coefficiente de correlación de Spearman

La relación fue cuantificada a través de Rho de Spearman, el cual está dado por la fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.6 Aspectos éticos

Se sugiere los siguientes principios:

Reserva de identidad de los servidores públicos.

Citas de los textos y documentos consultados.

No manipulación de resultados.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1 Análisis descriptivo

Par la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018” para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 7

Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	37	Mala
Regular	62	Regular
Buena	70	Buena
Total	169	Total

Fuente. *Resultados de aplicación de encuestas.*

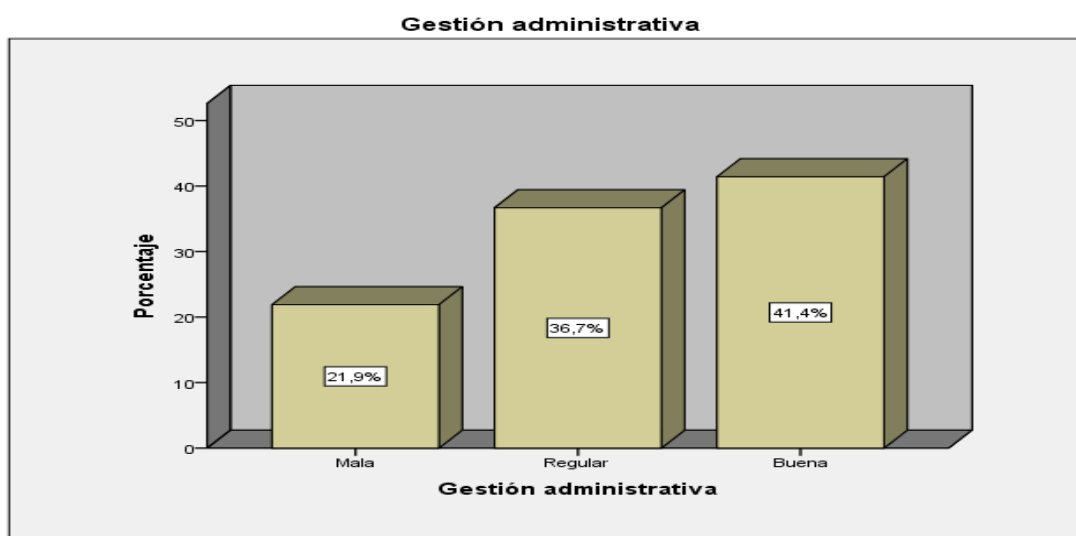


Figura 2 Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de la gestión administrativa de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, se tiene que el nivel bueno con un 41,4% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 36,7%, el nivel malo con 21.9%. Perciben que el

nivel es bueno según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

Tabla 8

Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	33	19,5
Regular	57	33,7
Buena	79	46,7
Total	169	100,0

Fuente. Resultados de aplicación de encuestas.

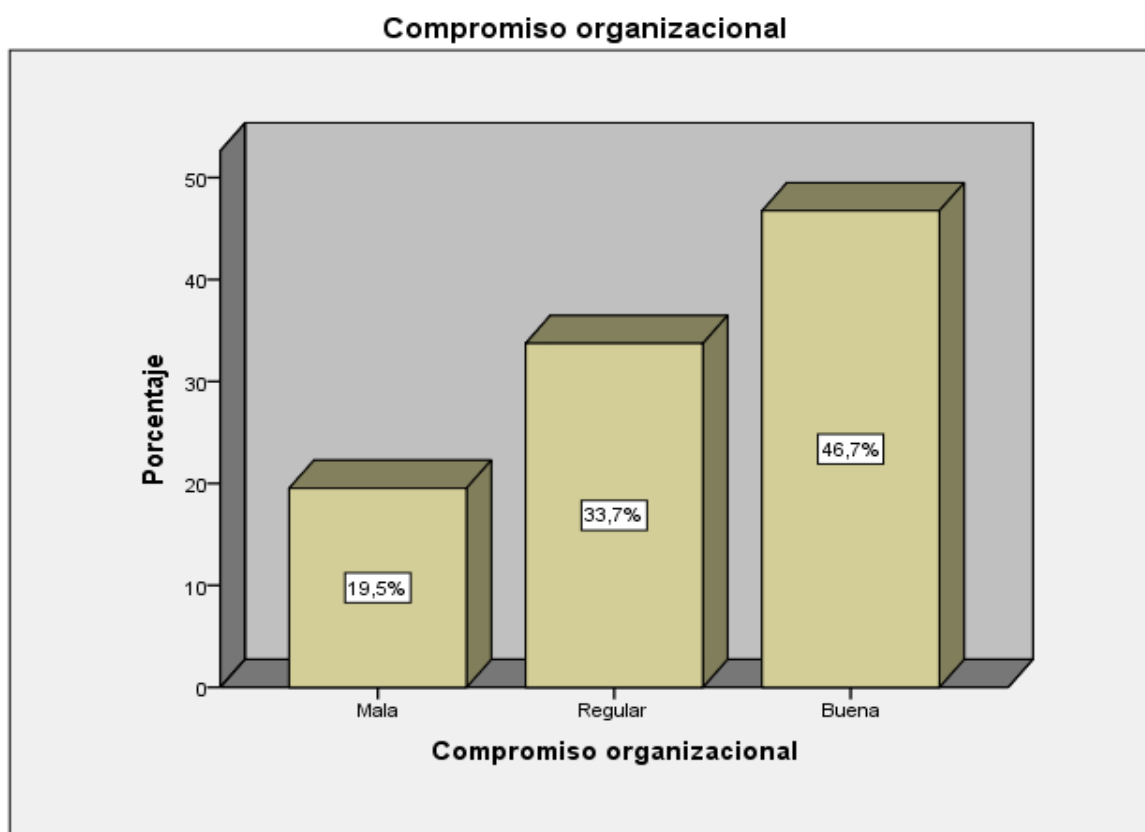


Figura 3. Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos.

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles del compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, se tiene que el nivel bueno con un 46,7% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 33,7%, el nivel malo con 19.5%. Perciben que el nivel es bueno según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa

local 03- Lima, 2018.

3.1.1 Niveles entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-lima, 2018.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos a la análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado general de la investigación

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según la gestión administrativa y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión administrativa	Mala	Recuento	33	2	2	37
		% del total	19,5%	1,2%	1,2%	21,9%
	Regular	Recuento	0	42	20	62
		% del total	0,0%	24,9%	11,8%	36,7%
	Buena	Recuento	0	13	57	70
		% del total	0,0%	7,7%	33,7%	41,4%
Total	Recuento	33	57	79	169	
	% del total	19,5%	33,7%	46,7%	100,0%	

Fuente. Resultados SPSS 24.

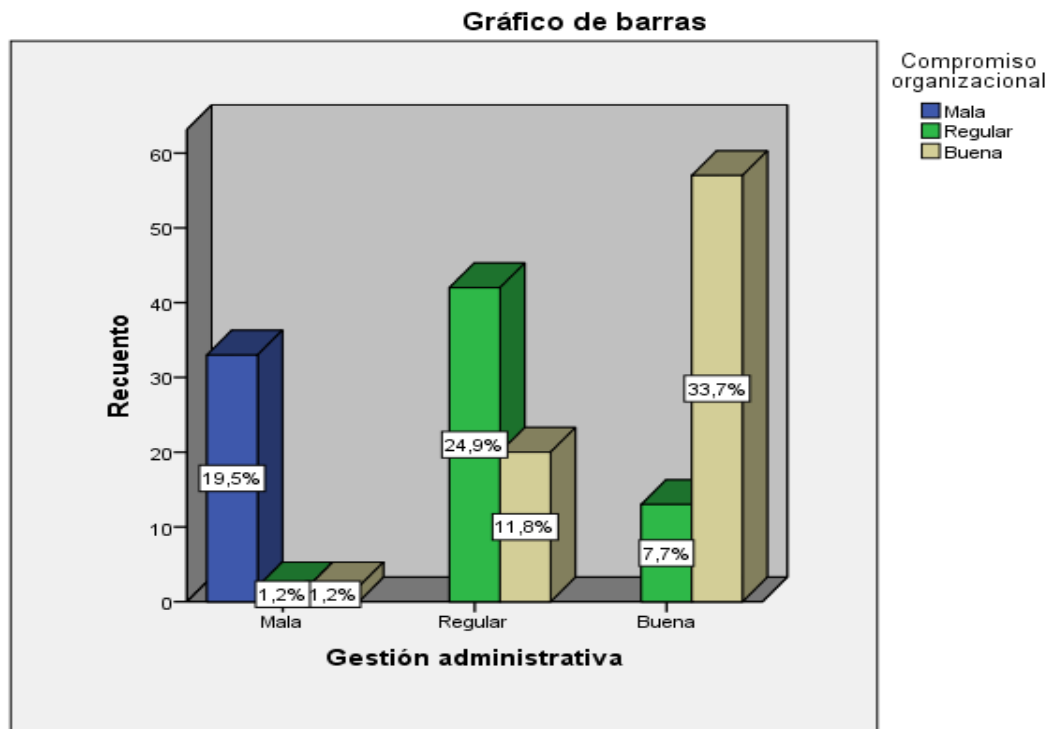


Figura 4. Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso organizacional.

De la tabla y figura, se observa que el gestión administrativa y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, de los cuales se tiene que el 19.5% presentan un nivel de gestión administrativa en el nivel malo por lo que el nivel de compromiso organizacional se encuentra en malo, mientras que el 24.9% perciben que el nivel de gestión administrativa en regular por lo que el nivel de compromiso organizacional se encuentra en regular, y el 33.7% manifiesta que el nivel de gestión administrativa es bueno por lo que el nivel de compromiso organizacional es bueno según de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según la gestión administrativa y compromiso afectivo.

