



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de
Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Carolina Ascurra Tello (ORCID: 0000-0001-6729-9084)

ASESORA:

Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Lima – Perú

2019

Dedicatoria.

A mi compañero de vida Sergio Aldo, por creer en mí e impulsarme para tomar este reto profesional.

A mis hijos Franco, Carlos, Fernando y Gonzalo, por su amor y comprensión.

A mi madre Nery, ejemplo de fortaleza de vida.

Agradecimiento.

A Lidia y Gaby, por darme la oportunidad de desarrollarme laboralmente y alentar mi profesionalización.

A mi Asesora Metodológica, Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra, por su guía y apoyo constante.

A mis profesores del Programa de Formación para Adultos, porque sus enseñanzas han hecho de mí una mejor persona.

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 25-02-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

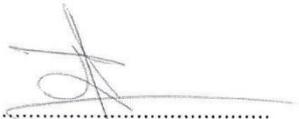
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(ña)

Carolina Ascurra Tello

cuyo título es: *"Compromiso Organizacional y Administración
por Objetivos en la Gerencia de Logística de
CORPAC S.A. CALLAO, 2019"*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16*... (número) *Dieciséis*... (letras).

Los Olivos, *9* de *12* de 2019


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de Aumenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, ASCURRA TELLO, CAROLINA, identificada con D.N.I. N° 09428254, en cumplimiento de las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es auténtica y veraz.

Igualmente, declaro bajo juramento que todos los datos e información plasmadas en la presente Tesis son veraces y auténticos.

Por lo expuesto, asumo la responsabilidad pertinente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2019.


CAROLINA ASCURRA TELLO

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Método	20
2.1 Tipo y diseño de investigación.	20
2.2 Operacionalización de variables	23
2.3 Población, muestra y muestreo	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Procedimiento	29
2.6 Método de análisis de datos	29
2.7 Aspectos éticos	30
III. Resultados	31
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	46

RESUMEN

El compromiso organizacional es un aspecto de toda organización que ha ido tomando gran importancia lo largo del tiempo en el ámbito empresarial y organizacional. En ese sentido, se empezó a tomar en cuenta esta teoría para la formulación de la teoría de la administración por objetivos de Drucker, cuya índole es buscar que los ejecutivos y colaboradores concuerden y entiendan los objetivos de la organización involucrándolos de manera participativa en el logro de sus metas, en un tiempo definido.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo general determinar la relación existente entre compromiso organizacional y administración por objetivos en la gerencia de Logística de CORPAC S.A, por lo cual la investigación fue de tipo aplicada con nivel correlacional de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transaccional. La población fue de 60 colaboradores y se trabajó con una muestra de 53 personas, aplicando el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento para el sondeo de información.

El cálculo del coeficiente de Rho de Spearman dio como resultado un $r=0.880$ de correlación y un nivel de significancia de $p=0,000$ entre ambas variables, rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la alterna, concluyendo que existe correlación alta positiva entre “Compromiso Organizacional” y “Administración por objetivos”.

Palabras claves: compromiso, organización, objetivos, logro, plazos.

ABSTRACT

The organizational commitment is an aspect of every organization that has been taking great importance over time in the business and organizational field. In that sense, this theory began to be taken into account for the formulation of the administration theory by Drucker's objectives, whose nature is to seek that executives and collaborators agree and understand the objectives of the organization by involving them in a participatory manner in the achievement of your goals, in a definite time

The objective of this research work was to determine the relationship between organizational commitment and administration by objectives in the Logistics management of CORPAC SA, for which reason the research was applied with a correlational level of quantitative approach, non-experimental design and transactional court The population was 60 employees and a sample of 53 people was worked on, applying simple random probabilistic sampling. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument for probing information.

The calculation of Spearman's Rho coefficient resulted in a correlation $r = 0.880$ and a level of significance of $p = 0.000$ between the two variables, thus rejecting the null hypothesis and accepting the alternate, concluding that there is a high positive correlation between “Organizational Commitment” and “Administration by objectives”.

Keywords: commitment, organization, objectives, achievement, deadlines.

I. Introducción

A lo largo de las últimas cuatro décadas, el trabajo de las organizaciones ha sido impactado por la frecuente variabilidad tecnológica unida a los cambios constantes del entorno, es así que las empresas privadas y también las públicas se han visto obligadas a adecuar continuamente sus actividades a nuevos escenarios y buscar de manera perenne la mejora en sus políticas internas, lineamientos, planes, entre otros; para lo cual precisan contar con profesionales competentes para dirigirlos.

En tal sentido, es imperativo que estos profesionales posean vastos conocimientos sobre administración de organizaciones, así como cualidades para conseguir que los cambios que ocurran interna y exteriormente en la empresa sean entendidos. Además, deben ser especialistas en gestión de organizaciones y estar eficazmente capacitados para asumir su dirección, con eficientes niveles de productividad, innovación y compromiso organizacional (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

Asimismo, muchos autores concuerdan al aseverar que gran parte del éxito que logre la empresa, también pende mucho del compromiso de los colaboradores con ella. Todo directivo que asume responsabilidad, desearía que los recursos humanos ofrezcan altos niveles de desempeño y a la vez se sientan contentos con su trabajo.

En el contexto internacional, para conocer la aplicación de este modelo en Europa, se toma como ejemplo a la empresa AENA SME S.A. la cual es la encargada de administrar los aeropuertos y helipuertos en España, por estar catalogada como la número uno a nivel mundial debido al número de pasajeros que moviliza. Los principales objetivos de AENA, están enfocados en la gestión aeroportuaria española tanto en el mejoramiento de la infraestructura de los terminales, como en otros aspectos ligados a la prestación de servicios aeronáuticos. Sin embargo, la presidencia de esta institución siempre destaca en las publicaciones de su memoria institucional, la importancia de la labor desarrollada por sus colaboradores a quienes responsabiliza por el éxito de su gestión.

A nivel latinoamericano, Brasil es considerado la primera economía de la región por lo que cuenta con la mayor cantidad de empresas consideradas “top” en la región de acuerdo al artículo publicado por BBC News Mundo (15 de noviembre de 2018). En base a ello, tomamos el ejemplo del Banco Itaú S.A el cual después de fusionarse con Unibanco se constituyó en el más grande de Sudamérica con presencia en países latinoamericanos, Europa, Asia y Estados Unidos. En este caso, el banco ha implementado su “Manual de Gestión de Riesgos y Control Interno”, cuyo objetivo es fijar los procedimientos, administrar todas sus actividades para reconocer y examinar los riesgos que enfrentan, establecer límites y controles apropiados, monitorear los riesgos y cumplirlos. Asimismo, efectúan un análisis periódico para reflejar las variaciones de sus operaciones. Igualmente, cuentan con un código de ética corporativo que reglamenta el trato con los clientes y entre los trabajadores empleando elementos que solucionan los conflictos de intereses regulando su proceder, gestiones y disposiciones, para marcar el camino a seguir y el cumplimiento de sus reglas. Este instrumento es de utilidad para capacitaciones constantes y obligatorias. Sus valores corporativos que aplican cotidianamente son congruentes con el Código de Ética. Cada trabajador del banco es consciente de lo que se espera de él y su actuación, dado que las decisiones de la administración emplean estos principios y valores, fundados en la responsabilidad propia de cada trabajador.

En el ámbito local, un artículo del diario Gestión (22 de noviembre del 2015) informa que el 87% de empresas líderes en recursos humanos y actividades comerciales piensa que su principal problema es la ausencia de compromiso laboral. En nuestro país, el 50% de los gerentes y empresarios referencian el problema inherente a la cultura organizacional y la ausencia de compromiso como factor “muy importante”, considerándolas problemas muy graves, toda vez que ese resultado duplica la cifra obtenida por Deloitte Business Confidence Report (2014), que muestra que solo el 49% de los altos directivos encuestados reconoció estar comprometido con la mejora de las prácticas de liderazgo a todo nivel en la compañía; por lo que parte de la problemática de estudio de CORPAC S.A. no es indiferente a la realidad peruana y mundial.

CORPAC S.A. es una entidad pública de derecho privado que opera y administra los aeropuertos a nivel nacional y prestando principalmente servicios de ayudas a la aeronavegación. La Gerencia de Logística de CORPAC SA está conformada por personal ejecutivo, funcionarios, profesionales y personal administrativo con experiencia y perfiles

laborales que, en el ámbito de su competencia, poseen las herramientas necesarias para consumir proyectos y aplicar positivamente las políticas públicas. No obstante, la gerencia no consigue que la mayoría de sus trabajadores se involucren activamente con el cumplimiento de los objetivos institucionales; lo cual hace difícil su gestión. Es en ese sentido que nos interesa precisar la relación entre compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.

Al respecto, **a nivel internacional** existen **trabajos previos** como el de Berardi, A. (2015), quien en su trabajo de investigación “Motivación Laboral y Engagement”, esbozó como objetivo general relacionar las variables en una dependencia de la Administración Pública Nacional de la ciudad de Mar del Plata. El tipo de investigación fue exploratoria y correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental y transeccional. El universo poblacional lo conformó 184 trabajadores de una dependencia de Administración Pública Nacional (Argentina), usando una muestra de 105 personas, la encuesta como técnica y el cuestionario para obtener información. Los resultados permitieron en primer lugar asegurar que existe correlación directa entre las variables investigadas; concluyendo que, si el empleado cuenta con altos grados de motivación, mayor serán los niveles del engagement.

De otro lado, Cares et al (2018), en su tesis “Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo”, tuvieron como propósito establecer el efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo. La investigación correspondió al nivel descriptivo, correlacional y diseño no experimental, corte transaccional y enfoque cuantitativo. El universo poblacional lo constituyeron 136 funcionarios que trabajan en la Municipalidad de Laja, utilizando para fines de la investigación una muestra de 102 entrevistados. Se obtuvo una confiabilidad del 95% correspondiendo notación del 5% de error. Se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. El producto arribado evidenció solo existencia de relación en las dimensiones del compromiso de continuidad y afectivo, dejando fuera el normativo, dado que no arrojó evidencia suficiente. Cabe resaltar que el resultado de esta investigación concuerda con lo inferido por diversos teóricos, concerniente a que los objetivos de la organización son alcanzados como consecuencia de la adicción al trabajo, como parte de un extremista compromiso organizacional percibido.

Asimismo, en el trabajo de investigación “Diseño de Investigación de la Reestructuración del Departamento de Mercadeo y Ventas en una empresa comercializadora de muebles utilizando como herramienta la administración por objetivos” de la Facultad de Ingeniería Mecánica Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala; Gamarro (2014), menciona la importancia de la administración por objetivos y su estrecha concordancia con el compromiso de los participantes en la institución. Esta investigación tuvo como objetivo diseñar la nueva estructura del área de Mercadeo y Ventas, así como desarrollar el modelo y sus respectivos procedimientos en base a la APO. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal con enfoque mixto y alcance descriptivo. El trabajo concluye que trabajar bajo la administración por objetivos fortalece los lazos y el compromiso por con la organización y si se trabaja bajo estos lineamientos, el diseño del departamento de mercado y ventas aumentaría sus ventas y mejoraría la calidad de vida de sus dependientes y de la empresa.

El objetivo de la tesis de Maestría “Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México”, de Méndez (2015), fue comprobar si la calidad del clima en la organización es factor predictivo sobre la medida del compromiso. Para ello recurrió al sondeo de nivel descriptivo, explicativo, con enfoque cuantitativo y transversal. La encuesta fue la técnica y el cuestionario el instrumento. En este caso se dejó por sentado que los niveles de eficacia del clima organizacional no prevén los márgenes de compromiso organizacional. Esta investigación analiza el comportamiento organizacional como el hecho de hacer que los objetivos institucionales se convierta en personales para los trabajadores. Asimismo, el clima organizacional se mide con dimensiones con estructura. el cual refleja una correcta organización de los trabajadores referente a sus responsabilidades y roles dentro de la institución que laboran.

Por su parte Rodas (2014), en su trabajo de grado “Administración por objetivos en la empresa” de la Universidad Rafael Landívar en Quetzaltenango menciona que la administración de empresas por objetivos presenta problemas de cumplimiento en cargos gerenciales en un 89% de los cuales solo el 11% corresponde al sexo femenino y que de estos cargo gerenciales el 78% son problemas administrativos y 22% gerenciales, esto se debe a que en las empresas el 78% de los encuestados tiene una vaga noción del significado de administración por objetivos. El 11% se fija metas por escrito y 67% no se

fija metas. Además, que más del 45% no se siente satisfecho con la organización por lo que no se muestra un compromiso por parte de los colaboradores. A pesar de que la administración por objetivos tiene una clasificación por jerarquías, en el marco teórico de la tesis de Rodas figuran las metas individuales, que refieren que el compromiso existente entre los operativos y gerentes pueden llevar a cabo el establecimiento de los objetivos de una manera participativa para el beneficio de todos los involucrados

En cuanto al objetivo del trabajo de investigación de Rodríguez (2014), “Administración por objetivos, una estrategia que le permite a la organización alcanzar sus metas de manera conjunta” de la Universidad Militar Nueva Granada en su diplomado de alta gerencia, fue demostrar lo importante que es la administración por objetivos para lograr que los trabajadores se involucren en las estrategias de alta gerencia; y debido a la mejora de la administración, esclarecimiento de la organización, inducción a la mejora del personal y verificaciones efectivas que permiten al empleado sentirse importante dentro de la organización y además le permite desarrollar habilidades creativas, ideas y se le involucre en procesos de mejora dentro de la organización, tiene como consecuencia un compromiso hacia la organización. Este trabajo concluye afirmando que aplicando la administración por objetivos el empleado se logra involucrar de manera activa fijándose objetivos y consecución de resultados positivos, promoviendo el trabajo en equipo, desarrollando nuevas habilidades e identificándose con la visión y misión de la institución.

En el ámbito nacional, Condemarín (2016), en su trabajo “Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016” para obtener su maestría de la Universidad César Vallejo, tuvo como objeto establecer correlación existente entre compromiso organizacional y desempeño laboral; es así que pone de manifiesto la disconformidad de los trabajadores por la ausencia de compromiso de la empresa con ellos, es por ello que el 23% de los encuestados manifiestan que si mejora la atención de la empresa de salud hacia ellos, ellos mejorarían su rendimiento. Cabe hacer mención que la reciprocidad de compromisos es vital en la organización. Estudios realizados con anterioridad afirmaban que la empresa de salud solía trabajar bajo el enfoque por objetivos, sin embargo, los nuevos directores mostraron su despreocupación, lo que afectó los resultados de la compañía.