			Compromiso afectivo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión administrativa	Mala	Recuento	35	0	2	37
		% del total	20,7%	0,0%	1,2%	21,9%
	Regular	Recuento	4	34	24	62
		% del total	2,4%	20,1%	14,2%	36,7%
	Buena	Recuento	0	13	57	70
		% del total	0,0%	7,7%	33,7%	41,4%
Total		Recuento	39	47	83	169
		% del total	23,1%	27,8%	49,1%	100,0%

Fuente. Resultados SPSS 24.

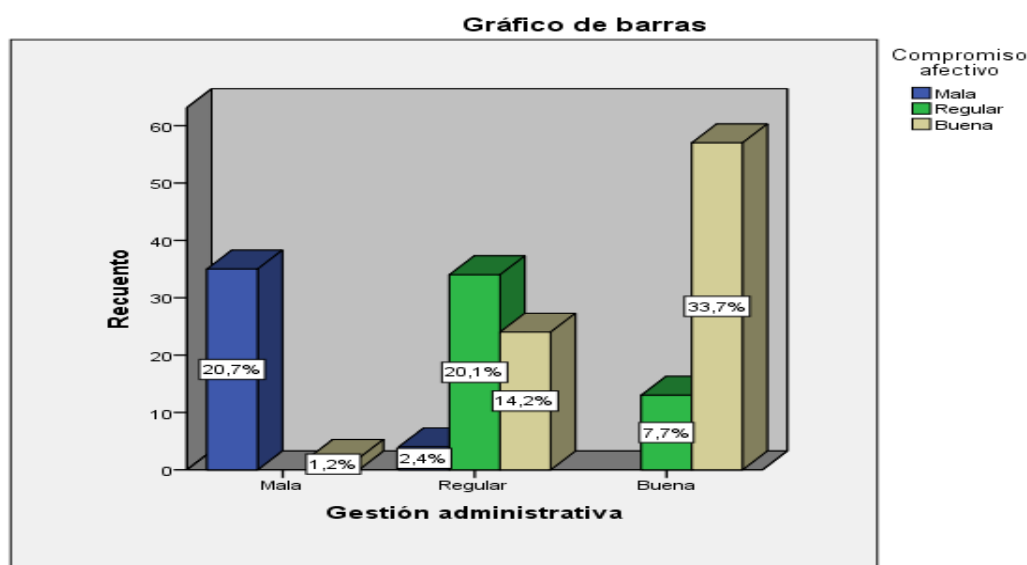


Figura 5. Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso afectivo.

De la tabla y figura, se observa que el gestión administrativa y el compromiso afectivo de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima, de los cuales se tiene que el 20.7% presentan un nivel de gestión administrativa en el nivel malo por lo que el nivel de compromiso afectivo se encuentra en malo, mientras que el 20.1% perciben que el nivel de gestión administrativa en regular por lo que el nivel de compromiso afectivo se encuentra en regular, y el 33.7% manifiesta que el nivel de gestión administrativa es bueno por lo que el nivel de compromiso afectivo es bueno según de los servidores

públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según la gestión administrativa y compromiso continuidad

		Compromiso de continuidad			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión administrativa	Mala	Recuento	25	8	4	37
		% del total	14,8%	4,7%	2,4%	21,9%
	Regular	Recuento	13	24	25	62
		% del total	7,7%	14,2%	14,8%	36,7%
	Buena	Recuento	7	0	63	70
		% del total	4,1%	0,0%	37,3%	41,4%
Total		Recuento	45	32	92	169
		% del total	26,6%	18,9%	54,4%	100,0%

Fuente. Resultados SPSS 24.

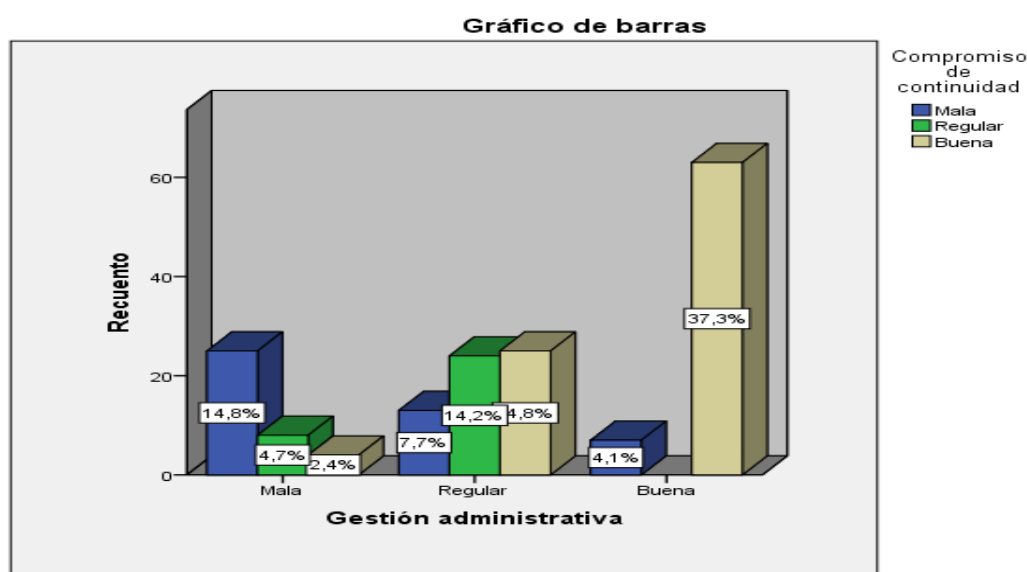


Figura 6. Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso continuidad

De la tabla y figura, se observa que el gestión administrativa y el compromiso continuidad de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, de los cuales se tiene que el 14,8% presentan un nivel de gestión administrativa en el nivel malo por lo que el nivel de compromiso continuidad se encuentra en malo, mientras que el 14,2% perciben que el nivel de gestión administrativa en regular por lo que el nivel de compromiso continuidad se encuentra en regular, y el 37,3% manifiesta que el nivel de gestión administrativa

es bueno por lo que el nivel de compromiso continuidad es bueno según de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según la gestión administrativa y compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión administrativa	Mala	Recuento	35	0	2	37
		% del total	20,7%	0,0%	1,2%	21,9%
	Regular	Recuento	9	49	4	62
		% del total	5,3%	29,0%	2,4%	36,7%
	Buena	Recuento	7	9	54	70
		% del total	4,1%	5,3%	32,0%	41,4%
Total		Recuento	51	58	60	169
		% del total	30,2%	34,3%	35,5%	100,0%

Fuente. Resultados SPSS 24.

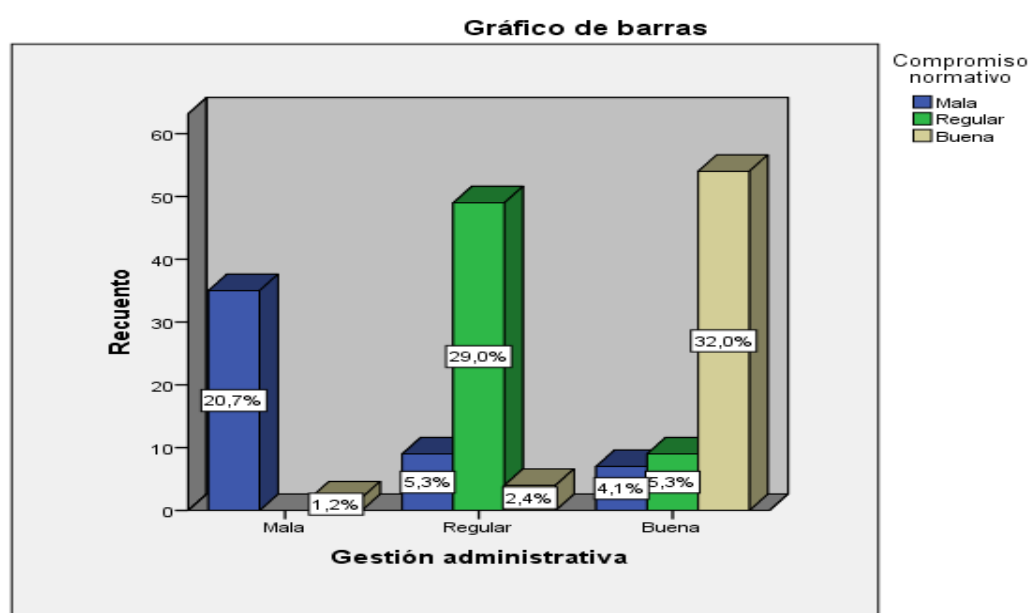


Figura 7. Nivel de porcentajes según la gestión administrativa y compromiso normativo.

De la tabla y figura, se observa que el gestión administrativa y el compromiso normativo de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, de los cuales se tiene que el 20.7% presentan un nivel de gestión administrativa en el nivel malo por lo que el nivel de compromiso normativo se encuentra en malo, mientras que el 29% perciben que el nivel de gestión

administrativa en regular por lo que el nivel de compromiso normativo se encuentra en regular, y el 32% manifiesta que el nivel de gestión administrativa es bueno por lo que el nivel de compromiso normativo es bueno según de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

3.2 Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad de las variables, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos de la gestión administrativa provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos de la gestión administrativa no provienen de una distribución normal.

Ho: El compromiso organizacional provienen de una distribución normal.