El trabajo de investigación “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo” De la Puente (2017), de la universidad César Vallejo-Trujillo, buscó fijar la analogía entre compromiso organizacional y motivación de logro en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Esgrimió un diseño descriptivo de corte transeccional, con muestreo no probabilístico de 108 trabajadores de una población de 150 trabajadores comprendidos entre 20 y 65 años de edad, llegando a la conclusión que el 53% de trabajadores presenta un grado medio con el compromiso organizacional, con un 47% de compromiso afectivo y 53% de continuidad, además los empleados administrativos presentan sub escalas de motivación al logro con propensión alta, por lo que se determina que hay correlación baja y manifiesta entre compromiso y motivación. El autor trabajó con la teoría de Motivación del Logro de Mc Clelland (1953), el cual define las necesidades de los individuos, siendo una de ellas la de destacarse y asumir retos, ajustando los elementos para que todo salga bien y obtener éxito. Es así que está en la búsqueda constante de retroalimentación para conocer su nivel de resultados y confrontar las consecuencias de sus acciones si salieron bien o mal.

López (2017), en su trabajo de investigación “La administración por objetivos y su relación con la productividad de los trabajadores del banco Falabella - Cercado de Lima –2017” para alcanzar su Licenciatura en Administración de Empresas, indica como objetivo fijar la coexistencia de concordancia entre administración de empresas por objetivos, productividad del personal y compromiso. Se valió de un diseño de investigación no experimental de corte transversal y carácter descriptivo correlacional. El nivel de indagación fue tecnológica o aplicada porque su conocimiento no es de alcance puro y científico sino más bien tecnológico y el método hipotético deductivo, con dirección cuantitativa. Para la muestra se utilizó 150 personas de una población de 250, usando la encuesta como técnica aplicando el cuestionario como medio. Se concluyó que existe relación de 0.985 que es entre fuerte y perfecta entre las variables, estando la productividad en función del compromiso del colaborador. En tal sentido, la ausencia de una administración por objetivos afecta la productividad y viceversa. Cabe resaltar que la tesis al referirse a productividad, la entiende como desempeño laboral para lograr los resultados esperados en las metas propuestas en la empresa. El resultado propiamente dicho es una dimensión con la cual se mide la variable de productividad, ya que no puede

existir eficiencia sin la eficacia, estando expresadas como el indicador de metas alcanzadas de la dimensión eficiencia de la variable antes mencionada.

Bravo, Gonzales y Granados (2017), en su investigación titulada “Soporte de superiores y compromiso organizacional en una empresa peruana” para alcanzar el título de Magister en la Universidad Esan, tuvo el objetivo de instaurar la reciprocidad entre variables. Se trabajó el enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de corte transversal. Esta comparación concluye que hay cierta relación entre los temas investigados antes mencionados, con una correlación positiva moderada. En consecuencia, cuanto mayor sea el nivel de soporte de superiores representado por la preocupación del supervisor y/o jefe por el bienestar del colaborador y por el logro de sus objetivos laborales, se tiene un mayor nivel de compromiso organizacional; no obstante, cabe resaltar que el constructo en el cual se trabajó soporte de superiores presentado por Bhanthumnavian (2003), se afirma que las múltiples maneras de apoyo del superior a sus colaboradores, ayuda a reducir sus demandas laborales y facilita sus logros profesionales dentro de la organización.

Para el presente trabajo, se ha establecido al Compromiso Organizacional como **la primera variable** de estudio, la cual de acuerdo con el concepto de diferentes autores, (como se cita en Loli et al, 2015), reúne los conceptos “grado en que un empleado participa en su trabajo” (Allport, 1943), “creencia en las metas” (Porter et al, 1974), “estado psicológico” (Meyer y Allen, 1993), “apego afectivo” (Bayona et al, 2000), “estado interno de la persona” (Lagomarsino, 2003), “vínculos que mantienen (...) apegado a una empresa” (Arciniega, s/f); “deber moral o psicológico adquirido” (Galicia, 2003), “identificación del individuo con la organización que lo emplea” (Robbins, 2009), “vínculo o lazo del individuo con la organización” (Matihieu y Zajac, 1990). De estas definiciones, es conveniente ampliar algunos conceptos, según los principales autores citados:

Porter, Steers, Mowday y Boulain (como se cita en Loli et al, 2015), contemplan el compromiso organizacional a manera de “creencia en las metas”. Esta idea está referida al entendimiento de las metas por parte de los colaboradores, así como de tener claros los fundamentos estratégicos que encuadran la misión y valores de la empresa. Es

así, que centralizan su esfuerzo para que la organización logre sus fines y a la vez, afirman su deseo de continuar en la misma.

Según Allen, N. y Meyer, J. (como se cita en Loli et al, 2015), el compromiso organizacional es un “estado psicológico” el cual tiene como particularidad principal una afinidad clara entre una persona y la empresa a la cual pertenece, por lo que siente la necesidad y hasta la obligación de perseverar como integrante de la misma.

Para Robbins (2013), “En el compromiso organizacional un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea continuar perteneciendo a ella” (p. 74). Es decir, involucrarse en el trabajo es equivalente a identificación y compromiso con el trabajo que se realiza; por lo tanto, es la plena identificación del sujeto con la empresa en la que labora.

De otro lado, Chiavenato (2009), indica que “el comportamiento organizacional tiene consecuencias buenas como el compromiso y la lealtad de los individuos con los cánones, las normas y objetivos de la institución” (p.13). El personal diligente supera las expectativas y sus deseos de brindar apoyo y cooperar con la empresa, van mucho más lejos de las obligaciones laborales, ya que son hechas voluntariamente y con un nivel de desempeño excelente.

El concepto del Compromiso Organizacional ha sido usado bajo diversas percepciones. El teórico Allport (como se cita en Chiavenato, 2008), lo conceptualiza como “el grado en que un empleado participa en su trabajo, teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto respeto, autonomía y auto-imagen”.

Para **dimensionar** esta variable, se ha tomado el Enfoque Tridimensional del Compromiso Organizacional. Según Ruiz de Alba (2013), la disertación del compromiso en el ambiente laboral proviene aproximadamente de los años 1960 y se dedicó a enfocarse en el significado del compromiso organizacional. Al pasar los años, se fueron extendiendo los estudios y se originaron nuevos puntos de vista sobre el compromiso no tan orientados a parte organizacional y/o hacia el puesto o grupos de trabajo. El objeto del compromiso también puede dirigirse hacia un individuo, organización e incluso una meta.

Los objetivos y el compromiso no tienen por qué ser excluyentes, pero lógicamente habrá diferenciaciones respecto al tipo y forma del lazo creado entre ellos (Meyer y Allen, como se cita en Ruiz de Alba, 2013). Ellos afirman que el compromiso organizacional trabaja en base a **tres variables**: Organizacionales, en las que se destaca la naturaleza del trabajo y de la organización, la participación del colaborador en la organización y su toma de decisiones teniendo en cuenta al trabajador; Personales; determinadas por el género, edad, tiempo de servicios, perspectivas laborales, valores referidos a la institución, compromisos familiares, afectos, motivación; y Entorno, integrado por las oportunidades laborales, ascensos, crecimiento profesional y personal, buen clima laboral.

González y Guillén (como se cita en Ruiz de Alba, 2013), estudiaron el enfoque multidimensional de Meyer y Herscovitch, teniendo en cuenta el aspecto filosófico de las tres clases de Bienes según Aristóteles (bienes útiles, placenteros y morales). Las dimensiones nuevas según el enfoque de Meyer y Herscovitch, son de Continuidad; cimentada en la perspectiva del trabajador sobre las consecuencias de renunciar a la organización. El costo invertido en tiempo, esfuerzo y dinero, además de la experiencia ganada, así como la falta de alternativas o dificultad de conseguir otro trabajo con los mismos beneficios y condiciones, derivan en un sentido de obligación de quedarse en la empresa. La Afectiva; es el deseo del trabajador de formar parte de la organización por un sentido de pertenencia a la misma, ha desarrollado un sentido de identidad y apego con la empresa. La Normativa; es el referido al sentimiento moral de comprometerse con la institución por deber y obligación, lo cual motiva un comportamiento responsable y hacer lo que es adecuado para la empresa.

Tomando la primera dimensión “Continuidad”, subsiste una proposición básica del coste de oportunidad. El compromiso sería muy bajo si se basa en lo que el individuo perdería si no se comprometiera. Becker (1960) indica que para varios autores sería de continuidad o alienante. La segunda dimensión “Afectiva”, señala que el sujeto posee sentimientos auténticos de lealtad, pertenencia y adherencia. Mientras que en la dimensión predecesora el individuo “tiene” que estar, en este nivel “quiere”. En la tercera dimensión “Normativa” se identifica con las metas de la empresa. Unos autores lo señalan como “compromiso moral” (Penley y Gould, como se cita en Jaros et al, 1993), en tanto

que la clase de nexos especificados en la dimensión de compromiso afectivo está solamente basada en la emoción, en este caso es racional; por lo que es de esperarse que los trabajadores se comprometan moralmente más con los objetivos y valores de la compañía. Otros autores (Jaros et al. como se cita en Ruiz de Alba, 2013) señalan que el compromiso moral es continuación del afectivo y en varios casos ocurre un solapamiento lógico toda vez que no tendrían por qué ser absolutistas entre ellos.

Paralelismo Psicológico que efectúa Gonzales y Guillén (2008), en base a Meyer y Herscovitch (2001), con la Clasificación de Bienes de Aristóteles (S.IV. a.C):

Tabla N° 1: Paralelismo Psicológico del Compromiso Organizacional

Tres dimensiones del compromiso Meyer y Herscovitch, 2001 (pg. 308)	Tres clases de bienes humanos por Aristóteles (S. IV. a.C.)
De continuidad	Bienes útiles
Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo	Las personas persiguen bienes externos buscando la utilidad que les reporta <i>(recompensa)</i>
Afectivo	Bienes placenteros
Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.)	Las personas persiguen bienes buscando la atracción o el placer que les produce <i>(satisfacción)</i>
Normativo	Bienes morales
Sienten la obligación moral de comprometerse	Las personas persiguen bienes del alma para la consecución de su excelencia personal <i>(plenitud humana)</i>

Fuente: Gonzales y Guillén (como se cita en Ruiz de Alba, 2013)

Por lo tanto, en el Compromiso Organizacional se exteriorizan tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental según Eagly y Chaiken (citado por Bentazos y Paz, como se cita en Aldana, Tafur y Leal, 2017) para tomarlas en cuenta en el dimensionamiento del Compromiso Organizacional, como son: dimensión comportamental; que es la expresión del compromiso y su ratificación verbal o escrita. En esta dimensión el trabajador se compromete expresamente por decisión propia a contribuir con los objetivos de la empresa, en la cual firma un contrato laboral o se compromete verbalmente (Grönross, 1990), (Anderson y Weitz, 1992). Otros investigadores como Wallace (1997), han concebido el compromiso de continuidad o

comportamental como instrumento valorado de captar lo útil de mantenerse en la organización, en relación con los contratiempos coligados a la decisión de partida (p.735).

La dimensión emocional es el enlace psicológico con la empresa y lazos emocionales. Al respecto, el trabajador desarrolla una conexión afectiva hacia la organización la cual se basa en emociones que ha vivido a partir de su estancia en la organización, conllevando esta conexión afectiva a favorecer un compromiso organizacional. La dimensión emocional nace cuando el colaborador crea una conexión emocional con la empresa y se acopla psicológicamente a ella al reparar en la satisfacción de sus expectativas y necesidades, lo cual lo conlleva a la búsqueda del bienestar de la compañía (Arciniega, 2002).

En cuanto a la dimensión cognitiva o de implicancia, son los conocimientos, percepciones y creencias personales que desarrolla el empleado hacia la organización contratante de este. Al referirse a las percepciones conjuntamente a las creencias personales entiende que el empleado desarrolla un concepto propio acerca de la empresa que lo hace contribuir al compromiso organizacional del trabajador hacia la institución. En esta categoría hallamos un procedimiento de separación del sujeto que resuelve adrede encaminarse hacia la institución como una meta propia. (Brown, 1996. De Cottis y Summers, 1987. Morrow, 1983. O Reilly y Chatman, 1986. Mowday et al, 1979).

La integración de estas dimensiones genera una consecuencia bilateral positiva para ambas partes. En primer lugar, a los empleados ya que el compromiso organizacional contribuye a que haya una estabilidad laboral de los empleados, de tal manera que puedan acceder a beneficios sociales, jubilación, reconocimientos, desarrollo de habilidades blandas y duras, posición, entre otros. En segundo lugar, a la compañía en la observancia y aportes a la cultura organizacional, metas y valores de la organización, así como reducir el ausentismo y la rotación del personal. Asimismo, influye en una mayor productividad de los trabajadores en beneficio de la institución, logrando así las metas con eficacia y eficiencia.

De igual forma Betanzos y Paz (2007), en su investigación “Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal” dimensiona al Compromiso Organizacional en las dimensiones tomadas en cuenta por Meyer y Herscovitch (2001) y

consolidando los estudios de Eagly y Chaiken (1993), ya que los conceptos presentados por estos teóricos se asemejan y se complementan en gran medida que permite unirlos, de tal manera que los conceptualiza de la siguiente manera; **compromiso de continuidad (componente comportamental)**, que expone el inclinación del trabajador hacia la compañía debido a los beneficios económicos y mantener las recompensas que se le otorga. El **compromiso afectivo (componente emocional)**; implica sus nexos emocionales con la organización y que lo llevan a poseer un manifiesto orgullo por formar parte de la empresa. Por último, el **compromiso normativo (componente cognitivo)**; que sería el punto en el cual el individuo se equipara a nivel psicológico con su empleo, lo cual se demuestra por la significación que toma el trabajo en su autoestima.

El compromiso organizacional ha desarrollado diversas posturas según diferentes autores antes citados y como se puede ver en los párrafos anteriores, se aprecia la evolución teórica a través de Meyer y Allen, Meyer y Herscovitch, Eagly y Chaiken y por último Betanzos y Paz, quien consolida las diversas posturas en 3 dimensiones la cuáles son usadas en la presente investigación como se puede apreciar en su operacionalización de variables, dichas dimensiones como clases de compromiso: compromiso de continuidad (componente comportamental), compromiso afectivo (componente emocional) y finalmente el compromiso normativo (componente cognitivo). Estas dimensiones servirán para medir la variable con el fin de determinar la correlación con la variable de administración por objetivos; dichas mediciones se harán en los trabajadores de la Gerencia de Logística de la CORPAC S.A. en el año 2019.