H1: El compromiso organizacional no proviene de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión administrativa	Compromiso organizacional
N		169	169
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,20	2,27
	Desviación típica	,774	,770
	Absoluta	,265	,295
Diferencias más extremas	Positiva	,185	,172
	Negativa	-,265	-,295
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,446	3,839
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable gestión administrativa y el compromiso organizacional de los servidores públicos no tiene distribución normal, por lo tanto los resultados permiten aplicar la estadística no paramétrica y se determinó la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman la cual mide el grado de relación entre las variables

4.3. Contrastación de hipótesis general de la investigación

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Hi. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Tabla 14

Correlación gestión administrativa y el compromiso organizacional

		Gestión administrativa	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman		1,000	,747**	
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	169	169	

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,747 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018

Hipótesis específicos 1

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Hi. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Tabla 15

Correlación gestión administrativa y el compromiso afectivo

			Gestión administrativa	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	169	169

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,728 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018

Hipótesis específicos 2

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Hi. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Tabla 16

Correlación gestión administrativa y el compromiso continuidad

			Gestión administrativa	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,621 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018

Hipótesis específicos 3

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Hi. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

Tabla 17

Correlación gestión administrativa y el compromiso normativo

			Gestión administrativa	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,739 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018

IV. Discusión

El estudio se titula: “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018, los resultados encontrados guardan una relación con la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis, la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 – Lima, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 747 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 –Lima. Catillo (2015) Concluye que el 5,9 % se ubica en el nivel bajo de la gestión administrativa, el 53,4 % se encuentra en el nivel de alto de gestión administrativa. Según Pérez, M. (2014) Concluye que la investigación. (Rho= 0, 0.812) como aporte, la investigación alcanza resultados de interés en el grado de gestión administrativa y clima laboral que muestra el grupo en estudio proveniente del área administrativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 728 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, Según Vásquez (2015) Concluye que existe una correlación alta de 0.891 según Bisquerra, y una significancia de 0.000 altamente significativa se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Según Acosta y Ramírez (2015) Concluye que el hallazgo que el

grado de correlación de los usuarios. Se encontró correlación moderada entre las dos variables.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 621 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima. Lo anterior es ratificado por Sánchez (2016) Concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa ($p < .05$); también, se halló que la dimensión afectivo, permanencia y normativo se relacionaron significativamente la gestión administrativa ($p < .05$). Por otro lado, se encontró que los servidores públicos presentaban un buen compromiso organizacional y gestión administrativa en Institución. Para Gaona y Cazorla (2015) Concluye que se determinó nos indica que los sujetos evaluados observan adecuados niveles de planeamiento estratégico y gestión administrativa, existe correlación significativa entre las variables estudiadas, por que podríamos señalar que se deberá afianzar.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 – Lima, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 739 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 – Lima, lo anterior es ratificado por Bonilla (2017) Concluye que los servidores públicos mayoritariamente están insatisfechos

(51.3%) frente a un 48.7% de empleados medianamente satisfechos. Respecto a los procesos gerenciales se obtuvo que el 91.2% tiene un proceso gerencial alto con la institución en que laboran. A la par concluye que existe una relación significativa ($r=0.732$, $p=0.00$), gestión administrativa y los procesos gerenciales. Para Flores (2015) concluye que existe una correlación de 0.857 alta según Bisquerra, y una significancia de 0.000 altamente significativa, porque se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. Conclusiones

Primera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,747$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,728$) y significativamente ($P=0.000$) con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Tercera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,621$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 – Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

Cuarta: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,739$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI Recomendaciones

Primero: A los directivos, se sugiere debe realizarse capacitaciones a todos los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima que lo integran ya sean nombrados o contratados, pedir al Ministerio de Educación que apoye con estas capacitaciones para tener servidores públicos más capacitados y actualizados ya que todo va avanzando junto con la tecnología donde los servidores públicos tienen que estar al mismo nivel por lo que se sugiere darse mínimo una vez al año; concluyendo con las evaluaciones correspondientes acerca de las capacitaciones dadas.

Segundo: A los directivos, se sugiere para el mejor control y funcionamiento de la gestión administrativa debe considerarse un buzón de sugerencias, para así conocer detalles acerca del trabajo de gestión y poder mejorar las debilidades y amenazas que se presentan en la unidad de gestión educativa local 03- Lima, ya que con ello se conocería las dificultades o deficiencias que mejoraremos para beneficio de los usuarios y de la comunidad a quien presta los servicios.

Tercero: Los directivos de las La unidad de gestión educativa local 03- Lima de unidad de gestión a educativa local 03- Lima, deben aprovechar los resultados obtenidos de sus servidores públicos que mayoritariamente manifiestan tener un alto compromiso con su institución y estar satisfechos de los beneficios que reciben de ella, para fortalecer su filiación afectiva, su obligación moral y los espacios ganados en la organización, a fin de encaminarlos hacia la consecución de los objetivos de corto, mediano y largo plazo que benefician a la educación local, regional y nacional.

Cuarto: Se sugiere fortalecer el compromiso afectivo y normativo de los servidores públicos que tienen que ver con el apego emocional y la obligación moral hacia la unidad de gestión educativa local 03- Lima; que son dimensiones muy cercanas al trabajo que vienen realizando el servidor público en la entidad, cuya tarea está orientada en la atención de requerimientos de toda la comunidad educativa, los que son necesarios para un único fin una educación de calidad.

VII. Referencias bibliográficas

- Acosta y Ramírez (2015). *Gestión administrativa y calidad de servicio según los usuarios de la Municipalidad distrital de Puente Piedra 2014*, Maestría en Gestión Pública, Lima Perú, Universidad César Vallejo.
- Alvarado O. (2016). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Ediciones Vallejianas, Lima.
- Arias, F. (2011). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200).
- Barraza, T. (2010). *Compromiso organizacional de los administrativos: un estudio exploratorio*. Universidad Pedagógica de Durango, México
- Bonilla (2017). *Gestión administrativa basada en los procesos gerenciales*. Tesis de maestría, presentada en San José de Costa Rica, Universidad Centroamericana de administración.
- Bravo, P. (2014). *Estudio psicológico y de las variables de clima laboral, calidad de trato, satisfacción subjetiva, niveles de estrés y depresión en el personal de enfermería de la Unidad de Tratamiento Intensivo Quirúrgico del Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Bustamante, M., Hernández, J. y Yañez, L (2015). *Análisis del compromiso organizacional en el Hospital Regional de Talca*. Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud, 5(11).
- Calero, B.; (1995). *Administración y gestión*. México D.F.: Mc Graw Hill. 234 páginas.
- Cámara, R. (2012). *“Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional”*. Tesis doctoral de la Universidad de Cádiz.España.

- Castillo (2015) *Nivel de Gestión administrativa en los empleados de las empresas petroleras*, Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Castillo (2015) *Nivel de Gestión administrativa en los empleados de las empresas petroleras*, Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas México.
- Cutipa, A. (2014). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores empleados de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, durante el período 2014-I*. Perú, Lima: sustentada en la Universidad Peruana Unión.
- MINEDU. (2011). *Gestión Administrativa. Lima, Perú: Normas de gestión para los procesos educativos*. Guía de trabajo. Sin edición.
- Davis, K. & Thomas J. (2014): *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ª ed.).
- Delgado, B. (2009), *Dirección y Administración Integrada de Personas Procesos Técnicas en Práctica*. México: Trillas
- Flores (2015) *Gestión administrativa y comunicación organizacional según los docentes de Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Fuentes, I. (2016). *Comunicación y asertividad entre padres e hijos(as) adolescentes*. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias de la Comunicación, Guatemala.
- Furham, A. (2010). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México D.F. Editorial Alfa Omega.
- Gaona y Cazorla (2015) *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa del Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil*.
- Gil M., Y Giner, F. (2011). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid. Editorial ESIC.

- Handy, C. (2010). *Modelo federalista, equilibrio de poder en la empresa* .En Harvard Deusto Business Review Nª 54.
- Hernández, H., Fernández, J. & Baptista (2014) *Metodología de la investigación científica* .México: Mc Graw-Hill.
- Louffat, E. (2012) *Administración del Potencial Humano*, (2 ed). Argentina
- Louffat, E. (2015) *Fundamentos del proceso administrativo*, (3 ed). Argentina
- Máynez, I. (2016) *Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?* Revista de Contaduría y Administración N° 64. Pp. 666-681. México: Universidad Autónoma de Juárez
- Mcgregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas*. Editorial MCGRAW-HILL, Madrid España, 365 páginas.
- México: McGraw Hill.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organization Commitment. *Human Resource Manegement Review*, 01, 61-89.
- Pérez, M. (2014) *Gestión administrativa y Clima laboral según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima, 2014*.
- Ramos Álvarez, O. (2011), *Gestionando con eficacia las organizaciones del ámbito educativo*, editorial San Marcos, Lima- Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2015) *Comportamiento organizacional* 13ª Edición. México: Pearson.
- Sánchez (2016) *Compromiso organizacional y la gestión administrativa en la unidad de gestión administrativa local 03- Lima de educación superior estatales*, tesis doctoral Buenos Aires.

Silberman & Hansburg; (2011). *Gestión administrativa* Editorial Grijalva Buenos Aires, Argentina 231 páginas

Vásquez (2015) *Gestión administrativa y compromiso institucional los docentes de la Región Metropolitana*, tesis de maestría, Universidad de Santiago de Chile.