Varios autores emplearon la **Teoría de los Valores** de Schwartz (citado en Ruiz de Alba, 2013), la cual investiga acerca de la relación implícita entre valores y compromiso organizacional. A partir de la misma, se efectuaron estudios empíricos en diferentes países hallándose que el valor con mayor impacto e importancia sobre el compromiso afectivo de los colaboradores es estar abierto al cambio; no obstante, a su vez fueron claros al manifestar que es necesario observar mucho más los valores relacionados al compromiso organizacional. Esta teoría fue fundamentada gracias a la aplicación de estudios confrontados en 67 países.

Para los investigadores, los valores que presentan las personas les da lucidez al momento de tomar decisiones de acuerdo a cada situación, mediante un proceso en el cual

en primera instancia, conceptualiza internamente la situación en la que se encuentra y en función del valor que decide sus metas, generando entonces una actuación que gracias a ese valor conducirá la toma de decisiones y al comportamiento conveniente.

Es preciso destacar la importancia que asumen los valores, de acuerdo a lo esbozado en esta teoría, al momento de acoplarla con el compromiso del trabajador. Para Schwartz (1996), los valores conllevan a instituir suposiciones afines sobre la concordancia de ambos con ulteriores actitudes y conductas de las personas. Igualmente, Schwartz y Sagiv (1995), conceptualizan los valores humanos como objetivos ansiados y trans situacionales que cambian de importancia y son utilizados como principios que ordenan la vida del individuo. La diferencia entre unos valores de otros la marcará la clase de compromiso motivacional que va a producir a medida que se expresan objetivos sensatos.

En el estudio del paralelismo de los valores personales y el impacto que infringe en el compromiso de los trabajadores en las organizaciones que laboran (Finegan, 2000. Wasti, 2003), sostiene que de acuerdo a que tan congruentes sean los valores de los sujetos y de las empresas donde laboran, el compromiso de los trabajadores será mucho mayor ya que estos se sentirían satisfechos con su centro de labores, el cual lleva a comprometerse con su trabajo y los objetivos de la empresa. (Berings, De Fruyt y Bouwen, 2004).

La teoría de los valores sirve para complementar lo expuesto en la teoría del compromiso organizacional y administración por objetivos, ya que afirma que el hecho de que los valores de los colaboradores sean congruentes con los de la empresa, se puede desarrollar un compromiso hacia la organización, por ende se vincula esta teoría con el desarrollo del personal expuesto en el enfoque sistémico de la APO de Wehrich; asimismo esta teoría es considerada en la dimensión de compromiso de la variable de APO por su gran incidencia en esta.

De otro lado, la **Teoría del Marketing Interno** de Berry (citado en Ruiz de Alba, 2013), conjuntamente con otros autores, precisó el marketing interno como el intento de la compañía por entender las necesidades de sus contratados y elevar su satisfacción

laboral. Así se viabiliza que los clientes puedan contar con un mejor servicio, pues este personal satisfecho estará favorablemente predispuesto a prestar servicios con excelencia. Precisó la definición de “cliente interno” aludiendo al personal y estimando a la compañía como un proveedor de servicios para sus empleados. A juicio del teórico, la incursión del marketing interno en una institución debería sostenerse en dos principios: el primero sobre la importancia de satisfacción de las necesidades de sus dependientes antes que las de sus clientes y segundo, en las pautas que se aplican las actividades externas de la empresa las cuales, por analogía, son aplicables del mismo modo al cliente intrínseco.

Otros autores como Morgan y Hunt (1994) y Ruyter et al (2001), proponen la existencia de una relación causal entre compromiso y confianza. Malhotra y Mukherjee (2003), explicaron que en las empresas donde subsiste la atención a las necesidades colaboradores, hay una correlación positiva en cuanto al compromiso, específicamente sobre el compromiso afectivo. El compromiso es el anhelo de continuación exteriorizado en la voluntad de destinar recursos en una sujeción (Gounaris, 2005).

El fin de usar la teoría del marketing interno es complementar la teoría del compromiso organizacional, ya que la teoría del marketing interno afirma que satisfacer las necesidades del cliente interno, osea los trabajadores de la empresa, es una forma de llegar a incentivar el compromiso de cumplir con los objetivos trazados por la empresa, ya que estas teorías se complementan y no se refutan entre ellas.

Con relación a la **segunda variable** de este trabajo, se ha tomado a la Administración por Objetivos. Es preciso indicar que Drucker (1954) fue uno de los primeros en exteriorizar los principios que la rigen en su obra “The Practice of Management”, donde explica la rutina que seguían los gerentes y que no los dejaba ver hacia donde se dirigían. No obstante, gracias a la APO ahora los objetivos son acordados y definidos claramente, por lo que las áreas pueden tomar decisiones independientes para su logro con suficiente flexibilidad. De esta manera la planificación ya no es exclusiva de los directivos, sino que pasa a ser una práctica diaria en toda la empresa. La Administración por Objetivos funciona si los objetivos se conocen.

Para Robbins y Coulter (2014), la APO “consiste en establecer objetivos derivados de la formulación de acuerdos y en utilizar esos objetivos para evaluar el desempeño de

los empleados” (p. 226). En este proceso, tanto los directivos como los trabajadores deben conocer cuáles son los objetivos para entender qué es lo que tienen que hacer en la organización, con el fin de lograrlos. Los autores indican también que la APO posee cuatro elementos, los cuales fueron usados como **dimensiones** para esta variable: **especificidad de las metas**; para conseguir el objetivo perceptiblemente. En segundo lugar, está la **participación en la toma de decisiones**; aquí gerentes y empleados toman decisiones conjuntas y acuerdan el modo de alcanzarlas. Como tercer elemento indican que debe haber un **plazo explícito**; es decir que para cada objetivo se fija un plazo determinado y en cuarto lugar la **retroalimentación del desempeño**; la cual, en un escenario ideal, se lograría dando retroalimentación constante al trabajador, de forma que puedan examinar y subsanar sus propias acciones.

Adicionalmente, Fulk et al (como se cita en Minuche, 2015), exponen que el gerente no es el único encargado de impulsar los objetivos, también los colaboradores forman parte de este procedimiento y que esto se logra mediante su crecimiento y motivación. En este sentido, se está implícita la práctica de la retroalimentación, como factor esencial en el aprendizaje, toda vez que el personal necesita información comprensible y directa sobre su desempeño (Robbins y Judge, 2011), para corregir sus errores y optimizar la productividad.

Según Chiavenato (2017), la APO es un medio por el cual gerentes y colaboradores determinan los objetivos en forma conjunta, dimensionan la responsabilidad con miras a obtener los logros requeridos y aplican esos objetivos como metas para su trabajo (p.195). El autor visualiza la APO bajo un enfoque moderno, incluyente y motivador.

Koontz, H. (como se cita en Naranjo et. al, 2005), define la administración por objetivos como un “sistema administrativo completo” compuesto por diversas labores administrativas fundamentales, orientadas escrupulosamente y sistemáticamente a conseguir los objetivos eficaz y eficientemente, tanto de la persona como de la organización, lo cual es ratificado por Koontz, Weihrich, y Cannice (como se cita en Nieves, 2018). En resumen, la APO se compone de diferentes tareas administrativas que conllevan a lograr los objetivos indistintamente a nivel de la compañía, como de la persona que se comprometió a participar en el proceso.

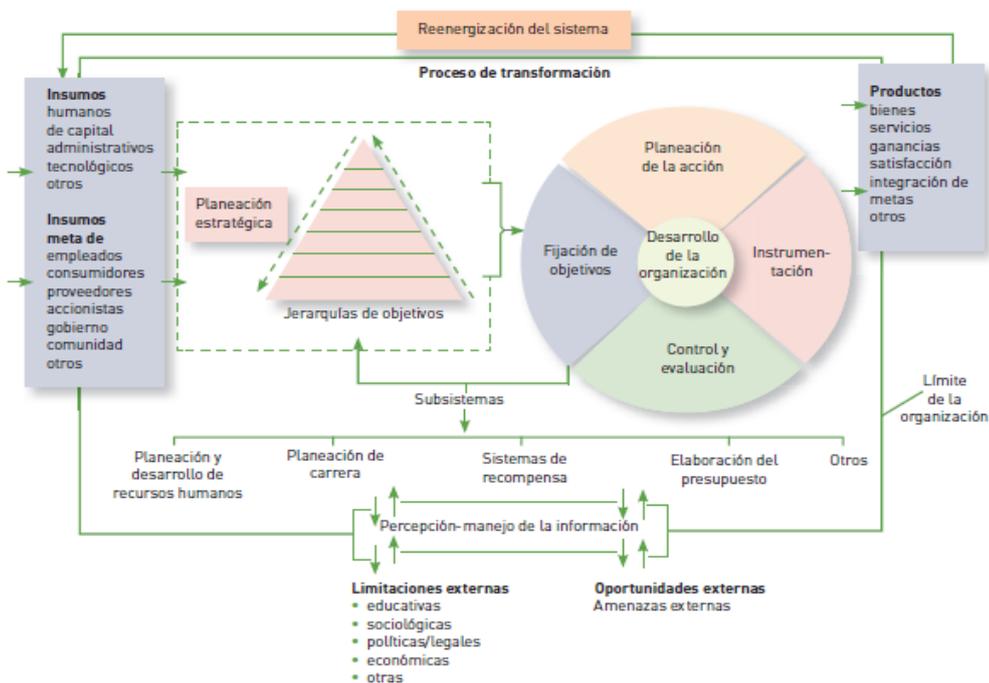
De este modo, la Administración por Objetivos se caracteriza por formular objetivos o metas, por lo cual logra fomentar el concepto de la dirección bajo un enfoque integrador en beneficio de las organizaciones, retomando las metas de la empresa como componentes clave categóricos para su éxito. Fija sus pilares de fundamento en las investigaciones técnicas y teóricas más notables del medio actual: las teorías de sistemas y de la contingencia y se propone como un procedimiento, que contempla no solo qué hacer, sino también cómo hacer las cosas al interior de la empresa fijando las metas y objetivos de la institución, desplegando un plan de acción, implantando el plan mediante el autocontrol y la autodirección, revisiones periódicas del avance y autoevaluando el objetivo principal.

Cabe indicar que la APO es un procedimiento reiterado, de manera que al concluir cada ciclo se pueden realizar ajustes y correcciones en el siguiente mediante la retroalimentación suministrada por la evaluación de los resultados. Esta fase concierne usualmente a las actividades fiscales de la empresa, para que la ejecución y control sean más fáciles. Los teóricos principales de la administración por objetivos consignan varios modelos, cuyos ciclos muestran diferentes tenores.

Al respecto, Odiorne, G. (como se cita en Gutierrez, s.f) plantea un **modelo** que comprende un ciclo de siete etapas. En primer lugar, está “establecer medidas para el desempeño de la empresa y delineación de los objetivos organizacionales por conseguir”. En segundo lugar, cita la “revisión de la estructura orgánica, en función de los objetivos planteados”. Como punto número tres, señala que “luego de las dos etapas preliminares, cada director insta planes y ponderaciones para la evaluación de sus subordinados, que, al mismo tiempo, formula objetivos”. En cuarto lugar, indica que “el jefe y cada empleado arriban a un mismo acuerdo sobre las metas y medidas de valoración de su propia labor”. Como punto cinco, indica el “permanente seguimiento realizado a las resultas periódicas de la labor del empleado, de cara a los tiempos intermedios establecidos previamente etapa cuatro”. La “evaluación periódica y añadida de los resultados de las labores del colaborador, de sus puntos fuertes y débiles, y de las reglas formuladas para su mejora” es mencionada en sexto lugar y en séptimo” la evaluación del desempeño de la organización como un todo”.

Los conceptos y aplicaciones respecto a la administración por objetivos (APO) difieren mucho; sin embargo, una de las más completas es la de Koontz, Weihrich y Cannice (como se cita en Nieves, 2018). Aquí los autores toman los datos postulados por Weihrich en su tesis doctoral, estableciendo que existe un **enfoque sistémico** que indica que un sistema administrativo completo es el que combina sistemáticamente muchas acciones con las que se persigue cumplir de forma eficiente y eficaz con los objetivos de la empresa.

Figura N° 1 Enfoque sistemático de la Administración por Objetivos.



Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012:124), adaptado de Weihrich, H. (1985, p.18) Management Excellence: Productivity Through MBO. Nueva York. McGraw Hill.

Para Koontz, Weihrich y Cannice (como se cita en Nieves, 2018), este enfoque contiene subsistemas que les permite que sea funcional como el planeamiento y el desarrollo de los recursos humanos, la cual integra tanto el desarrollo organizacional de la institución como el individual del colaborador. La planeación del desarrollo profesional; que hace ahínco en reforzar y construir sobre la fortaleza de los colaboradores para así superar las debilidades de la institución. Asimismo, el régimen de recompensas, que es remunerar el desempeño laboral al efectuar las tareas con eficacia y eficiencia y el presupuesto, que involucra la planeación y control del ingreso y egreso de dinero de la

institución con el fin de administrarlo y suministrarlo con eficiencia y eficacia orientados a alcanzar los objetivos de la entidad.

Por otro lado, se puede hacer el uso de la **Teoría del establecimiento de metas y objetivos de Locke (1968)**, quien propone que el hecho de querer arribar a un objetivo o alguna meta es un factor muy poderoso de motivación. Locke indica que establecer formalmente un objetivo mejora el nivel de ejecución de la misma en comparación que cuando no se fija claramente, es decir, se fija un objetivo vagamente; por lo tanto, en cuanto más específico sean los objetivos estos serán factibles y eficaces, ya que al tener un objetivo establecido formalmente se convierte en una motivación para comportamiento de los trabajadores a favor de los objetivos de la empresa. Las metas generalizadas son poco adecuadas para una organización formal. La participación de los trabajadores en el planeamiento de las metas contribuye a la eficacia y al rendimiento en la obtención de las metas de la organización. Esta teoría afirma que la intención de los trabajadores en el fin de cumplir una meta de la organización viene a convertirse la primera fuerza motivadora para la realización de las tareas designadas por la empresa hacia el trabajador.