Anexos

Anexo A

Matriz de consistencia

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																																															
<p>1.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018?</p> <p>1.2.2. Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p>	<p>1.6.1. Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.</p> <p>1.6.2. Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p>	<p>3.1.1. Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p> <p>3.1.2. Hipótesis específicos La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p> <p>La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018</p>	Variable 1: Gestión administrativa																																															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Instrumentos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Panificación</td> <td>Procedimiento</td> <td>1,2,3,4,5 y 6</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Planificación</td> <td>7,8,9,10 y 11</td> <td>Escala Likert Índices</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organización</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>12, 13, 14,</td> <td>Siempre</td> </tr> <tr> <td>MOF</td> <td>15, 16,17</td> <td>Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Dirección</td> <td>Actividades</td> <td>18,19 20</td> <td>A Veces</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>21, 22, 23,</td> <td>Casi Nunca</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>24, 25,</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Control</td> <td>Motivación</td> <td>26.27,28,</td> <td>Bueno (11-150)</td> </tr> <tr> <td>Normatividad</td> <td>29, 30,</td> <td>Regular (70-110)</td> </tr> <tr> <td>Estándares</td> <td></td> <td>Malo (30-69)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Corrección</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Acciones</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Panificación	Procedimiento	1,2,3,4,5 y 6	Cuestionario	Planificación	7,8,9,10 y 11	Escala Likert Índices	Organización	Estructura organizacional	12, 13, 14,	Siempre	MOF	15, 16,17	Casi Siempre	Dirección	Actividades	18,19 20	A Veces	Liderazgo	21, 22, 23,	Casi Nunca	Comunicación	24, 25,	Nunca	Control	Motivación	26.27,28,	Bueno (11-150)	Normatividad	29, 30,	Regular (70-110)	Estándares		Malo (30-69)		Corrección				Acciones			Variable 2: Compromiso organizacional
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos																																															
Panificación	Procedimiento	1,2,3,4,5 y 6	Cuestionario																																															
	Planificación	7,8,9,10 y 11	Escala Likert Índices																																															
Organización	Estructura organizacional	12, 13, 14,	Siempre																																															
	MOF	15, 16,17	Casi Siempre																																															
Dirección	Actividades	18,19 20	A Veces																																															
	Liderazgo	21, 22, 23,	Casi Nunca																																															
	Comunicación	24, 25,	Nunca																																															
Control	Motivación	26.27,28,	Bueno (11-150)																																															
	Normatividad	29, 30,	Regular (70-110)																																															
	Estándares		Malo (30-69)																																															
	Corrección																																																	
	Acciones																																																	
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Instrumento/ escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Compromiso afectivo</td> <td>Lazos emocionales</td> <td>1,2,3,4</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Percepción de satisfacción.</td> <td>5,6,7,8</td> <td>Escala Likert</td> </tr> <tr> <td>De necesidades.</td> <td></td> <td>Índices:</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso de continuidad</td> <td>Orgullo de pertenencia.</td> <td>9,10,11, 12,</td> <td>1= Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>Necesidad de trabajo</td> <td>13,14,15,</td> <td>2= En desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>Opciones laborales</td> <td>16, 17, 18</td> <td>3= Casi de acuerdo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso normativo</td> <td>Evaluación de permanencia</td> <td>19,20,21</td> <td>4= De acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Pertenencia</td> <td>22, 23, 24</td> <td>5= Totalmente de acuerdo.</td> </tr> <tr> <td>Lealtad/valoración.</td> <td>25, 26, 27</td> <td>Bueno [100,135]</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Gratitud/Identidad.</td> <td></td> <td>Regular [64,99]</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Malo [27,63]</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/ escala	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1,2,3,4	Cuestionario	Percepción de satisfacción.	5,6,7,8	Escala Likert	De necesidades.		Índices:	Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia.	9,10,11, 12,	1= Totalmente en desacuerdo	Necesidad de trabajo	13,14,15,	2= En desacuerdo	Opciones laborales	16, 17, 18	3= Casi de acuerdo	Compromiso normativo	Evaluación de permanencia	19,20,21	4= De acuerdo	Pertenencia	22, 23, 24	5= Totalmente de acuerdo.	Lealtad/valoración.	25, 26, 27	Bueno [100,135]		Gratitud/Identidad.		Regular [64,99]				Malo [27,63]				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/ escala																																															
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1,2,3,4	Cuestionario																																															
	Percepción de satisfacción.	5,6,7,8	Escala Likert																																															
	De necesidades.		Índices:																																															
Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia.	9,10,11, 12,	1= Totalmente en desacuerdo																																															
	Necesidad de trabajo	13,14,15,	2= En desacuerdo																																															
	Opciones laborales	16, 17, 18	3= Casi de acuerdo																																															
Compromiso normativo	Evaluación de permanencia	19,20,21	4= De acuerdo																																															
	Pertenencia	22, 23, 24	5= Totalmente de acuerdo.																																															
	Lealtad/valoración.	25, 26, 27	Bueno [100,135]																																															
	Gratitud/Identidad.		Regular [64,99]																																															
			Malo [27,63]																																															

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 300 servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.</p> <p>Tipo de muestra: Muestra Probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 169 servidores públicos</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autora: Deysi Quilca Oroncoy</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autora: Deysi Quilca Oroncoy</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo B

Instrumentos de medición

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario escala de medición: Gestión administrativa.

Estimados estudiantes, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Dimensión: Planificación	1	2	3	4	5
1	Se involucra al personal de las distintas áreas de la UGEL N° 03 para la elaboración del plan estratégico.					
2	Se difunde al personal los objetivos estratégicos de la gestión educativa local 03					
3	El personal se identifica con la visión y misión de UGEL N° 03					
4	El personal conoce los planes a corto y largo plazo de la UGEL N° 03.					
5	Se da cumplimiento de los objetivos señalados en el plan operativo.					
6	Se difunde al personal las metas previstas en la UGEL N° 03 para el presente año					
7	Participan los trabajadores en la elaboración del presupuesto Institucional de la UGEL N° 03					
8	En la UGEL N° 03 se cumple con el cronograma de gastos.					
9	La UGEL N° 03 cuenta con el personal especializado en presupuesto.					
10	La ejecución del presupuesto se realiza de acuerdo a los planes y programas.					
11	Las transferencias de recursos financieros que se realiza a la UGEL N° 03 son oportunas.					
	Dimensión: Organización					
12	La estructura organizacional definida por la institución establecen los cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades.					
13	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de la UGEL N° 03.					
14	La asignación del personal administrativo de esta sede, se realiza de acuerdo a la formación académica y especialidad del trabajador.					
15	Los equipos de trabajo de las diversas áreas son designados en consenso con los trabajadores					
16	El personal de cada área conoce sus funciones a desempeñar (MOF)					
17	La coordinación de las actividades se realiza directamente con el jefe inmediato superior.					
	Dimensión: Dirección					
18	La Gerencia de Administración de la UGEL N° 03 ejerce un liderazgo de confianza, de visión del futuro, y tiene capacidad para generar los cambios para el bien de la UGEL N° 03.					
19	La Gerencia de Administración Distrital encamina los procesos administrativos en función a la visión y misión de la Institución					
20	La Gerencia de Administración analiza, prioriza, sintetiza y determina las alternativas de solución a los problemas compartiendo sus propuestas y logrando el consenso.					
21	La administración brinda la confianza y libertad para escuchar a sus colaboradores y apoyarlos en lo que sea necesario.					
22	Existe un sistema de comunicación abierto y trato horizontal receptivo con la finalidad de recibir, recoger sugerencias y nuevas propuestas por parte de los colaboradores					
23	La dirección valora las capacidades de los trabajadores otorgando reconocimientos laborales, y promoviendo un mejor clima laboral.					
24	La Dirección fomenta la formación académica a través de cursos de capacitación especializada, seminarios, diplomados, etc.					
25	La dirección se preocupa para que sus colaboradores cuenten con ambientes, mobiliario, equipos informáticos adecuados para la realización de sus funciones eficientemente.					
	Dimensión: Control					
26	La Oficina de Control verifica que las actividades que realizan todas las áreas la UGEL N° 03 estén de acuerdo a la normatividad vigente de la Institución.					
27	La Oficina de Control verifica que la utilización de los recursos financieros, se ejecuten de manera eficiente y eficaz.					
28	La Oficina de Control aplica los estándares para medir el rendimiento y desempeño laboral					
29	La oficina de control hace seguimiento de las medidas correctivas que se deben implementar en las distintas áreas la UGEL N° 03.					
30	Los acciones de control que se realizan son previas, simultáneas o posterior					

Questionario escala de medición: Compromiso organizacional

Estimados estudiantes, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Compromiso afectivo					
1	Me siento ligado emocionalmente a la UGEL N° 03.					
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en esta institución.					
3	Realmente siento como si los problemas de la UGEL N° 03 fueran míos.					
4	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la UGEL N° 03.					
5	Trabajar en esta institución significa personalmente mucho para mí.					
6	Me siento integrado plenamente en mi institución					
7	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					
8	En la UGEL N° 03 me siento como en familia.					
	Dimensión 1 Compromiso continuidad					
9	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución					
10	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos Momentos.					
11	Si ahora decidiera dejar a la UGEL N° 03 muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la UGEL N° 03 podía haber Considerado trabajar en otro sitio.					
13	Sería muy duro para mí dejar a la UGEL N° 03 inclusive si así lo quisiera.					
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de mi institución					
15	Cuento con varias opciones de trabajo					
16	Si por algún motivo tendría que dejar la UGEL N° 03 creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.					
17	Permanecer en la UGEL N° 03 es una necesidad más que un deseo.					
18	Si permanezco en esta la UGEL N° 03 es porque en otra, no tendría los mismos Beneficios que recibo aquí.					
	Dimensión 3 Compromiso normativo					
19	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.					
20	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar a la UGEL N° 03 ahora.					
21	Me sentiría culpable si dejara la UGEL N° 03 ahora.					
22	Esta UGEL N° 03 merece mi lealtad.					
23	Siento muy poca lealtad hacia a la UGEL N° 03					
24	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.					
25	Estoy en deuda con la UGEL N° 03 porque me da la oportunidad de sentirme realizado.					
26	No abandonaré a la UGEL N° 03 porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
27	Siento que le debo mucho a esta institución.					