La teoría de Locke complementa la presente base teórica con el hecho de que los objetivos empresariales sean objetivos, claros y formales para poder llegar a ser efectivos, así mismo comenta que este puede llevar a motivar al personal a cumplir dichos objetivos; por ende, respalda también la hipótesis planteada determinando la preexistencia de una reciprocidad intrínseca entre variables del compromiso organizacional y administración por objetivos. Asimismo, esta teoría contempla la motivación del personal y claridad de objetivos a través de las metas, términos planteados en la dimensión de motivación y especificidad de objetivos de la APO.

CORPAC S.A. es el acrónimo de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, empresa pública de derecho privado de propiedad del Estado Peruano, fundada el 25 de junio de 1943. Se ocupa de suministrar los servicios de navegación aérea y aeroportuarios en el Perú, con apropiados patrones de seguridad y eficiencia. CORPAC S.A. contribuye con impulsar los aeropuertos, la aviación civil y la navegación aérea en el país, a través del cumplimiento de las actividades estipuladas por

el Estado, con el aporte esencial de personal altamente calificado y equipamiento de última tecnología.

Por lo expuesto, la formulación del **problema general** es conocer la existencia de relación entre Compromiso Organizacional y Administración por Objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019. Esta premisa nos lleva a plantear como **primer** problema específico conocer de qué manera se relacionan compromiso de continuidad-comportamental y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019; el **segundo** es saber de qué manera se relacionan compromiso emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 y el **tercero** de qué manera se relacionan compromiso normativo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.

La **justificación teórica** se basa en que ambas teorías empleadas para efectuar el estudio son muy importantes en el ámbito empresarial, ya que tienen una injerencia directa sobre la productividad y el futuro de la empresa, por ello, este estudio busca abordar la injerencia del compromiso organizacional sobre la administración por objetivos. En la presente tesis se estudiará a la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Cabe resaltar que las teorías usadas en el presente estudio se usan como respaldo teórico, ya que esto sirve de sustento para avalar la presente hipótesis. Por ende, se realizará una corroboración experimental, si lo concluido teóricamente es aceptado o negado. La **justificación práctica** de la presente investigación está acorde a los propósitos materia de tesis, cuyo resultado ayudará a hallar soluciones específicas a dificultades sobre la falta de compromiso organizacional y una buena aplicación de la administración por objetivos, a fin que esta práctica redunde en resultados positivos para la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. ya que se tendrá la posibilidad de proponer cambios en los métodos de establecimiento de objetivos internos de las Áreas que la conforman. Asimismo, existe una **justificación social** del presente trabajo, toda vez que CORPAC S.A. se verá beneficiada con la presente investigación debido a que se le brindará información valiosa sobre el contexto del compromiso organizacional y la administración por objetivos en la empresa, generando efectos positivos en la situación de la empresa, proporcionándole una mayor competitividad y generando de esta manera mayores y mejores recursos para el desarrollo de la infraestructura aeroportuaria, llevando de esta manera modernidad y

desarrollo a las localidades del interior del país, en donde tiene presencia. En cuanto a la **justificación metodológica**, la presente tiene una visión cuantitativa con un grado de investigación correlacional, ya que se busca averiguar la relación de implicancia entre las variables empleadas, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal y se limitará un rango de tiempo en específico.

En tal sentido, **la hipótesis general** busca comprobar la existencia de relación significativa entre Compromiso Organizacional y Administración por Objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019. Como **primera hipótesis específica** se busca establecer si consta relación significativa entre compromiso de continuidad-comportamental y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019. La **segunda hipótesis específica** es saber si existe relación significativa entre compromiso emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 y como **tercera hipótesis específica**, conocer si existe relación significativa entre compromiso normativo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.

Como **objetivo general** del presente trabajo se ha fijado precisar si el Compromiso Organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 tienen relación; lo cual nos ha llevado a la fijación de **objetivos específicos**, siendo el **primero** determinar la existencia de relación entre compromiso de continuidad-comportamental y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019; el **segundo** es determinar la existencia de relación entre compromiso emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 y como **tercer** objetivo específico, determinar la existencia de relación entre compromiso normativo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de la investigación.

Según Alvitres (citado en Málaga, 2008) se hace el uso de la investigación tipo Aplicada, ya que hace el uso de la investigación pura o básica como las teorías en la cual se basa la presente; además de tratar de resolver una problemática planteada con

objetivos específicos. En tal sentido, el **tipo de la investigación es aplicada**, toda vez que se sustenta por el uso de las teorías del compromiso organizacional y el de la administración por objetivos obtenidas a partir de las investigación pura o básica y cuya aplicación nos llevará a determinar objeto del presente, el cual es establecer la relación entre las variables en estudio.

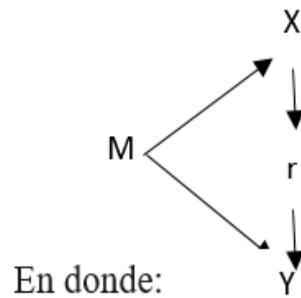
El **nivel de la investigación es correlacional**, debido a que se buscará determinar la relación causa efecto entre las variables compromiso organizacional (variable independiente) y la administración por objetivos (variable dependiente), permitiendo determinar la relación del comportamiento de la variable independiente sobre la dependiente (Supo, 2012). Bajo este contexto, se determinará si el compromiso organizacional de los trabajadores está relacionado con la administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A.

Asimismo, es de **enfoque cuantitativo** según Hernández, Fernández y Baptista (2014), ya que hace uso de herramientas estadísticas para poder llegar al objetivo del estudio y hacer el procesamiento de datos de la correlación entre las variables; por consiguiente, se podrá contrastar la hipótesis propuesta en la investigación, permitiendo aceptarla o rechazarla. Este enfoque permitirá deducir la correlación existente entre variables, de tal manera que mediremos en cuánto se relacionan dichas variables; por lo tanto, servirá para determinar en cuánto se relacionan el compromiso organizacional y la administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Esta cuantificación se podrá llevar a cabo gracias a la Escala de Likert que permitirá cuantificar aquellos datos cualitativos que la investigación busca medir.

El **diseño de investigación será de tipo no experimental** según Hernández et al (2014), ya que no se manipulará el comportamiento de ninguna de las variables de la presente investigación, solo se analizará su comportamiento mediante la observación de su desarrollo en su entorno habitual (p.152). La presente investigación solo observará el comportamiento dentro de las limitaciones especificadas en el estudio, ya que no busca modificar ni se inducirá cambios en el comportamiento de las dimensiones de las variables objeto de estudio.

Asimismo, según Liu y Tracker (como se citó en Hernández et al, 2014), la investigación es de **corte transversal** en vista que se realizará en un momento determinado. En este caso, la investigación se efectuará sobre las variables de estudio en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. en el año 2019.

A continuación, se presenta el esquema del estudio que representa una investigación de nivel relacional:



M = Acervo documentario
X = Compromiso Organizacional
Y = Administración por Objetivos
r = Relación

2.2 Variables, Operacionalización.

V1: Compromiso Organizacional

V2: Administración por Objetivo

Operacionalización

Tabla N° 2: Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL.	"En el compromiso organizacional un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea continuar perteneciendo a ella. La mayoría de las investigaciones se han enfocado en el apego emocional hacia una organización y en la creencia de sus valores como "el estándar de oro" del compromiso de los trabajadores". (Robbins & Judge, 2013)	Variable medida a partir de sus dimensiones, con el fin de establecer el grado de significancia del compromiso organizacional de la Gerencia de Logística de CORPAC SA	Continuidad-Comportamental	Inversión del tiempo	1	1. Total Desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. De Acuerdo (A) 5. Total Acuerdo (TA)	LIKER	C U E S T I O N A R I O
				Falta de alternativas	2			
				Beneficios Laborales	3			
			4					
			Emocional-Afectivo	Pertenencia	5			
				6				
				Identificación	7			
			Normativo-Cognitivo	Apego	8			
				Deber	9			
				10				
				Lealtad	11			
			Responsabilidad	12				
V2. ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	"... la administración por objetivos (APO), es un proceso que consiste en establecer objetivos derivados de la formulación de acuerdos y en utilizar esos objetivos para evaluar el desempeño de los empleados... El atractivo de este modelo estriba en que se hace mayor hincapié en que los empleados se esfuercen por cumplir los objetivos que ellos mismos contribuyeron a establecer". Robbins & Coulter (2014)	Variable medida a partir de sus dimensiones, con el fin de establecer la existencia y significancia de la Administración por Objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC SA	Especificidad de Metas	Asignación de Recursos	13	1. Total Desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. De Acuerdo (A) 5. Total Acuerdo (TA)	LIKER	
				Objetivos internos	14			
				Cronogramas	15			
				Resultados	16			
			Toma de Decisiones	Participación	17			
				Aportes	18			
				Motivación	19			
			20					
			Período de tiempo	Plazos	21			
			Retroalimentación	Evaluación del Desempeño	22			
				Medidas correctivas	23			
				Recompensas	24			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo.

Población.

Arias, Villasís y Miranda (2016), comentan que la población de una investigación viene a ser aquel conjunto de casos el cual ha de tener que estar definido, limitado y asequible, el cual será la referencia para poder escoger la muestra requerida y que a su vez cumple con un número de requisitos determinados. La población de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A está conformada por 60 colaboradores entre personal técnico, administrativo y funcionarios que laboran en la sede Callao.

Para calcular la muestra se consideró la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 \pm z^2 \cdot p \cdot q}$$

n= Tamaño de la muestra requerido.

N= Población

Z= Nivel de confiabilidad del 95 por ciento (valor estándar de 1.96)

p= Probabilidad de éxito. (Valor de 0.5)

q= Probabilidad de fracaso. (Valor de 0.5)

e²= Margen de error de la muestra (valor de 0.05)

$$n = \frac{60 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(60 - 1)(0.05)^2 \pm (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 53$$

Muestra:

Se obtuvo un total de 53 sujetos a investigar como muestra según el **muestreo probabilístico**.

Según Hernández et al (2014), las muestras probabilísticas son de gran utilidad en los diseños de investigación transeccionales, sean descriptivos o correlacionales-causales, en los que se trata de efectuar las evaluaciones de las variables en la población.

Estas se llegan a medir y posteriormente se examina la muestra con pruebas estadísticas, de la cual se presume que es probabilística y la totalidad de sus elementos poblacionales poseen igual posibilidad de ser electos. Las unidades muestrales han de tener sus valores muy similares a los de la población de la cual fueron calculadas, de tal manera que las mediciones en el subconjunto, es decir la muestra, nos proporcionarán valores precisos acerca del conjunto mayor, es decir de la población. La exactitud de las estimaciones está sujeta al grado de incorrección en el muestreo, el cual es factible computar.

Igualmente, es de carácter **aleatorio simple** el cual, según Arias, Villasís y Miranda (2016), consiste en asignar a cada individuo de la población un número, para luego, hacer el uso de algún medio como un programa de computadora estadístico que arroje números al azar, seleccionando tantos sujetos como sea requerido para poder así completar el tamaño de muestra requerido según el cálculo del muestreo probabilístico.

En resumen, se efectuó el muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que cada unidad analizada, en este caso los colaboradores de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A tuvieron igual probabilidad de ser incluidos en la muestra. Por ende, los sujetos a quienes se le aplicarán los instrumentos de investigación serán en total de 53.

Criterios de exclusión.

Se excluye a todas las áreas que no forman parte de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. para poder facilitar el análisis de la presente indagación.

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

Según Rojas (2011), la técnica de recolección de datos es un procedimiento estandarizado y validado por la práctica, generalmente orientado, aunque no de forma exclusiva, a conseguir y transformar información útil para así efectuar la resolución de la problemática. Asimismo, toda técnica prevé el uso de un instrumento de recolección de datos determinado.

La encuesta fue usada como técnica para la recolección. Al respecto Garcés (2000), asevera que esta “comprende de una serie de preguntas formuladas por escrito para que el investigado conteste cada pregunta de manera independiente y escrita” (p.122). Se aplicó la escala de Likert para las elecciones de respuesta, facilitando así la medición de

las actitudes y conocer el grado de aprobación de los encuestados frente a las afirmaciones tratadas. El escalamiento Likert según Hernández et al. (2014), es un grupo de afirmaciones planteadas para medir la reacción del individuo, pudiendo constar de tres, cinco o siete categorías; en tal sentido, las opciones consideradas para elegir fueron total desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y total acuerdo.

Tabla N° 3: Escala de Likert.

Puntuación	Denominación	Abreviatura
1	Total Desacuerdo	TD
2	Desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	De Acuerdo	A
5	Total Acuerdo	TA

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos.

Según Valderrama (2015), son los diferentes documentos elaborados por el autor de la investigación y ser evaluados por un juicio de expertos especializados, las cuáles deben tener validez y confiabilidad y este sea adecuado para el contexto en que se desarrolla la investigación.

Al respecto, Hernández et al. (2014), indica que el cuestionario es el instrumento mayormente usado para recolectar datos y está conformado por un acervo de interrogaciones sobre las variables a medir (p. 217). Este estudio utilizó el **cuestionario** como instrumento. el cual consta de 12 ítems para medir la variable Compromiso Organizacional y 12 ítems para la variable Administración por Objetivos.

Validez.

Según Hernández et al (2014), “la legitimidad, en todos los términos, hace referencia a cuánto y cómo mide realmente el instrumento a la variable que significa medir”. (p.241). La aprobación del instrumento está físicamente incluida, para la cual se utilizó el criterio de cuatro expertos especializados, quienes observaron, corrigieron y aprobaron la elaboración de los ítems del cuestionario.

Tabla N° 4: Validación de expertos

N°.	Experto	Opinión	Grado
Experto 1	Luna Gamarra, Magaly Ericka	Si cumple	Doctora
Experto 2	Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Si cumple	Doctor
Experto 3	Carranza Estela, Teodoro	Si cumple	Doctor
Experto 4	Zavala Alfaro, Fanny	Si cumple	Doctora

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad.

Para Hernández et al (2014), la confiabilidad es uno de los requisitos fundamentales que todo instrumento de recolección de datos debe cumplir. Un instrumento de medición es confiable cuando su empleo repetido en el mismo individuo arroja siempre los mismos resultados. Cabe resaltar que las pruebas a ambas variables se efectuaron con 20 casos para poder efectuar la prueba de confiabilidad.

Alfa de Cronbach

Se usó el Alfa de Cronbach para probar la confiabilidad, que permite efectuar las mediciones de coherencia interna. La ventaja radica en que no es necesario dividir los ítems del instrumento, sencillamente se mide y efectúa el cálculo del coeficiente. Gran parte de los programas de procesamiento estadístico entre ellos SPSS y Minitab llegan a tener esta función como análisis - escala - confiabilidad.

Tabla N° 5: Interpretación del Alfa de Cronbach

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es inaceptable

Fuente: Bentacourt & Caviedes (2018)

Elaboración: Facultad de estadística de la Universidad Santo Tomás.

En el cuadro anterior se aprecia los diferentes rangos de resultados que pueden tener un Alfa de Cronbach y su respectivo criterio para poder así aprobarse los instrumentos propuestos en esta investigación.

Figura N° 2: Alfa de Cronbach para la Variable Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,813	12
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: IBM SPSS STATISTIC versión 25

Elaboración: Propia

El Alfa de Cronbach aplicada al instrumento de medición alcanzó un coeficiente de 0.813 lo cual indica una confiabilidad muy alta y asegura que los resultados emanados del uso del instrumento son altamente confiables para el uso de las variables.

Figura N° 3: Alfa de Cronbach para la Variable Administración por Objetivos

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,903	12
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: IBM SPSS STATISTIC versión 25

El Alfa de Cronbach aplicada al instrumento de medición obtuvo un coeficiente de 0.903 lo cual indica una confiabilidad muy alta y asegura que los resultados arribados del uso del instrumento son altamente confiables para el uso de las variables.

2.5 Procedimiento.

Al momento de haber detectado la problemática, se efectuó la recopilación de información que se encuentra reflejada en la realidad problemática, los antecedentes y la base teórica. En segundo lugar, se eligió la metodología de investigación a usar, así como las técnicas y elaboración de los instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados por la docente y tres expertos de la especialidad. Posteriormente se realizó las pruebas de validez y confiabilidad, para posteriormente aplicar el cuestionario a 53 colaboradores de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A.

Ya que se usó una perspectiva cuantitativa de investigación de diseño no experimental, se optó por el uso de la Escala de Likert en un cuestionario que permita recoger la información y así mismo cuantificarla; para ello se realizó la prueba de confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach y validez con expertos; luego se aplicó el instrumento a fin de poder efectuar la prueba estadística de correlación ya que la escala Likert arroja datos asimétricos. En tal sentido, se optó por una prueba no paramétrica, correspondiendo la prueba del coeficiente del Rho de Spearman, para así determinar la confirmación de las hipótesis planteadas.

2.6 Métodos de análisis de datos.

La información acopiada con el cuestionario se analizó de manera descriptiva e inferencial a fin de comprender los resultados arribados.

La estadística descriptiva según Castro (2019), posee como objetivo el describir cuantitativamente información. Para poder efectuarlo, se hace el uso de múltiples herramientas estadísticas, que son resúmenes numerales de los datos recolectados, que pueden surgir de investigaciones poblacionales o muestrales.

En cuanto a la estadística inferencial, el mismo autor afirma que es un área que se aplica al análisis y a la preparación de datos con métodos fundados en posibilidades para la toma de decisiones. La estadística inferencial es usada con el fin de comprobar la hipótesis planteada en esta investigación, de tal manera que se efectue el contraste de la hipótesis con la realidad conseguida de la aplicación de los instrumentos de recojo de información y su respectivo procedimiento.

Finalmente, se usó como herramienta informática el IBM SPSS STATISTIC versión 25, la cual es muy usada para el procesamiento de datos estadísticos en las ciencias sociales, administrativas, compañías de marketing y encuestadoras. Para Hernández et al (2014), mientras más ítems incluya el instrumento, mayor será la confiabilidad.

2.7 Aspectos éticos

Los resultados obtenidos son reales y fueron procesados de manera voluntaria para no perjudicar al personal que participó en el estudio, respetando el anonimato de los colaboradores participantes y proteger la información obtenida, cumpliendo con la guía de investigación formativa de la Universidad César Vallejo.

Adicionalmente, se ha trabajado con sumo cuidado las citas y fuentes utilizadas, de acuerdo a las Normas APA y a lo estipulado en el artículo 15° del Código de Ética de la Investigación de la Universidad César Vallejo; en tal sentido, la investigación realizada es de autoría propia y se ha desarrollado respetando los derechos de autor, sin cometer plagio u otra acción que vulnere las regulaciones éticas que se indican en el artículo 16° del precitado Código de Ética. Igualmente, tal como se indica en el artículo 17°, la investigación contó con la guía de una docente de la especialidad, quien supervisó la ejecución del mismo, así como el cumplimiento de las actividades desarrolladas a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación.

Consentimiento informado: Todas las personas, así como la Institución involucrada en la presente investigación tienen total conocimiento de todas las implicaciones que significa ser parte y fuente del presente trabajo.

Confidencialidad: La información adquirida durante la recolección de datos es utilizada exclusivamente para fines metodológicos, así como la obtención de datos para la presente investigación, con lo que se garantiza el cumplimiento debido del uso de la información.

Observación participante: La investigación se efectuó con prudencia hacia la participación de los colaboradores, actuando con sensatez y compromiso ético; garantizando así la veracidad de los resultados logrados.

III. RESULTADOS

Según Martínez Ortega et al (como se cita en Mondragón, 2014), este coeficiente correlacional fue desarrollado por el Psicólogo Charles Edward Spearman, de quien se le dio el nombre y es utilizado para realizar la correlación entre dos variables por niveles, en vez de efectuar la medición de cada una por separado (p. 99).

Para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente Rho de Spearman, el cual presenta los rangos de interpretación del mismo, según se indica a continuación:

Tabla N° 6: Tabla de Interpretación del Coeficiente de Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández et al (2014)

En tal sentido, se infiere lo siguiente para la prueba de hipótesis:

H₀: $p > 0.005$ No existe relación significativa entre la primera y la segunda variable.

H₁: $p < 0.005$, $p = 0.00$ Existe relación significativa entre la primera y la segunda variable.

Tabla N° 7: Correlación entre las variables de Compromiso Organizacional y Administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019

		Correlaciones		
			Compromiso Organizacional	Administración por Objetivos
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,880
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Administración por Objetivos	Coefficiente de correlación	,880	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración Propia

En el cuadro antepuesto se aprecia que coexiste una correlación alta positiva entre “Compromiso Organizacional” y “Administración por objetivos” ya que dicha correlación presentada por el Rho de Spearman arroja $r=0.880$ de correlación y un nivel de significancia de $p=0,000$ entre ambas variables, rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la alterna, concluyendo que existe correlación entre las variables.

Tabla N° 8: Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad - comportamental y la variable Administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.

		Correlaciones		
			Continuidad-Comportamental	Administración por Objetivos
Rho de Spearman	Continuidad-Comportamental	Coefficiente de correlación	1,000	,775
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Administración por Objetivos	Coefficiente de correlación	,775	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración Propia

Se aprecia existencia de correlación alta positiva entre la dimensión continuidad - comportamental del compromiso organizacional y la variable administración por objetivos ya que dicha correlación da un resultado de $r= 0.775$. Cabe resaltar que la

correlación se respalda por el $p=0,000$ entre ambas variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna; por lo tanto, existe correlación alta positiva entre esta dimensión y administración por objetivos.

Tabla N° 9: Correlación entre la dimensión compromiso emocional-afectivo y Administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A.

		Correlaciones		
			Emocional- Afectivo	Administración por Objetivos
Rho de Spearman	Emocional- Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,742
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Administración por Objetivos	Administración por Objetivos	Coeficiente de correlación	,742	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados evidencian presencia de correlación alta positiva entre la dimensión “Emocional - Afectivo” del compromiso organizacional y la variable “Administración por objetivos” ya que hay correlación $r= 0.742$ de correspondencia. Esta correlación se sostiene por el $p=0,000$ entre dimensión y variable, desestimándose la hipótesis nula, aceptando la alternativa. En tal sentido, hay correlación alta positiva entre el “compromiso emocional – afectivo” y la APO.

Tabla N° 10: Correlación entre la dimensión compromiso normativo - cognitivo y Administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.

		Correlaciones		
			Normativo- Cognitivo	Administración por Objetivos
Rho de Spearman	Normativo- Cognitivo	Coeficiente de correlación	1,000	,800
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Administración por Objetivos	Administración por Objetivos	Coeficiente de correlación	,800	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración Propia

Se demuestra correlación alta positiva entre la dimensión “Normativo - Cognitivo” del compromiso organizacional y la variable “Administración por objetivos” con un coeficiente de $r=0.800$ y un nivel de significancia $p=0,000$, rechazando de esta manera la hipótesis nula y confirmando la alterna; es decir, existe relación alta positiva entre esta dimensión y administración por objetivos.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente tesis buscó determinar la existencia de relación entre Compromiso Organizacional y Administración por Objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019. Es así que en la sección de resultados se aprecia la correlación positiva considerable de $r=0.880$ respaldada por el nivel de significancia de $p=0,000$ entre las variables, negando la hipótesis nula y consintiendo la alterna. Esta deducción concuerda con el resultado de la investigación de Gamarro (2014), quien resuelve que trabajar bajo la administración por objetivos permite fortalecer los lazos y el compromiso con la organización y si se trabaja bajo estos lineamientos, aumentaría sus ventas y mejoraría la calidad de vida de los empleados y la empresa. En consecuencia, estas investigaciones no se contradicen, es más confirman en la existencia de dicha correlación. Además, ambas investigaciones trabajaron con el mismo tipo, enfoque y diseño metodológico. De otro lado, es preciso señalar que la Teoría del establecimiento de metas y objetivos de Locke, sostiene que el compromiso que asumen los trabajadores con la empresa está principalmente motivado por el cumplimiento de metas propuesta por la empresa.

Para el primer objetivo específico, los resultados dieron un $r = 0.775$ demostrando así la existencia de correlación positiva alta fuerte entre la dimensión de continuidad - comportamental del compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia Logística de CORPAC S.A Callao, 2019, coincidiendo con las conclusiones de la investigación de De la Puente (2017), que buscaba determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Uno de los respaldos de su investigación, fue la teoría de Mc Clelland (1953), la cual señala a la motivación de logro como resultado de la interrelación social generada entre las personas como fortaleza para encaminar sus labores hacia la excelencia en el logro de las metas, concluyendo que existe relación en el hecho de que el compromiso organizacional permite alcanzar las metas de la organización, como un estímulo para hacerlo. Para esta dimensión, su trabajo dio como resultado un nivel de relación media-alta del 57%, demostrando así el sentimiento de identificación de los trabajadores con la Municipalidad y su deseo de permanencia en ella era medianamente significativo, lo cual contrasta con los resultados arribados en la presente, la cual evidenció que el deseo de continuar laborando en CORPAC S.A. es muy alto.

En cuanto a la existencia de relación entre el compromiso emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 los resultados arrojaron un $r= 0.742$ demostrando así la correlación alta positiva entre la dimensión de emocional –afectiva y la variable administración por objetivos en la Gerencia logística de Corpac S.A. Este efecto coincide con múltiples autores como Cares et al (2014), en su investigación del “Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo” la cual colige con la presencia de relación entre el aspecto afectivo del compromiso organizacional con la variable de adicción al trabajo; tomando en consideración que la adicción al trabajo conlleva a la realización de las metas organizacionales y que el compromiso organizacional en su aspecto de continuidad afectividad permite dar paso a esta adicción al trabajo. Esta afirmación está enmarcada en el Enfoque Tridimensional del Compromiso Organizacional, el cual ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y de acuerdo a lo manifestado por diferentes autores como Arciniega (citado en Aldana, Tafur y Leal, 2017), cuando señala que el trabajador desarrolla una conexión afectiva hacia la organización en la cual se basa en emociones que ha vivido a partir de su estadía en la organización, conllevando esta conexión afectiva a favorecer un compromiso organizacional. La dimensión emocional nace cuando el colaborador crea una conexión emocional con la empresa y se acopla psicológicamente a ella al reparar en la satisfacción de sus expectativas y necesidades, lo cual lo conlleva a la búsqueda del bienestar de compañía. Por lo expuesto, se estima que ambos trabajos coinciden, ya que no se contradicen los resultados de los investigadores.

Para fijar la existencia de relación entre compromiso normativo - cognitivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 como se aprecia en la sección resultados, la dimensión normativa –cognitiva del compromiso organizacional posee correlación alta positiva con la variable administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019, con un $r= 0.800$ de correlación y una significancia $p=0.000$. Sin embargo, Cares et al (2018), en su tesis “Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo”, indica que el aspecto normativo del compromiso organizacional no tiene mucha relación con la adicción al trabajo, ya que no tuvo suficiente evidencia para demostrar este objetivo. Señaló además, que teniendo en cuenta que la adicción al

trabajo está muy relacionado con el compromiso organizacional, esta conclusión no es determinante para negar la existencia de relación entre la APO y el compromiso con la organización; es decir, a pesar que discrepen estos autores se aprecia que no refuta tal correlación normativa del compromiso con la APO, ya que el estudio de Cares solo efectúa la correlación del aspecto normativo con la adición al trabajo, pero no con la APO directamente. Pero cabe resaltar que la adición al trabajo está en cierta manera relacionado con la APO ya que es una manera de llegar a los objetivos organizacionales.

V. CONCLUSIONES

Primera.

Concordando con los resultados obtenidos en la presente tesis, se determinó que existe correlación alta positiva entre la entre el Compromiso Organizacional y administración por objetivos de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019. Dicha correlación está amparada bajo el coeficiente de Rho de Spearman con $r=0.880$.

Segunda.

Hay correlación alta positiva entre el compromiso de continuidad-comportamental y administración por objetivos de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019, de acuerdo a los resultados obtenidos bajo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman con $r=0.775$.

Tercera.

Se determinó la existencia de correlación alta positiva entre compromiso emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 al amparo de lo demostrado a partir del cálculo del coeficiente de correlación que da como resultado $r=0.742$.

Cuarta.

Concordando con los resultados obtenidos en la presente tesis, se determinó que existe una correlación alta positiva entre el compromiso normativo - cognitivo y la administración por objetivos de la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019 calculada bajo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman con $r=0.800$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.