Anexo C

Base de datos de la muestra

147	1	1	2	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	4	4	3	3	2	1	
148	1	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	4	5	2	5	
149	2	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	1	3	2	
150	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	
151	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	3	2	3	2	3	1	
152	4	4	5	5	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	
153	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	
154	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	5	3	2	1	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	2	3	2	
155	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	3	2	3	1	3	4	4	3	1	3	3	1	
156	2	2	3	1	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	3	
157	2	2	2	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	5	4	5
158	2	1	1	1	5	5	5	5	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3
159	5	5	4	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	
160	2	3	3	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	4	3	1	2	2	
161	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	1	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	
162	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	
163	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	3	5	4	5	
164	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	4	1	2	2	
165	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	4	4	3	2	1	
166	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	1	2	3	3	3	1	3	4	3	3	1	5	5	3	
167	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	3	1	2	2	
168	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	2	3
169	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	4	2	4	3	2	2	

129	4	5	2	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	
130	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	3	2	3	4	3	4	4	
131	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	
132	4	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	
133	3	2	5	2	5	4	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	5	5	5	5	3	
134	4	2	5	3	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	4	3	2	5	5	
135	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	5	5	
136	4	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	
137	2	3	2	3	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	2	3	2	1	3	2	1	1	4	3	4	5	5	
138	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	5	3	4	3	2	4	2	5	5	5	5	5	3	
139	4	5	1	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	3	2	3	2	5	5	3	5	5	
140	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	2	2	3	
141	4	1	3	2	4	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	1	2	4	3	4	5	3	
142	3	1	2	2	5	2	1	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	
143	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	
144	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	5	
145	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	1	3	5	5	4	2	
146	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	3	
147	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	
148	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	2	2	2	1	5	3	5	5	5
149	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	1	3	5	5	4	5	4	4	3	5	
150	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	5	3	5	1	
151	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2	4	4	5	2	
152	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	1	1	3	1	4	2	1	1	3	5	2	3	5	
153	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	2	5	5	5	3	2	3	3	2	
154	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	1	3	
155	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	5	3	1	3	3	3	1	
156	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	5	5	
157	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	5	3	3	3	2	5	5	5	3	2	3	
158	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	1	5	3	
159	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	1
160	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	
161	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	
162	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	5	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	5	3	
163	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	5	4	
164	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	
165	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	
166	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	
167	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	4	4	5	5	
168	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	5	4	5	2	2	4	3	4	1	2	
169	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	5	2	

Anexo D

Base de datos de la prueba piloto

Base de datos prueba piloto del Gestión administrativa

*Gestión administrativa.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

18:

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	var	var	var	var	
1	5	4	3	2	1	1	3	2	5	4	3	2	1	1	3	2	4	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	1					
2	4	1	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	2	3	2	4	4	1	3	3	1	2	3	4	1	3	3	1	2					
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
4	4	4	2	3	1	1	4	2	4	4	2	3	1	1	3	1	4	4	4	2	3	1	1	3	4	4	2	3	1	1					
5	5	2	2	4	3	1	2	2	5	2	2	4	3	1	4	1	5	5	2	2	4	3	1	3	5	2	2	4	3	1					
6	5	3	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4	2	2	2	5	5	3	3	2	4	2	5	5	3	3	2	4	2					
7	4	5	2	3	2	3	5	2	4	5	2	3	2	3	3	3	4	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3					
8	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5					
9	5	4	3	2	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	1	4	4	2							
10	4	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3	5	5	2	2					
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	4	4	5	3	3				
12	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	4	2	4	5	2					
13	5	4	3	2	1	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2					
14	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	3	3	1	5	4					
15	5	5	5	5	5	5	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	5	4	3	2	1	1	2	5	5	2	4	1					
16	4	4	2	3	1	1	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	3	4	3	5	5						
17	5	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	1	4					
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	4	4	2	4	1	3	3	1	2	1	5	2					
19	4	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3					
20	5	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3	3	4	4	2	3	1	1	3	4	5					
21																																			

- Conjunto de datos
- Escala: TODAS LAS VARIABLES
- Título
- Resumen de estadísticos
- Estadísticos de fiabilidad

/ MODEL-ALFNA.

→ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\00\Deysi\Estadística 2\Gestión administrativa

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	30

Base de datos prueba piloto del compromiso organizacional

Compromiso organizacional.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Stat

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

32 :

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	var	var	var	var	
1	4	4	3	2	1	1	3	2	1	5	4	3	2	1	5	5	4	4	2	4	2	1	1	2	1	1	1					
2	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	1	3	3	1	1	3	3	3	5	5	3	2	1	1	1	1	2					
3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	5	5	5	5	5	4	2	1	5	3	4	3	3	1	2	5	1	5					
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4				
5	5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	3	1	5					
6	4	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	2	4	2	4	3	1	4	3	3					
7	1	5	3	3	2	4	2	4	3	2	1	1	3	2	1	5	4	3	2	1	5	5	4	4	2	4	2					
8	2	4	5	2	3	2	3	5	4	3	2	5	4	3	2	4	1	3	3	1	1	3	3	3	5	5	3					
9	1	5	5	2	5	2	5	4	1	3	3	4	1	3	3	5	5	5	5	5	4	2	1	5	3	4	3					
10	5	1	5	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
11	4	1	4	1	3	3	3	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	3	5	2					
12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	2	4	2					
13	2	5	4	3	2	1	3	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	4	4	3					
14	5	4	1	3	3	1	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	1	5	2					
15	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2					
16	5	4	4	2	3	1	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	1	1	3					
17	5	4	3	1	5	2	2	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	1	2	3					
18	5	2	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	5	5	5					
19	5	5	4	3	2	1	4	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	1	1	5					
20	4	4	5	4	3	2	1	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	3	1	4					
21																																

- Escala: TODAS LAS VARIABLES
- Título
- Resumen de estadísticos
- Estadísticos de fiabilidad

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\00 Tesis\00\Deysi\Estadística 2\Compromiso organizacional

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	27

Anexo E

Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a la
institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Ate, 05 de julio de 2018

Carta P. 025 - 2018 EPG – UCV - ATE

Señor(a)

Lic. Pachas Requena María Mercedes

Directora de la Gestión Educativa Local 03

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUILCA ORONCOY, DEYSI** identificado con DNI N°43700180 y código de matrícula N°7001157349; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima 2018 "

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente.

Mg. María Del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus - Ate



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación de
Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 03

Dirección

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2018 al 2027"

Lima, 17 AGO 2018

OFICIO N° 1931 - 2018-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.03/DIR

Señora
MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTÍNEZ
Coordinadora de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Campus - Ate
Lima,
Presente.-

ASUNTO : Desarrollo de trabajo de investigación

REFERENCIA : Carta P.025-2018 EPG-UCV-ATE

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que se otorgó el permiso correspondiente a la señorita Deysi Quilca Oroncoy identificada con DNI: 43700180 para desarrollar el trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local N°03-Lima 2018" en esta sede institucional.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



LIC. MARIA MERCEDES PACHAS REQUENA
Directora de la Unidad de Gestión
Educativa Local N° 03

www.ugel03.gob.pe

Jr. Andahuaylas 563 (Excolegio Mercedes)
Cercado de Lima - Lima 01 - Perú

Anexo F

Certificados de validez de contenido de los instrumentos

Apéndice D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	Se involucra al personal de las distintas áreas de la UGEL N° 03 para la elaboración del plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Se difunde al personal los objetivos estratégicos de la gestión administrativa local 03	✓		✓		✓		
3	El personal se identifica con la visión y misión de UGEL N° 03	✓		✓		✓		
4	El personal conoce los planes a corto y largo plazo de la UGEL N° 03.	✓		✓		✓		
5	Se da cumplimiento de los objetivos señalados en el plan operativo.	✓		✓		✓		
6	Se difunde al personal las metas previstas en la UGEL N° 03 para el presente año	✓		✓		✓		
7	Participan los trabajadores en la elaboración del presupuesto Institucional de la UGEL N° 03	✓		✓		✓		
8	En la UGEL N° 03 se cumple con el cronograma de gastos.	✓		✓		✓		
9	La UGEL N° 03 cuenta con el personal especializado en presupuesto.	✓		✓		✓		
10	La ejecución del presupuesto se realiza de acuerdo a los planes y programas.	✓		✓		✓		
11	Las transferencias de recursos financieros que se realiza a la UGEL N° 03 son oportunas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La estructura organizacional definida por la institución establecen los cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades.	✓		✓		✓		
13	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de la UGEL N° 03.	✓		✓		✓		
14	La asignación del personal administrativo de esta sede, se realiza de acuerdo a la formación académica y especialidad del trabajador.	✓		✓		✓		
15	Los equipos de trabajo de las diversas áreas son designados en consenso con los trabajadores	✓		✓		✓		
16	El personal de cada área conoce sus funciones a desempeñar (MOF)	✓		✓		✓		
17	La coordinación de las actividades se realiza directamente con el jefe inmediato superior.	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No
18	La Gerencia de Administración de la UGEL N° 03 ejerce un liderazgo de confianza, de visión del futuro, y tiene capacidad para generar los cambios para el bien de la UGEL N° 03.	✓		✓		✓	
19	La Gerencia de Administración Distrital encamina los procesos administrativos en función a la visión y misión de la Institución	✓		✓		✓	
20	La Gerencia de Administración analiza, prioriza, sintetiza y determina las alternativas de solución a los problemas compartiendo sus propuestas y logrando el consenso.	✓		✓		✓	
21	La administración brinda la confianza y libertad para escuchar a sus colaboradores y apoyarlos en lo que sea necesario.	✓		✓		✓	
22	Existe un sistema de comunicación abierto y trato horizontal receptivo con la finalidad de recibir, recoger sugerencias y nuevas propuestas por parte de los colaboradores	✓		✓		✓	
23	La dirección valora las capacidades de los trabajadores otorgando reconocimientos laborales, y promoviendo un mejor clima laboral.	✓		✓		✓	
24	La Dirección fomenta la formación académica a través de cursos de capacitación especializada, seminarios, diplomados, etc.	✓		✓		✓	
25	La dirección se preocupa para que sus colaboradores cuenten con ambientes, mobiliario, equipos informáticos adecuados para la realización de sus funciones eficientemente.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No
26	La Oficina de Control verifica que las actividades que realizan todas las áreas la UGEL N° 03 estén de acuerdo a la normatividad vigente de la Institución.	✓		✓		✓	
27	La Oficina de Control verifica que la utilización de los recursos financieros, se ejecuten de manera eficiente y eficaz.	✓		✓		✓	
28	La Oficina de Control aplica los estándares para medir el rendimiento y desempeño laboral	✓		✓		✓	
29	La oficina de control hace seguimiento de las medidas correctivas que se deben implementar en las distintas áreas la UGEL N° 03.	✓		✓		✓	
30	Los acciones de control que se realizan son previas, simultáneas o posterior	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamozo Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Gestor público - tematica