Se recomienda a la Gerencia Logística de CORPAC S.A considerar en su gestión la inclusión de la administración por objetivos, a fin de involucrar el compromiso organizacional de sus trabajadores para que así se pueda lograr sus objetivos gerenciales y alinearlos con las metas institucionales de CORPAC S.A.

Segunda.

Según los planteamientos que se manejaron en la base teórica de la presente tesis, se recomienda a CORPAC S.A. poner en práctica la dimensión de continuidad – comportamental del compromiso organizacional, tomando en cuenta que el cumplimiento de los beneficios laborales asumidos con sus trabajadores, sea un motivo de peso para estos se sientan comprometidos y apoyen en la consecución del logro de los objetivos de la Gerencia de Logística y de la empresa.

Tercera.

Tomando los diseños de la dimensión emocional-afectivo de la teoría del compromiso organizacional se sugiere a la Gerencia de Logística de CORPAC S.A incentivar este compromiso en sus trabajadores de una manera subjetiva, transmitiéndoles el sentir de que son parte de la empresa, de tal manera que un mayor número de colaboradores desarrollen su lealtad e identificación hacia esta. Conseguido esto, los trabajadores van a apoyar efectivamente el logro de las metas institucionales por voluntad e iniciativa propia. Esto iría de la mano con una retroalimentación constante a fin que colaboradores y empresa midan y mejoren sus acciones de manera recíproca.

Cuarta.

De acuerdo al tratado de la dimensión normativo-cognitivo de la teoría del compromiso organizacional se propone a la empresa CORPAC S.A que a través de sus ejecutivos y funcionarios nunca dejen de fomentar la práctica de sus valores institucionales en su actuar de cada día, porque estos valores conjuntamente a su visión y misión son los que hacen a los colaboradores comprometerse e identificarse con la entidad, siendo ello una inspiración para trabajar con ahínco y lograr de manera conjunta, el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Referencias

- Acanjima, J. (2016). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de SODIMAC, Sullana 2015. Sullana: (tesis de grado). Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/2165/Tesis_45083.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldana, E. Tafur, J. y Leal, M. (25 de noviembre de 2017). Compromiso organizacional como dinámica de las Instituciones del Sector Público en Barranquilla - Colombia. Revista Espacios, 4. Recuperado de: https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n1_1p_13.pdf
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2 de abril de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, LXII(2), 201-206. Recuperado de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>.
- BBC News Mundo. (2018). Cuáles son las 10 empresas más grandes de América Latina. BBC News Mundo, 01. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46200689>
- Berardi, A. (2015). Motivación Laboral y Engagement. Universidad Fasta, Argentina. Recuperado de: http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bentacourt, A., & Caviedes, I. (2018). Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud. SIGNOS - Investigación en sistemas de Gestión, X (2), 119-139. Recuperado de <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.07>
- Betanzos, N., & Paz, F. (diciembre de 2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología, XXIII(2), 207-215. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

- Bravo, C., Gonzales, M., & Granados, I. (2017). *SopORTE de Superiores y Compromiso Organizacional en una empresa peruana*. Universidad ESAN. Lima, Perú: Universidad ESAN. Recuperado de http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1299/2017_MAODP_15-2_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cares, F. Melo. M. Sepúlveda D. (2018). Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo. Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/3233/Cares%20Gallegos%20Melo%20Mart%C3%ADnez%20%20Xep%7Bulveda%20Beltr%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES, XXX(1), 5065. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana S.A.
- Condemarín, C. (2016). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5681/Condemar%C3%ADn_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Puente, R. *Compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (tesis de grado). Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1
- Díaz, F. Romero, C. y Böhr, R. (agosto de 2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. Scielo, 12(2), 227-245. Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>

Diario Gestión. (22 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Drucker, P. Administración por Objetivos. (29 de marzo de 2013). (Mensaje de blog). Recuperado de http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.com/2013/03/administracion-por-objetivos_9540.html

Figueroa, L. (2017), Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores en la empresa ILF Agroindustrial E.I.R.L. Período 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1387/1/TESIS%20LEONELA%20FIGUEROA%20GUTIERREZ-ADM%20Y%20GER2017.pdf>

Gamarro, M. (2014). Diseño de investigación de la reestructuración del departamento de mercadeo y ventas en una empresa comercializadora de muebles utilizando como herramienta la administración por objetivos. (trabajo de investigación). Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_3074_IN.pdf

Garduño, M. (2014). Encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial Lerma. Universidad Autónoma de México. Lerma: (tesis de grado). Recuperado de: http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/41340/1/Tesis_Garduno%20Gomez%20MadelRosario.pdf

Gutierrez, P. (s.f.). Enfoques Modernos de la Administración (Vol. I). Huancayo, Junín, Perú: Universidad Peruana los Andes. Recuperado de: https://www.academia.edu/8135914/ENFOQUES_MODERNOS_DE_ADMINISTRACION

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). México: Mc Graw-Hill.

- Koontz, Weihrich, & Cannice (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- López, M. (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad de los trabajadores del banco Falabella - cercado de Lima –2017*. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3287/L%c3%b3pez_PMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loli, A. Montgomery, W. Cerón, F. Carpio, J. Navarro, V. y Llacho, K. (20 de junio de 2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18(01-2015), 107. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781/10539>
- Málaga, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, Métodos y estrategias de investigación científica. *Revista de la Escuela de Postgrado URP*, 145-154. Obtenido de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Marcó, F. Loguzzo, H. Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración de las Organizaciones*. (2ª ed.). Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Méndez, A. (2015) en su tesis de Maestría "Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México". (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/106/Tesis%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minuche, C. (2015). *La administración por objetivos en la empresa bananera*. (Tesis de Título). Universidad San Francisco de Quito. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5022/1/122454.pdf>
- Mondragón, M. (noviembre de 2014). Uso de la Correlación de Spearman en un Estudio de Intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, Vol. 8 (1). Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA/link/55d784c308ae9d65948d9394/download

Naranjo, R., Mesa, M., & Solera, J. (2005). De la administración por objetivos al control estratégico. *Tecnología en Marcha*, XXVIII(1), 57-65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835876.pdf>

Nieves, M. (marzo de 2018). Matriz Tows y los fractales: Hacia la firma organizacional fractal en la administración y en la planeación estratégica. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, V(14), 24. Recuperado de: http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Analisis_Cuantitativo_y_Estadistico/vol5num14/Revista_de_An%C3%A1lisis_%20Cuantitativo_y_Estad%C3%ADstico_V5_N14_4.pdf

Noreña, A. Alcaraz, N. Rojas, J. y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Recuperado de: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/viewFile/1824/2877>

Paredes, A. (2017). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja*, 2017. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2490/TRAB.SUF.PROF.Angie%20Margarita%20Paredes%20Ram%C3%ADrez.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ramírez, K. (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA*, Callao, año 2017. Universidad César Vallejo, Callao.

Rodas, C. (2014). *Administración por objetivos en la empresa*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempos de Educar*, XII (24), 277-297. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª Ed.). México: Pearson
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª Ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, M. (2014). *Administración por objetivos, una estrategia que le permite a la organización alcanzar sus metas de manera conjunta*. (Diplomado de alta gerencia). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Ruiz de Alba, J. (junio de 2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el Marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época (1), 70. Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/847/808>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación científica*. Perú: Bioestadístico. Recuperado de <http://bioestadistico.com/>
- Valderrama, S., & Guillén, O. (2015). *Guía para la Tesis Unviersitaria - Guía de PosGrado*. Obtenido de https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Zapata, I. (2016). *La administración por objetivos y su influencia en la productividad en el área de gestión de energía e infraestructura de Telefónica del Perú S.A.A., distrito Surquillo - 2016*. Universidad César Vallejo, Lima.

Anexos

ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicadores	Metodología			
General	General	General	Independiente	Continuidad-Comportamental	Inversión del tiempo Falta de alternativas Beneficios Laborales	TIPO DE ESTUDIO Aplicada de nivel correlacional y enfoque cuantitativo			
¿De qué manera se relacionan Compromiso Organizacional y Administración por Objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019?	Determinar la existencia de relación entre Compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019	Existe relación significativa entre Compromiso Organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.	Compromiso Organizacional				Emocional-Afectivo	Pertenencia Identificación Apego	DISEÑO No experimental de corte transversal
							Normativo-Cognitivo	Deber Lealtad Responsabilidad	POBLACIÓN Sesenta (60) colaboradores entre personal técnico, administrativo y funcionarios que laboran en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A.
				Dependiente	Asignación de Recursos Objetivos internos Cronogramas Resultados	TAMAÑO DE LA MUESTRA Cincuenta y tres (53) colaboradores de la Gerencia de Logística			
Específico	Específico	Específico	Dependiente	Especificidad de Metas	Participación Aportes Motivación	TIPO DE MUESTRA Muestreo probabilístico aleatorio simple porque todos tuvieron la misma oportunidad de participar			
¿De qué manera se relacionan el comportamiento de continuidad-comportamental y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019?	Determinar la existencia de relación entre el comportamiento de continuidad-comportamental y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.	Existe relación significativa entre el comportamiento de continuidad - comportamental y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.	Administración por Objetivos				Toma de Decisiones	Plazos	
¿De qué manera se relacionan el comportamiento emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019?	Determinar la existencia de relación entre el comportamiento emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.	Existe relación significativa entre comportamiento emocional-afectivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.					Retroalimentación	Evaluación del Desempeño Medidas correctivas Recompensas	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿De qué manera se relacionan el comportamiento normativo-cognitivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019?	Determinar la existencia de relación entre el comportamiento normativo-cognitivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.	Existe relación significativa entre el comportamiento normativo-cognitivo y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019.							

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	He invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa como para irme de aquí.					
2	No hay otras alternativas similares disponibles como para irme a trabajar a otro sitio.					
3	Una consecuencia negativa de dejar de laborar aquí sería que en otro trabajo no percibiría los mismos beneficios laborales.					
4	La empresa me da una seguridad laboral que no quiero perder.					
5	Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta empresa.					
6	Tengo un alto sentido de pertenencia con la empresa.					
7	Estoy completamente identificado (a) con la empresa. Sus problemas son los míos.					
8	Mi apego a esta empresa es porque sus valores institucionales están en correspondencia con mis valores personales.					
9	Permanecer aquí es un deber moral porque puedo colaborar con enseñar a otros a desempeñar correctamente sus funciones.					
10	Es mi deber comprometerme con el cumplimiento de los objetivos de la Corporación.					
11	Esta organización merece mi lealtad porque somos como una familia en perfecta armonía.					
12	Acatar y respetar las normas internas de la empresa es una responsabilidad mía y es mi obligación cumplirlas					

Gracias por su colaboración.

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	Los recursos asignados por la empresa para el cumplimiento de las metas son suficientes.					
2	Un objetivo interno del Área donde labora es lograr su bienestar como colaborador					
3	El trabajo que usted desarrolla está de acuerdo a un cronograma de metas establecidas para el mes, el trimestre, el semestre y/o anuales.					
4	Los objetivos (o metas) son los resultados o propósitos que se desean alcanzar.					
5	La participación de todo el equipo es promovida por su jefe para establecer los objetivos internos del Área.					
6	Los aportes que brinda a su jefe son considerados para el establecimiento de los objetivos.					
7	La toma de decisiones es mancomunada entre la gerencia y el empleado, lo cual te motiva a capacitarme más y mejor.					
8	La gerencia fija objetivos operativos con un plazo temporal específico que usted debe cumplir.					
9	El despeño laboral es medido cada seis meses, pero la retroalimentación es constante.					
10	Los resultados de la evaluación del desempeño le permiten ponderar y corregir sus propias acciones, para una mejora constante.					
11	La gerencia propone medidas correctivas para superar las debilidades de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos.					
12	El buen desempeño de los colaboradores es recompensado.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 3 VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019"									
Apellidos y nombres del investigador: ASCURRA TELLO, CAROLINA									
Apellidos y nombres del experto: <i>Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka</i>									
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
VI COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Continuidad-Comportamental	Inversión de tiempo	1. He invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa como para irme de aquí	1. Total Desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. Acuerdo (A) 5. Total Acuerdo (TA)	<input checked="" type="checkbox"/>				
			2. No hay otras alternativas similares disponibles como para irme a trabajar a otro sitio.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Beneficios Laborales	3. Una consecuencia negativa de dejar de laborar aquí sería que en otro trabajo no percibiría los mismos beneficios laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>				
			4. La empresa me da una seguridad laboral que no quiero perder.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Pertenencia	5. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta empresa		<input checked="" type="checkbox"/>				
			6. Tengo un alto sentido de pertenencia con la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Emocional-Afectivo	Identificación	7. Estoy completamente identificado (a) con la empresa. Sus problemas son los míos			<input checked="" type="checkbox"/>			
			8. Mi apego a esta empresa es porque sus valores institucionales están en correspondencia con mis valores personales			<input checked="" type="checkbox"/>			
			9. Permanecer aquí es un deber moral porque puedo colaborar con enseñar a otros a desempeñar correctamente sus funciones.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	Normativo-Cognitivo	Deber	Apego		10. Es mi deber comprometerme con el cumplimiento de los objetivos de la Corporación.		<input checked="" type="checkbox"/>		
					11. Esta organización merece mi lealtad porque somos como una familia en perfecta armonía.		<input checked="" type="checkbox"/>		
					12. Acatar y repetir las normas internas de la empresa es una responsabilidad mía y es mi obligación cumplirlas		<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsabilidad									
Firma del experto:			Fecha <i>11/10/19</i>						

Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019"					
Apellidos y nombres del investigador: ASCURRA TELLO CAROLINA					
Apellidos y nombres del experto: Dra. Luna Camarero Magaly Ericka					
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	
ADMINISTRACION POR OBJETIVOS	Especificidad de Metas	Asignación de Recursos	1. Los recursos asignados por la empresa para el cumplimiento de las metas es suficiente.		X
		Objetivos internos	2. Un objetivo interno del Área donde labora es lograr su bienestar como colaborador		X
		Cronogramas	3. El Trabajo que usted desarrolla está de acuerdo a un cronograma de metas establecidas para el mes, el trimestre, el semestre y/o anuales.		X
		Resultados	4. Los objetivos (o metas) son los resultados o propósitos que se desean alcanzar.		X
	Toma de Decisiones	Participación	5. La participación de todo el equipo es promovida por su jefe para establecer los objetivo internos del Área.		X
		Aportes	6. Los aportes que brinda a su jefe son considerados para el establecimiento de los objetivos		X
		Motivación	7. La toma de decisiones es mancomunada entre la gerencia y el empleado, lo cual te motiva a capacitarme más y mejor		X
	Periodo de tiempo	Plazos	8. La gerencia fija objetivos operativos con un plazo temporal específico que usted debe cumplir.		X
		Evaluación del Desempeño	9. El desempeño laboral es medido cada seis meses pero la retroalimentación es constante.		X
	Retroalimentación	Recompensas	10. Los resultados de la evaluación del desempeño le permite ponderar y corregir sus propias acciones, para una mejora constante.		X
			11. La gerencia propone medidas correctivas para superar las debilidades de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos.		X
			12. El buen desempeño de los colaboradores es recompensado.		X
Firma del experto:			Fecha 11/10/19		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: ASCURRA TELLO CAROLINA							
Apellidos y nombres del experto: <i>ZAVALA ALFARO, FANNY</i>							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ASPECTO POR EVALUAR			
				ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
V2 ADMINISTRACION POR OBJETIVOS	Especificidad de Metas	Asignación de Recursos	1. Los recursos asignados por la empresa para el cumplimiento de las metas son suficientes.	1. Total Desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. Acuerdo (A) 5. Total Acuerdo (TA)	X		
		Objetivos internos	2. Un objetivo interno del Área donde labora es lograr su bienestar como colaborador		X		
		Cronogramas	3. El trabajo que usted desarrolla está de acuerdo a un cronograma de metas establecidas para el mes, el trimestre, el semestre y/o anuales.		X		
		Resultados	4. Los objetivos (o metas) son los resultados o propósitos que se desean alcanzar.		X		
	Toma de Decisiones	Participación	5. La participación de todo el equipo es promovida por su jefe para establecer los objetivos internos del Área.			X	
		Aportes	6. Los aportes que brinda a su Jefe son considerados para el establecimiento de los objetivos.			X	
		Motivación	7. La toma de decisiones es mancomunada entre la gerencia y el empleado, lo cual le motiva a capacitarme más y mejor			X	
	Periodo de tiempo	Retroalimentación	Plazos		8. La gerencia fija objetivos operativos con un plazo temporal específico que usted debe cumplir.	X	
			Evaluación del Desempeño		9. El desempeño laboral es medido cada seis meses, pero la retroalimentación es constante.	X	
	Recompensas				10. Los resultados de la evaluación del desempeño le permiten ponderar y corregir sus propias acciones, para una mejora constante.	X	
					11. La gerencia propone medidas correctivas para superar las debilidades de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos.	X	
					12. El buen desempeño de los colaboradores es recompensado.	X	
Firma del experto: <i>Zavala</i> Fecha <i>11.10.2019</i>							

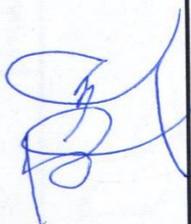
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019"						
Apellidos y nombres del investigador: ASCURRA TELLO, CAROLINA						
Apellidos y nombres del experto: <i>CARMONZA ESTEVA TEDDULO</i>						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
V1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Continuidad-Comportamental	Inversión de tiempo	1. He invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa como para irme de aquí	1. Total Desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. Acuerdo (A) 5. Total Acuerdo (TA)	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Falta de alternativas		2. No hay otras alternativas similares disponibles como para irme a trabajar a otro sitio.	<input checked="" type="checkbox"/>
		Beneficios Laborales	3. Una consecuencia negativa de dejar de laborar aquí sería que en otro trabajo no percibiría los mismos beneficios laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			4. La empresa me da una seguridad laboral que no quiero perder.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Emocional-Afectivo	Perteneencia	5. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	
			6. Tengo un alto sentido de pertenencia con la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	
			7. Estoy completamente identificado (a) con la empresa. Sus problemas son los míos		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Normativo-Cognitivo	Apego	8. Mi apego a esta empresa es porque sus valores institucionales están en correspondencia con mis valores personales		<input checked="" type="checkbox"/>	
			9. Permanecer aquí es un deber moral porque puedo colaborar con enseñar a otros a desempeñar correctamente sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Deber	10. Es mi deber comprometerme con el cumplimiento de los objetivos de la Corporación.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			11. Esta organización merece mi lealtad porque somos como una familia en perfecta armonía.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsabilidad	12. Acatar y repetir las normas internas de la empresa es una responsabilidad mía y es mi obligación cumplirlas	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:			Fecha: <i>11/10/19</i>			

Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019"

Apellidos y nombres del investigador: ASCURRA TELLO CAROLINA

Apellidos y nombres del experto: *CARRANZA ESTELA TEODORO*

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/		
ADMINISTRACION POR OBJETIVOS	Especificidad de Metas	Asignación de Recursos	1. Los recursos asignados por la empresa para el cumplimiento de las metas es suficiente.	1. Total Desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. Acuerdo (A) 5. Total Acuerdo (TA)	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Objetivos internos	2. Un objetivo interno del Área donde labora es lograr su bienestar como colaborador		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Cronogramas	3. El Trabajo que usted desarrolla está de acuerdo a un cronograma de metas establecidas para el mes, el trimestre, el semestre y/o anuales.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Resultados	4. Los objetivos (o metas) son los resultados o prósitos que se desean alcanzar.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Toma de Decisiones	Participación	5. La participación de todo el equipo es promovida por su jefe para establecer los objetivos internos del Área.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Aportes	6. Los aportes que brinda a su jefe son considerados para el establecimiento de los objetivos			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivación	7. La toma de decisiones es mancomunada entre la gerencia y el empleado, lo cual le motiva a capacitarme más y mejor			<input checked="" type="checkbox"/>			
	Período de tiempo		Plazos		8. La gerencia fija objetivos operativos con un plazo temporal específico que usted debe cumplir.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Evaluación del Desempeño		9. El desempeño laboral es medido cada seis meses pero la retroalimentación es constante.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Retroalimentación		Medidas correctivas		10. Los resultados de la evaluación del desempeño le permite ponderar y corregir sus propias acciones, para una mejora constante.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Recompensas		11. La gerencia propone medidas correctivas para superar las debilidades de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
					12. El buen desempeño de los colaboradores es recompensado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:									
			Fecha <i>4/10/19</i>						

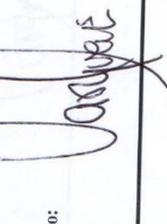
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019"

Apellidos y nombres del investigador: ASCURRA TELLO, CAROLINA

Apellidos y nombres del experto: DR. VASQUEL ESPINOZA JUAN MANUEL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ITEM /PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
V1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Continuidad-Comportamental	Inversión de tiempo	1. He invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa como para irme de aquí			X			
			2. No hay otras alternativas similares disponibles como para irme a trabajar a otro sitio.			X			
		Falta de alternativas	3. Una consecuencia negativa de dejar de laborar aquí sería que en otro trabajo no percibiría los mismos beneficios laborales.			X			
			4. La empresa me da una seguridad laboral que no quiero perder.			X			
	Beneficios Laborales	Pertenencia	5. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta empresa			X			
			6. Tengo un alto sentido de pertenencia con la empresa			X			
	Emocional-Afectivo	Identificación	7. Estoy completamente identificado (a) con la empresa. Sus problemas son los míos			X			
			8. Mi apego a esta empresa es porque sus valores institucionales están en correspondencia con mis valores personales			X			
	Normativo-Cognitivo	Apego	9. Permanecer aquí es un deber moral porque puedo colaborar con enseñar a otros a desempeñar correctamente sus funciones.			X			
			10. Es mi deber comprometerme con el cumplimiento de los objetivos de la Corporación.			X			
	Deber	Lealtad	11. Esta organización merece mi lealtad porque somos como una familia en perfecta armonía.			X			
			12. Acatar y repetir las normas internas de la empresa es una responsabilidad mía y es mi obligación cumplirlas			X			

Firma del experto: 

Fecha: 11.10.19

ANEXO N° 4 ALFA DE CRONBACH.

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	var
1	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	5	
5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	
7	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	1	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
11	5	5	5	3	5	2	2	3	4	5	2	4	2	4	1	4	4	4	5	2	3	4	3	3	
12	4	2	1	1	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	1	1	
13	2	1	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	
14	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
15	2	1	2	2	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	
16	4	1	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	
17	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
19	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	
20	2	2	4	5	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	4	
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
27																									
28																									
29																									
30																									

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar

12:17 p. m. 13/10/2019

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Número	1	0	He invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa a como para irme de aquí	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Número	1	0	No hay otras alternativas similares disponibles como para irme a trabajar a otro sitio	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Número	1	0	Una consecuencia negativa de dejar de laborar aquí sería que en otro trabajo no percib...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Número	1	0	La empresa me da una seguridad laboral que no quiero perder	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Número	1	0	Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta empresa	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Número	1	0	Tengo un alto sentido de pertenencia con la empresa	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Número	1	0	Estoy completamente identificado (a) con la empresa. Sus problemas son los míos	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Número	1	0	Me apego a esta empresa es porque sus valores institucionales están en corresponde...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Número	1	0	Permanecer aquí es un deber moral porque puedo colaborar con enfocar a otros a des...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Número	1	0	Es mi deber comprometerme con el cumplimiento de los objetivos de la Corporación	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Número	1	0	Esta organización merece mi lealtad porque somos como una familia en perfecta armonía	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Número	1	0	Acatar y respetar las normas internas de la empresa es una responsabilidad mía y es m...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Número	1	0	Los recursos asignados por la empresa para el cumplimiento de las metas es suficiente	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Número	1	0	Un objetivo interno del Área donde labora es lograr su bienestar como colaborador	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Número	1	0	Unidad des arrolla su trabajo de acuerdo a un cronograma de metas establecidas para el...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Número	1	0	Los objetivos (o metas) son los resultados o propósitos que se desean alcanzar	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Número	1	0	Su jefe promueve la participación de todo el equipo para establecer los objetivos internos	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Número	1	0	Sus aportes son considerados para el establecimiento de los objetivos	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Número	1	0	La toma de decisiones es mancomunada entre la gerencia y el empleado, lo cual le moti...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Número	1	0	La gerencia fija objetivos operativos con un plazo temporal específico que usted debe...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Número	1	0	El desempeño laboral es medido cada seis meses pero la retroalimentación es constante	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Número	1	0	Los resultados de la evaluación del desempeño le permite ponderar y corregir sus prop...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Número	1	0	La gerencia propone medidas correctivas para superar las debilidades de los colabora...	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Número	1	0	El buen desempeño de los colaboradores es recompensado	(1, Total Des acuerdo)	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar

12:19 p. m. 13/10/2019

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: V1 COMPI
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Registro

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: V1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	12

SAVE OUTFILE='C:\Users\Caro\Desktop\DECIMO CICLO\DP1\ALFA DE CROMBACH.sav'
/COMPRESSED.
SET TLOOK=None Small=0.0001 SUMMARY=None THREADS=AUTO TPit=Both DIGITGROUPING=No LEADZERO=No TABLEENDER=light.

IBM SPSS Statistics Processor act11eth... | Inicio de sesión | 12:20 p. m. 12/10/2019

Escribe aquí para buscar

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: V2 ADMIN
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Registro

RELIABILITY
/VARIABLES=P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24
/SCALE('V2 ADMINISTRACION POR OBJETIVOS') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: V2 ADMINISTRACION POR OBJETIVOS

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	12

IBM SPSS Statistics Processor act11eth... | Inicio de sesión | 12:24 p. m. 13/10/2019

Escribe aquí para buscar

ANEXO N° 5 DATA PARA CÁLCULO RHO DE SPEARMAN

Carolina Spearman DATA (1).sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	ContCom	EmocAfecl	NormCog	COMPORG	EspecMet	TomaDesic	PerTiempo	Retroal	APO	var							
1	20	20	19	59	20	20	5	14	57								
2	18	17	19	54	20	20	5	15	54								
3	20	20	19	59	18	18	4	14	59								
4	20	20	20	60	20	20	5	15	59								
5	20	20	20	60	19	20	5	15	60								
6	17	18	17	52	20	20	5	15	52								
7	20	20	20	60	20	19	5	14	60								
8	20	20	20	60	19	19	5	15	60								
9	20	20	20	60	17	17	4	13	60								
10	20	19	20	59	20	20	5	15	59								
11	20	20	19	59	20	20	5	14	59								
12	18	17	19	54	20	20	5	15	54								
13	20	20	19	59	18	18	4	14	58								
14	20	20	20	60	20	20	5	15	60								
15	20	20	19	59	18	18	4	14	57								
16	17	18	17	52	20	20	5	15	51								
17	20	20	20	60	20	19	5	14	59								
18	20	20	20	60	19	19	5	15	57								
19	20	20	20	60	17	17	4	13	59								
20	20	19	20	59	20	20	5	15	58								
21	20	20	19	59	20	20	5	14	57								
22	18	17	19	54	20	20	5	15	53								
23	20	20	19	59	18	18	4	14	57								
24	20	20	20	60	20	20	5	15	59								
25	20	20	20	60	19	20	5	15	60								
26	17	18	17	52	20	20	5	15	53								
27	20	20	20	60	20	19	5	14	60								
28	20	20	20	60	19	19	5	15	59								
29	20	20	20	60	17	17	4	13	59								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:QN

6:15 p. m. 1/12/2019

Carolina Spearman DATA (1).sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	ContCom	EmocAfecl	NormCog	COMPORG	EspecMet	TomaDesic	PerTiempo	Retroal	APO	var							
30	20	19	20	59	20	20	5	15	59								
31	20	20	19	59	20	20	5	14	58								
32	18	17	19	54	20	20	5	15	54								
33	20	20	19	59	18	18	4	14	59								
34	20	20	20	60	20	20	5	15	59								
35	20	20	20	60	19	20	5	15	60								
36	17	18	17	52	20	20	5	15	51								
37	20	20	20	60	20	19	5	14	60								
38	20	20	20	60	19	19	5	15	60								
39	20	20	20	60	17	17	4	13	60								
40	20	19	20	59	20	20	5	15	59								
41	20	20	19	59	20	20	5	14	59								
42	18	18	19	55	20	20	5	15	55								
43	20	20	19	59	18	18	4	14	59								
44	20	20	20	60	20	20	5	15	60								
45	20	20	20	60	19	20	5	15	60								
46	17	18	18	53	20	20	5	15	53								
47	20	20	20	60	20	19	5	14	60								
48	20	19	20	59	19	19	5	15	59								
49	20	19	20	59	17	17	4	13	59								
50	20	18	20	58	20	20	5	15	58								
51	19	18	19	56	7	7	1	6	56								
52	17	18	18	53	8	8	2	6	53								
53	19	18	18	56	9	9	3	6	56								
54																	
55																	
56																	
57																	
58																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:QN

6:17 p. m. 1/12/2019

Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ContComp	Número	8	0	Continuidad-Co...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	EmocAfect	Número	8	0	Emocional-Afe...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	NormCog	Número	8	0	Normativo-Cog...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	COMPORG	Número	8	0	Compromiso o Cr...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
5	EspeoMet	Número	8	0	Especificidad d...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	TomadDecis	Número	8	0	Toma de Decis...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	PerTiempo	Número	8	0	Periodo de tem...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Retosol	Número	8	0	Retosoltematic...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	APO	Número	8	0	Administración	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 4:52 p. m. 1/12/2019

*Resultado3.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Continuidad-Comportame ntal	Emocional-Afectivo	Normativo-Cognitivo	Compromiso Organizacional	Administración por Objetivos	
Rho de Spearman	Continuidad-Comportamental	Coefficiente de correlación	1,000	,829**	,749**	,799**	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	53	53	53	53	53
Emocional-Afectivo	Continuidad-Comportamental	Coefficiente de correlación	,829**	1,000	,511**	,844**	,742**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	53	53	53	53	53
Normativo-Cognitivo	Continuidad-Comportamental	Coefficiente de correlación	,749**	,511**	1,000	,849**	,800**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	53	53	53	53	53
Compromiso Organizacional	Continuidad-Comportamental	Coefficiente de correlación	,799**	,844**	,849**	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	53	53	53	53	53
Administración por Objetivos	Continuidad-Comportamental	Coefficiente de correlación	,775**	,742**	,800**	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	53	53	53	53	53

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 6:24 p. m. 1/12/2019

ANEXO N° 6 ESCALA DE LIKERT.