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Dra. Noemi Mendoza Retamozo
DOCENTE EPOLUCV

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		SI	No	SI	SI	No	SI	
	Dimensión: Compromiso afectivo							
1	Me siento ligado emocionalmente a la UGEL N° 03.	✓		✓			✓	
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en esta institución.	✓		✓			✓	
3	Realmente siento como si los problemas de la UGEL N° 03 fueran míos.	✓		✓			✓	
4	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la UGEL N° 03.	✓		✓			✓	
5	Trabajar en esta institución significa personalmente mucho para mí.	✓		✓			✓	
6	Me siento integrado plenamente en mi institución	✓		✓			✓	
7	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	✓		✓			✓	
8	En la UGEL N° 03 me siento como en familia.	✓		✓			✓	
	Dimensión: Compromiso de continuidad	SI	No	SI	SI	No	SI	
9	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución	✓		✓			✓	
10	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos Momentos.	✓		✓			✓	
11	Si ahora decidiera dejar a la UGEL N° 03 muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		✓			✓	
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la UGEL N° 03 podía haber Considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓			✓	
13	Sería muy duro para mí dejar a la UGEL N° 03 inclusive si así lo quisiera.	✓		✓			✓	
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de mi institución	✓		✓			✓	
15	Cuento con varias opciones de trabajo	✓		✓			✓	
16	Si por algún motivo tendría que dejar la UGEL N° 03 creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.	✓		✓			✓	
17	Permanecer en la UGEL N° 03 es una necesidad más que un deseo.	✓		✓			✓	
18	Si permanezco en esta la UGEL N° 03 es porque en otra, no tendría los mismos Beneficios que recibo aquí.	✓		✓			✓	
	Dimensión: Compromiso normativo	SI	No	SI	SI	No	SI	
19	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.	✓		✓			✓	
20	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar a la UGEL N° 03 ahora.	✓		✓			✓	
21	Me sentiría culpable si dejara la UGEL N° 03 ahora.	✓		✓			✓	
22	Esta UGEL N° 03 merece mi lealtad.	✓		✓			✓	
23	Siento muy poca lealtad hacia a la UGEL N° 03	✓		✓			✓	
24	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.	✓		✓			✓	
25	Estoy en deuda con la UGEL N° 03 porque me da la oportunidad de sentirme realizado.	✓		✓			✓	
26	No abandonaría la institución porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓			✓	
27	Siento que le debo mucho a esta institución.	✓		✓			✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamozo Noemi DNI: 23 271871
 Especialidad del validador: Gestor público - temática

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


 Dra. Noemi Mendoza Retamozo
 DOCENTE EPGUCV
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Apéndice D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	Se involucra al personal de las distintas áreas de la UGEL N° 03 para la elaboración del plan estratégico.	✓		✓		✓		
2	Se difunde al personal los objetivos estratégicos de la gestión administrativa local 03	✓		✓		✓		
3	El personal se identifica con la visión y misión de UGEL N° 03	✓		✓		✓		
4	El personal conoce los planes a corto y largo plazo de la UGEL N° 03.	✓		✓		✓		
5	Se da cumplimiento de los objetivos señalados en el plan operativo.	✓		✓		✓		
6	Se difunde al personal las metas previstas en la UGEL N° 03 para el presente año	✓		✓		✓		
7	Participan los trabajadores en la elaboración del presupuesto Institucional de la UGEL N° 03	✓		✓		✓		
8	En la UGEL N° 03 se cumple con el cronograma de gastos.	✓		✓		✓		
9	La UGEL N° 03 cuenta con el personal especializado en presupuesto.	✓		✓		✓		
10	La ejecución del presupuesto se realiza de acuerdo a los planes y programas.	✓		✓		✓		
11	Las transferencias de recursos financieros que se realiza a la UGEL N° 03 son oportunas.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
12	La estructura organizacional definida por la institución establecen los cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades.	✓		✓		✓		
13	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de la UGEL N° 03.	✓		✓		✓		
14	La asignación del personal administrativo de esta sede, se realiza de acuerdo a la formación académica y especialidad del trabajador.	✓		✓		✓		
15	Los equipos de trabajo de las diversas áreas son designados en consenso con los trabajadores	✓		✓		✓		
16	El personal de cada área conoce sus funciones a desempeñar (MOF)	✓		✓		✓		
17	La coordinación de las actividades se realiza directamente con el jefe inmediato superior.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección								
		Si	No	Si	No	Si	No	

18	La Gerencia de Administración de la UGEL N° 03 ejerce un liderazgo de confianza, de visión del futuro, y tiene capacidad para generar los cambios para el bien de la UGEL N° 03.	✓		/		✓		
19	La Gerencia de Administración Distrital encamina los procesos administrativos en función a la visión y misión de la Institución	✓		/		✓		
20	La Gerencia de Administración analiza, prioriza, sintetiza y determina las alternativas de solución a los problemas compartiendo sus propuestas y logrando el consenso.	✓		/		✓		
21	La administración brinda la confianza y libertad para escuchar a sus colaboradores y apoyarlos en lo que sea necesario.	✓		/		✓		
22	Existe un sistema de comunicación abierto y trato horizontal receptivo con la finalidad de recibir, recoger sugerencias y nuevas propuestas por parte de los colaboradores	✓		✓		✓		
23	La dirección valora las capacidades de los trabajadores otorgando reconocimientos laborales, y promoviendo un mejor clima laboral.	✓		/		✓		
24	La Dirección fomenta la formación académica a través de cursos de capacitación especializada, seminarios, diplomados, etc.	✓		/				
25	La dirección se preocupa para que sus colaboradores cuenten con ambientes, mobiliario, equipos informáticos adecuados para la realización de sus funciones eficientemente.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
26	La Oficina de Control verifica que las actividades que realizan todas las áreas la UGEL N° 03 estén de acuerdo a la normatividad vigente de la Institución.	✓		/		✓		
27	La Oficina de Control verifica que la utilización de los recursos financieros, se ejecuten de manera eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
28	La Oficina de Control aplica los estándares para medir el rendimiento y desempeño laboral	✓		✓		✓		
29	La oficina de control hace seguimiento de las medidas correctivas que se deben implementar en las distintas áreas la UGEL N° 03.	✓		/		✓		
30	Los acciones de control que se realizan son previas, simultáneas o posterior	✓		/		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr) Mg: IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES DNI: 07873699

Especialidad del validador:..... ECONOMISTA - DOCTOREN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE POSTGRADO

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

DR. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
ECONOMISTA
C.E.L. N° 08120

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	Si	No	Si	
	Dimensión: Compromiso afectivo	Si	No	Si	Si	No	Si	
1	Me siento ligado emocionalmente a la UGEL N° 03.	/		/			/	
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en esta institución.	/		/			/	
3	Realmente siento como si los problemas de la UGEL N° 03 fueran míos.	/		/			/	
4	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la UGEL N° 03.	/		/			/	
5	Trabajar en esta institución significa personalmente mucho para mí.	/		/			/	
6	Me siento integrado plenamente en mi institución	/		/			/	
7	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	/		/			/	
8	En la UGEL N° 03 me siento como en familia.	/		/			/	
	Dimensión: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	Si	No	Si	
9	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución	/					/	
10	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	/		/			/	
11	Si ahora decidiera dejar a la UGEL N° 03 muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	/		/			/	
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la UGEL N° 03 podía haber considerado trabajar en otro sitio.	/		/			/	
13	Sería muy duro para mí dejar a la UGEL N° 03 inclusive si así lo quisiera.	/		/			/	
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de mi institución	/		/			/	
15	Cuento con varias opciones de trabajo	/		/			/	
16	Si por algún motivo tendría que dejar la UGEL N° 03 creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.	/		/			/	
17	Permanecer en la UGEL N° 03 es una necesidad más que un deseo.	/		/			/	
18	Si permanezco en esta la UGEL N° 03 es porque en otra, no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.	/		/			/	
	Dimensión: Compromiso normativo	Si	No	Si	Si	No	Si	
19	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.	/		/			/	
20	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar a la UGEL N° 03 ahora.	/		/			/	
21	Me sentiría culpable si dejara la UGEL N° 03 ahora.	/		/			/	
22	Esta UGEL N° 03 merece mi lealtad.	/		/			/	
23	Siento muy poca lealtad hacia a la UGEL N° 03	/		/			/	
24	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.	/		/			/	
25	Estoy en deuda con la UGEL N° 03 porque me da la oportunidad de sentirme realizado.	/		/			/	
26	No abandonaría la institución porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/		/			/	
27	Siento que le debo mucho a esta institución.	/		/			/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES DNI: 07873699

Especialidad del validador: ECONOMISTA - DOCTOR EN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE POSTGRADO

.....de.....del 20....

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

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

Especialidad del validador: ECONOMISTA - DOCTOR EN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE POSTGRADO

.....de.....del 20....

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

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

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

DR. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
 ECONOMISTA
 C.E.L. N° 08120

Apéndice D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	Se involucra al personal de las distintas áreas de la UGEL N° 03 para la elaboración del plan estratégico.	/		/		/		
2	Se difunde al personal los objetivos estratégicos de la gestión administrativa local 03	/		/		/		
3	El personal se identifica con la visión y misión de UGEL N° 03	/		/		/		
4	El personal conoce los planes a corto y largo plazo de la UGEL N° 03.	/		/		/		
5	Se da cumplimiento de los objetivos señalados en el plan operativo.	/		/		/		
6	Se difunde al personal las metas previstas en la UGEL N° 03 para el presente año	/		/		/		
7	Participan los trabajadores en la elaboración del presupuesto Institucional de la UGEL N° 03	/		/		/		
8	En la UGEL N° 03 se cumple con el cronograma de gastos.	/		/		/		
9	La UGEL N° 03 cuenta con el personal especializado en presupuesto.	/		/		/		
10	La ejecución del presupuesto se realiza de acuerdo a los planes y programas.	/		/		/		
11	Las transferencias de recursos financieros que se realiza a la UGEL N° 03 son oportunas.	/		/		/		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La estructura organizacional definida por la institución establecen los cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades.	/		/		/		
13	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de la UGEL N° 03.	/		/		/		
14	La asignación del personal administrativo de esta sede, se realiza de acuerdo a la formación académica y especialidad del trabajador.	/		/		/		
15	Los equipos de trabajo de las diversas áreas son designados en consenso con los trabajadores	/		/		/		
16	El personal de cada área conoce sus funciones a desempeñar (MOF)	/		/		/		
17	La coordinación de las actividades se realiza directamente con el jefe inmediato superior.	/		/		/		

Dimensión 3: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
18	La Gerencia de Administración de la UGEL N° 03 ejerce un liderazgo de confianza, de visión del futuro, y tiene capacidad para generar los cambios para el bien de la UGEL N° 03.	/		/		/		
19	La Gerencia de Administración Distrital encamina los procesos administrativos en función a la visión y misión de la Institución	/		/		/		
20	La Gerencia de Administración analiza, prioriza, sintetiza y determina las alternativas de solución a los problemas compartiendo sus propuestas y logrando el consenso.	/		/		/		
21	La administración brinda la confianza y libertad para escuchar a sus colaboradores y apoyarlos en lo que sea necesario.	/		/		/		
22	Existe un sistema de comunicación abierto y trato horizontal receptivo con la finalidad de recibir, recoger sugerencias y nuevas propuestas por parte de los colaboradores	/		/		/		
23	La dirección valora las capacidades de los trabajadores otorgando reconocimientos laborales, y promoviendo un mejor clima laboral.	/		/		/		
24	La Dirección fomenta la formación académica a través de cursos de capacitación especializada, seminarios, diplomados, etc.	/		/		/		
25	La dirección se preocupa para que sus colaboradores cuenten con ambientes, mobiliario, equipos informáticos adecuados para la realización de sus funciones eficientemente.	/		/		/		
Dimensión 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
26	La Oficina de Control verifica que las actividades que realizan todas las áreas la UGEL N° 03 estén de acuerdo a la normatividad vigente de la Institución.	/		/		/		
27	La Oficina de Control verifica que la utilización de los recursos financieros, se ejecuten de manera eficiente y eficaz.	/		/		/		
28	La Oficina de Control aplica los estándares para medir el rendimiento y desempeño laboral	/		/		/		
29	La oficina de control hace seguimiento de las medidas correctivas que se deben implementar en las distintas áreas la UGEL N° 03.	/		/		/		
30	Los acciones de control que se realizan son previas, simultáneas o posterior	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

.....de.....del 20....


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGIA INVESTIG.

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	Si	No	Si	
	Dimensión: Compromiso afectivo							
1	Me siento ligado emocionalmente a la UGEL N° 03.	/		/			/	
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en esta institución.	/		/			/	
3	Realmente siento como si los problemas de la UGEL N° 03 fueran míos.	/		/			/	
4	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la UGEL N° 03.	/		/			/	
5	Trabajar en esta institución significa personalmente mucho para mí.	/		/			/	
6	Me siento integrado plenamente en mi institución	/		/			/	
7	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	/		/			/	
8	En la UGEL N° 03 me siento como en familia.	/		/			/	
	Dimensión: Compromiso de continuidad							
9	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución	Si	No	Si	Si	No	Si	
	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos	/		/			/	
10	Momentos.	/		/			/	
11	Si ahora decidiera dejar a la UGEL N° 03 muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	/		/			/	
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la UGEL N° 03 podía haber considerado trabajar en otro sitio.	/		/			/	
13	Sería muy duro para mí dejar a la UGEL N° 03 inclusive si así lo quisiera.	/		/			/	
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de mi institución	/		/			/	
15	Cuento con varias opciones de trabajo	/		/			/	
16	Si por algún motivo tendría que dejar la UGEL N° 03 creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.	/		/			/	
17	Permanecer en la UGEL N° 03 es una necesidad más que un deseo.	/		/			/	
18	Si permanezco en esta la UGEL N° 03 es porque en otra, no tendría los mismos beneficios que recibo aquí.	/		/			/	
	Dimensión: Compromiso normativo							
19	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.	Si	No	Si	Si	No	Si	
20	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar a la UGEL N° 03 ahora.	/		/			/	
21	Me sentiría culpable si dejara la UGEL N° 03 ahora.	/		/			/	
22	Esta UGEL N° 03 merece mi lealtad.	/		/			/	
23	Siento muy poca lealtad hacia a la UGEL N° 03	/		/			/	
24	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.	/		/			/	
25	Estoy en deuda con la UGEL N° 03 porque me da la oportunidad de sentirme realizado.	/		/			/	

26	No abandonaría la institución porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/		/		/	
27	Siento que le debo mucho a esta institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN


.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo G

Artículo Científico



Gestión administrativa y compromiso organizacional de los
servidores públicos de la unidad de gestión educativa local
03- Lima, 2018.

AUTORA:

Br. Deysi Quilca Oroncoy

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Ate

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO: “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018”.

2. AUTOR: Br. Deysi Quilca Oroncoy

3. RESUMEN: El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-2018. La población es de 300 trabajadores, la muestra fue de 169 es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Gestión administrativa y compromiso organizacional.

El método de investigación fue el hipotético-deductivo. El estudio utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión administrativa, el cual estuvo constituido por 30 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y para el compromiso organizacional 27 ítems es la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, que brindaron información acerca de la gestión administrativa y el compromiso organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El estudio concluye que la gestión administrativa se relaciona positivamente y significativamente con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima 2018, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.747, representa una alta correlación entre las variables.

4. PALABRAS CLAVE: Trabajo cooperativo, Habilidades comunicativas, Habilidades sociales, Enfoque comunicativo.

5. ABSTRACT:

The general objective of the study was to determine the relationship between the administrative management and organizational commitment of the public servants of the local educational management unit 03-2018. The population is 300 workers, the sample was 169 is probabilistic, in which the variable has been used: Administrative management and organizational commitment.

The research method was the hypothetico-deductive. The study used for its purpose the non-experimental cross-sectional correlational level design. Who collected the information in a specific period, which was developed when applying the instruments: Administrative management questionnaire, which consisted of 30 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) and for the organizational commitment 27 items is the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) through the evaluation of its different dimensions, which provided information about administrative management and organizational commitment, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The study concludes that the administrative management is positively and significantly related to the organizational commitment of the public servants of the local educational management unit 03-Lima 2018, with Spearman's Rho correlation coefficient of 0.747, representing a high correlation between the variables .

Keywords: Administrative management and organizational commitment

6. KEYWORDS: cooperative work, communication skills, social skills, communicative approach.

7. INTRODUCCIÓN:

Hoy en día existe una tendencia por alcanzar estándares internacionales de calidad, para lograr este objetivo es necesario resaltar el factor humano como fuente primordial. (Fuentes, 2016) sostiene que en nuestro tiempo es importante añadir el componente de la gestión administrativa en nuestro proceso del compromiso organizacional.

Por ello los tiempos actuales son muy distintos a los anteriores, no sólo a nivel social, sino también a nivel político, económico y educativo. Esto ha llevado a que se dé un mayor interés por buscar una gestión administrativa de calidad en todos los niveles, pero especialmente en la mejora del compromiso organizacional para lograr un mayor compromiso con la unidad de gestión educativa local 03- Lima. Esto nos inserta en el mundo de la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Tal como sostiene (Bravo, 2014)

En la gestión administrativa de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima se ha observado hasta la actualidad, que no se ha dado a cabalidad sus actividades o cumplimiento de sus funciones, principalmente en la UGEL 03- Lima se presentan múltiples problemáticas como: desfavorable compromiso organizacional, servidores públicos descomprometidos con el que hacer administrativo el cual tiene como finalidad el brindar una atención de calidad a toda nuestra comunidad educativa que engloba los distritos de Cercado de Lima, Breña, Jesús María, La Victoria, Lince, Magdalena, Pueblo Libre, San Isidro y San Miguel.

A estas alturas, no es extraño que surjan las siguientes preguntas: ¿Por qué es necesario que, en una gestión administrativa, mejore la conducta asertiva del servidor público? o ¿por qué es necesario que exista un verdadero compromiso organizacional para que la UGEL 03- Lima brinde una atención de calidad y camine hacia la mejora continua?

Para nadie es un secreto que todo ser humano requiere vivir en un contexto en el cual se respeten sus derechos y se tomen en cuenta sus pensamientos,

sentimientos y emociones. Esto supone tener presente un compromiso organizacional, tal como señala (Vásquez, 2015). El estilo de la gestión administrativa es uno de los métodos más sustanciales que debe conocer un servidor público de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

La preocupación continua por rupturas de relaciones humanas de parte de los servidores públicos; permanentes roces personales y problemas laborables que afecta la parte psicológica del personal que labora en la unidad de gestión educativa local 03- Lima; además de dificultades para manejar al grupo humano que se conduce; de tal forma que los miembros de la UGEL 03, se sienten implicados por estas situaciones que pueden estar influenciadas por el manejo de elementos externos existiendo elementos negativos en el entorno.

A Nivel Local, existen servidores públicos en las diferentes áreas, que carecen de conocimientos actualizados en el desempeño de sus funciones, en gestión administrativa de acuerdo a las normas vigentes. La falta de práctica de actitudes positivas para el logro de los objetivos institucionales, en conjunto con otros factores ha propiciado probablemente, en conjunto con otros factores, un ambiente que no favorece al compromiso organizacional y el compromiso profesional.

Es de gran importancia para toda la institución que busca un mejoramiento continuo del ambiente de trabajo que se perciba una buena atmósfera en su centro laboral, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano, es decir el compromiso organizacional entre sus miembros integrantes como es la realidad de la unidad de gestión educativa local 03- Lima; existiendo servidores en las diferentes áreas, que carecen de conocimientos actualizados en el desempeño de sus funciones y en la gestión administrativa de acuerdo a las normas vigentes, la falta de práctica de actitudes positivas como servidores públicos valorada ,brindando las condiciones óptimas de trabajo, una formación continua claramente definida para el progreso de los objetivos institucionales generando ascendencia en la profesión, han propiciado probablemente en conjunto con otros factores un ambiente que no favorece al compromiso organizacional y el compromiso institucional de la unidad de gestión educativa local en 03- Lima, que dificultad

la estrategia de gestión, para contribuir al progreso educativo negando las perspectivas de apertura para contribuir con experiencias de su propia practica a los demás.

8. En conclusión, determinar la relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018, especialmente a sus autoridades, tomar decisiones que favorezcan a los principales sujetos de todo proceso educativo: los estudiantes.
9. **METODOLOGIA:** El presente trabajo de investigación se rige en los parámetros de la metodología de la investigación científica. El enfoque aplicado es el cuantitativo. El tipo de investigación, que depende del objetivo del trabajo, es descriptivo, correlacional: correlacional porque se pretende determinar el grado de relación que hay entre las dos variables de estudio. El diseño de investigación es no experimental, transversal. No experimental porque es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables (Hernández et al., 2010, p.51). En la población, los sujetos que constituyen las unidades de análisis son los servidores públicos de la Unidad de gestión educativa Local 03, en número de 300. La muestra es 169 servidores públicos de toda la población, denominada muestra universal o población censal. Las técnicas son aquellas “que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación” (Carrasco, 2006, p.275). En ese sentido, la técnica que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario, elaborado con 30 preguntas directas para la variable gestión administrativa y 27 para la segunda variable compromiso organizacional, en segunda persona. Para medir la respuesta de los participantes se utilizó la escala de Likert con cinco categorías. Los instrumentos han sido validados por Juicio de expertos, con resultado aplicable. La confiabilidad, con el Alfa de Cronbach, de la primera variable fue 0.876; para la segunda, 0.845. Para la autorización, en el recojo de datos, se presentó una solicitud al director de la Unidad de Gestión

Educatina Local 03, adjuntando la Carta de Presentación de la UCV. Sin mayores problemas se aplicó el cuestionario en tres días, con una duración de 20 minutos.

RESULTADOS: El nivel descriptivo de la variable gestión administrativa tiene los siguientes resultados: de los 169 servidores públicos entrevistados, 41,4% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 36,7%, el nivel malo con 21.9%. Perciben que el nivel es bueno según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018.

En la variable Compromiso Organizacional: 46,7% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 33,7%, el nivel malo con 19.5%. Perciben que el nivel es bueno según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018. En el nivel inferencial, al contrastar la hipótesis general, los resultados dan cuenta de una correlación no paramétrica de Rho de Spearman de 0.747 entre la variable gestión administrativa y compromiso organizacional, indicándonos que existe una relación directa y significativa, con un nivel de correlación positiva alta, lo cual indica existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03-Lima. La significancia de $p=0.000 < 0.05$, permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018

DISCUSIÓN: Después de obtener los resultados de la presente investigación y luego de haber comparado con los de los antecedentes, se verifica que éstos confirman las hipótesis planteadas. Los trabajos consultados coinciden con los resultados del trabajo de investigación, en el sentido de que la Gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el Compromiso Organizacional, no obstante que algunos trabajos corresponden a realidades y contextos diferentes. El presente trabajo, por su singular importancia, está orientado a contribuir en la solución de problemas del contexto social específico

de estudio.

10. CONCLUSIONES:

La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,747$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,728$) y significativamente ($P=0.000$) con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,621$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 – Lima 2018. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación es moderada. La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,739$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso normativo según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

11. REFERENCIAS:

- Acosta y Ramírez (2015) *Gestión administrativa y calidad de servicio según los usuarios de la Municipalidad distrital de Puente Piedra 2014*, Maestría en Gestión Pública, Lima Perú, Universidad César Vallejo.
- Alvarado O. (2016). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Ediciones Vallejianas, Lima
- Arias, F. (2011). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200).

- Barraza, T. (2010). *Compromiso organizacional de los administrativos: un estudio exploratorio*. Universidad Pedagógica de Durango, México
- Bonilla (2017) en la tesis de maestría titulada *gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*, presentada al a En San José de Costa Rica, Universidad Centroamericana de administración.
- Bravo, P. (2014). *Estudio psicológico y de las variables de clima laboral, calidad de trato, satisfacción subjetiva, niveles de estrés y depresión en el personal de enfermería de la Unidad de Tratamiento Intensivo Quirúrgico del Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Bustamante, M., Hernández, J. y Yañez, L (2015). *Análisis del compromiso organizacional en el Hospital Regional de Talca*. *Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud*, 5(11).
- Calero, B.; (1995). *Administración y gestión*. México D.F.: Mc Graw Hill. 234 páginas.
- Cámara, R. (2012). *“Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional”*. Tesis doctoral de la Universidad de Cádiz.España.
- Castillo (2015) *Nivel de Gestión administrativa en los empleados de las empresas petroleras*, Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Castillo (2015) *Nivel de Gestión administrativa en los empleados de las empresas petroleras*, Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas México.
- MINEDU. (2011). *Gestión Administrativa*. Lima, Perú: Normas de gestión para los procesos educativos. Guía de trabajo. Sin edición.

- Davis, K. & Thomas J. (2014): *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ª ed.).
- Delgado, B. (2009), *Dirección y Administración Integrada de Personas Procesos Técnicas en Práctica*. México: Trillas
- Flores (2015) *Gestión administrativa y comunicación organizacional según los docentes de Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Fuentes, I. (2016). *Comunicación y asertividad entre padres e hijos(as) adolescentes*. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias de la Comunicación, Guatemala.
- Furham, A. (2010). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México D.F. Editorial Alfa Omega.
- Gaona y Cazorla (2015) *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa del Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil*.
- Gil M., Y Giner, F. (2011). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid. Editorial ESIC.
- Handy, C. (2010). *Modelo federalista, equilibrio de poder en la empresa* .En Harvard Deusto Business Review Nª 54.
- Hernández, H., Fernández, J. & Baptista (2014) *Metodología de la investigación científica* .México: Mc Graw-Hill.
- Louffat, E. (2012) *Administración del Potencial Humano*, (2 ed). Argentina
- Louffat, E. (2015) *Fundamentos del proceso administrativo*, (3 ed). Argentina
- Mcgregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas*. Editorial MCGRAW-HILL, Madrid España, 365 páginas.
- México: McGraw Hill.

- Meyer, J. & Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organization Commitment. *Human Resource Manegement Review*, 01, 61-89.
- Pérez, M. (2014) *Gestión administrativa y Clima laboral según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima, 2014.*
- Ramos Álvarez, O. (2011), *Gestionando con eficacia las organizaciones del ámbito educativo*, editorial San Marcos, Lima- Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Sánchez (2016) *Compromiso organizacional y la gestión administrativa en la unidad de gestión administrativa local 03- Lima de educación superior estatales*, tesis doctoral Buenos Aires.
- Silberman & Hansburg; (2011). *Gestión administrativa* Editorial Grijalva Buenos Aires, Argentina 231 páginas
- Vásquez (2015) *Gestión administrativa y compromiso institucional los docentes de la Región Metropolitana*, tesis de maestría, Universidad de Santiago de Chile.

Anexo H

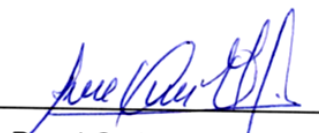
Declaración jurada de autoría y autorización para la
publicación del artículo científico

**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Deysi Quilca Oroncoy, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 43700180, con el artículo titulado: "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima, 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 agosto del 2018.


Deysi Quilca Oroncoy
DNI 43700180



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018”** del estudiante Deysi Quilca Oroncoy; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 17% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 25 de agosto del 2018.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1075791140&lang=es&to=999020265

feedback studio Gestión administrativa y compromiso organizacional de los s /0 < 20 de 20 > ?

Resumen de coincidencias ✕

17%

1 Entregado a Universida... 12% >
 Trabajo del estudiante

2 direccionestrategica.it... 1% >
 Fuente de internet

3 repositorio.umch.edu.pe 1% >
 Fuente de internet

4 www.ugel03.gob.pe 1% >
 Fuente de internet

5 renati.sunedu.gob.pe <1% >
 Fuente de internet

6 www.buenastareas.com <1% >
 Fuente de internet

7 Entregado a Universida... <1% >
 Trabajo del estudiante

Página: 1 de 74 Número de palabras: 11904 Text-only Report High Resolution Activado

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión Pública

AUTORA:

Bj. Deysi Quilca Oroncoy

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tatuje

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

PERÚ - 2018

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo DEYSI QUILCA ORONCOY, identificado con DNI
 N° 43700180, egresado del programa de (Nombre de maestría o doctorado)
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo,

autorizo , No autorizo ()
 la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"GESTION ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
 PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 03 - UGEL 03"; en el Repositorio
 Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
 Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 43700180

.... Ate... 29 de Enero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gr. QUILCA ORONCOY DEYSI

TESIS TÍTULADA :

GESTION ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA
LOCAL 03 - LIMA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: 01 DE SETIEMBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje
METEOROLOGÍA INVESTIG. C.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