TABLA N°12.

1. He invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa como para irme de aquí.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	3	5,7	5,7	9,4
Indiferente	17	32,1	32,1	41,5
De acuerdo	24	45,3	45,3	86,8
Total acuerdo	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

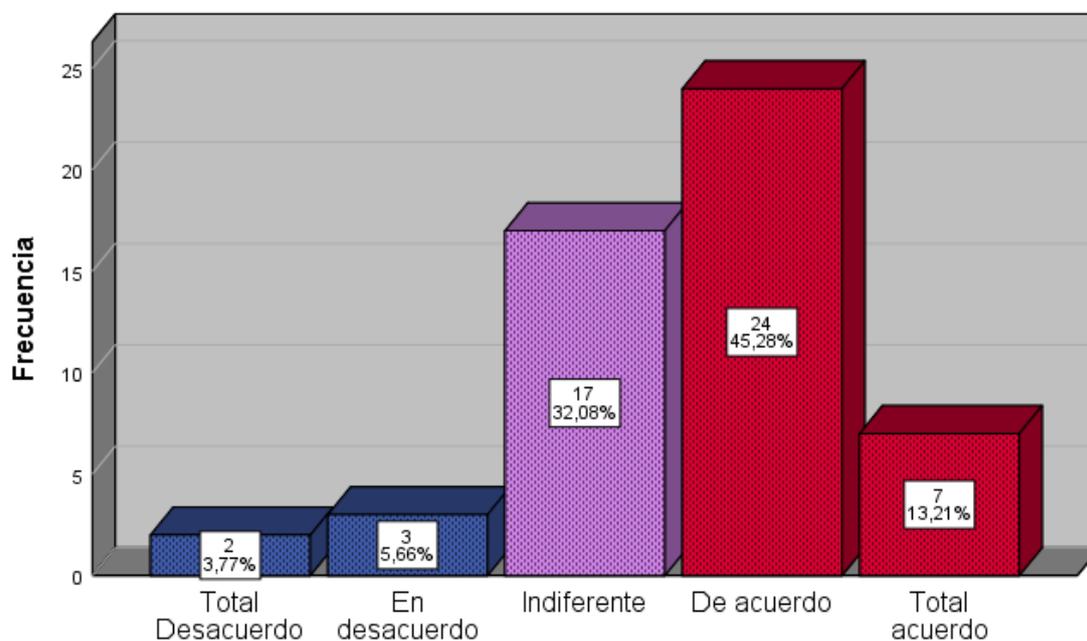


Figura N° 4. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 1.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, el 45.28% de los encuestados está de acuerdo con la proposición; la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N°13.

2. No hay otras alternativas similares disponibles como para irme a trabajar a otro sitio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	7	13,2	13,2	20,8
Válido De acuerdo	35	66,0	66,0	86,8
Total acuerdo	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

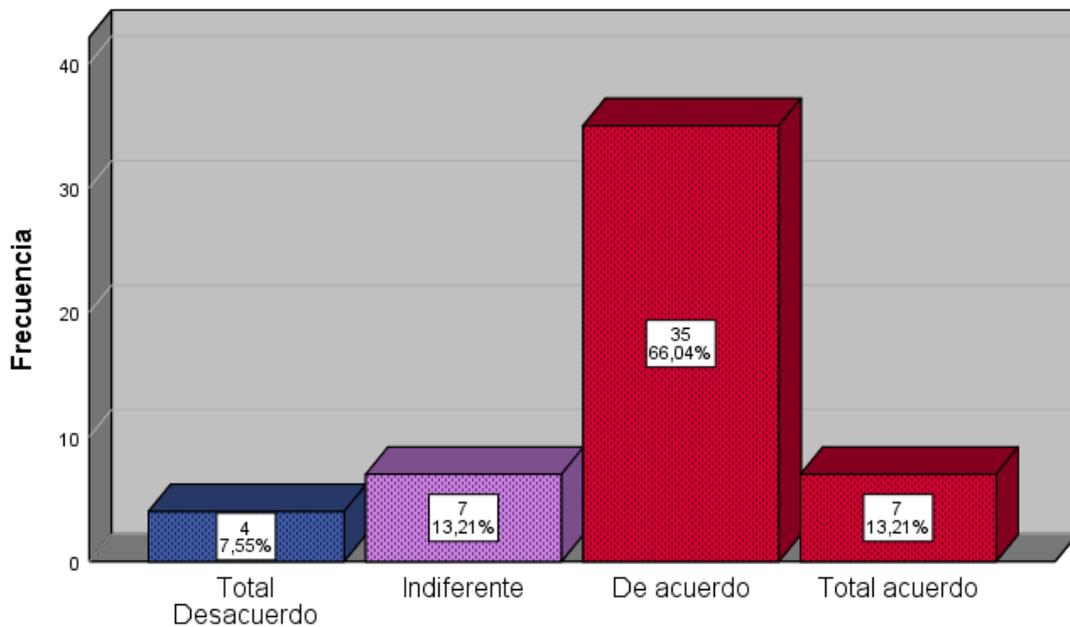


Figura N° 5. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 2.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N°14.

3. Una consecuencia negativa de dejar de laborar aquí sería que en otro trabajo no percibiría los mismos beneficios laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
En desacuerdo	2	3,8	3,8	11,3
Indiferente	13	24,5	24,5	35,8
De acuerdo	24	45,3	45,3	81,1
Total acuerdo	10	18,9	18,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

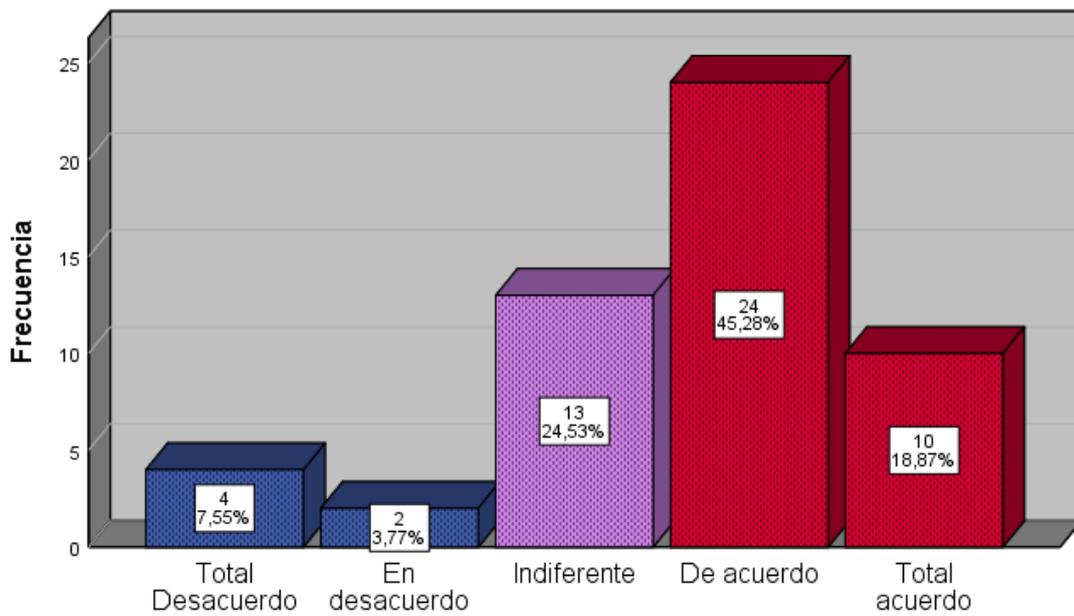


Figura N° 6. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 3.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N°15.

4. La empresa me da una seguridad laboral que no quiero perder.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	5	9,4	9,4	17,0
Válido De acuerdo	25	47,2	47,2	64,2
Total acuerdo	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

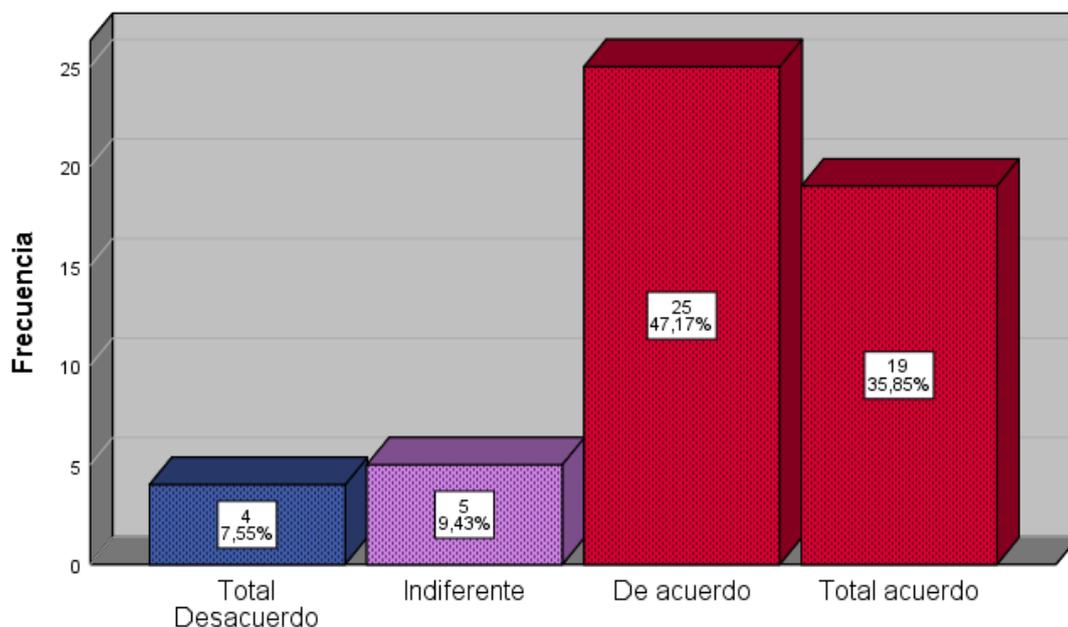


Figura N° 7. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 4.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 16.

5. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	8	15,1	15,1	22,6
Válido De acuerdo	24	45,3	45,3	67,9
Total acuerdo	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

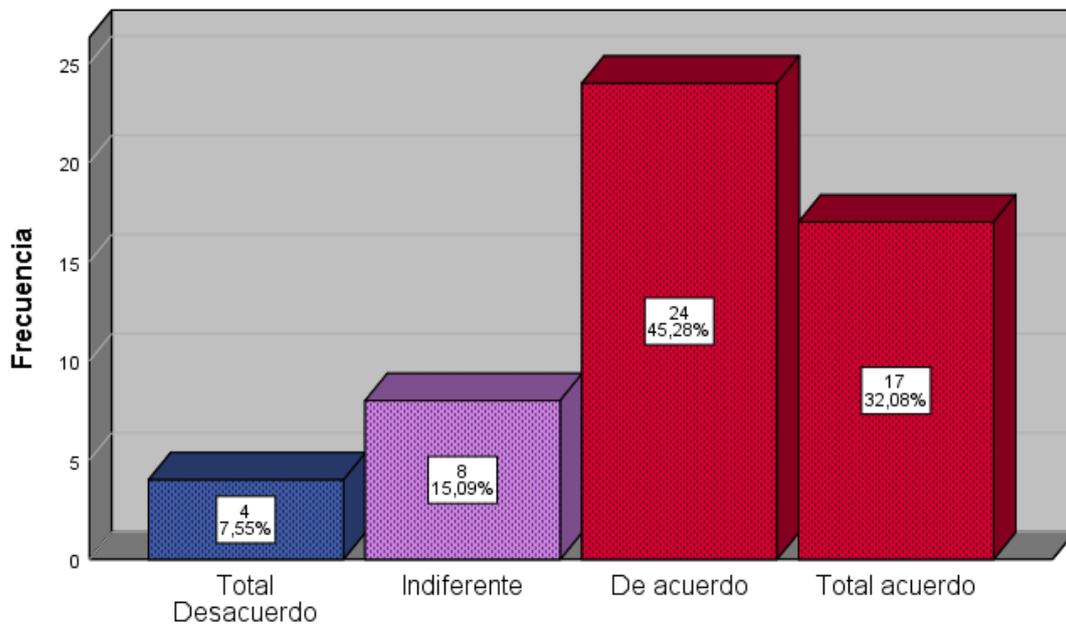


Figura N° 8. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 5.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N°17.

6. Tengo un alto sentido de pertenencia con la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	2	3,8	3,8
	En desacuerdo	2	3,8	7,5
	Indiferente	5	9,4	17,0
	De acuerdo	30	56,6	73,6
	Total acuerdo	14	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

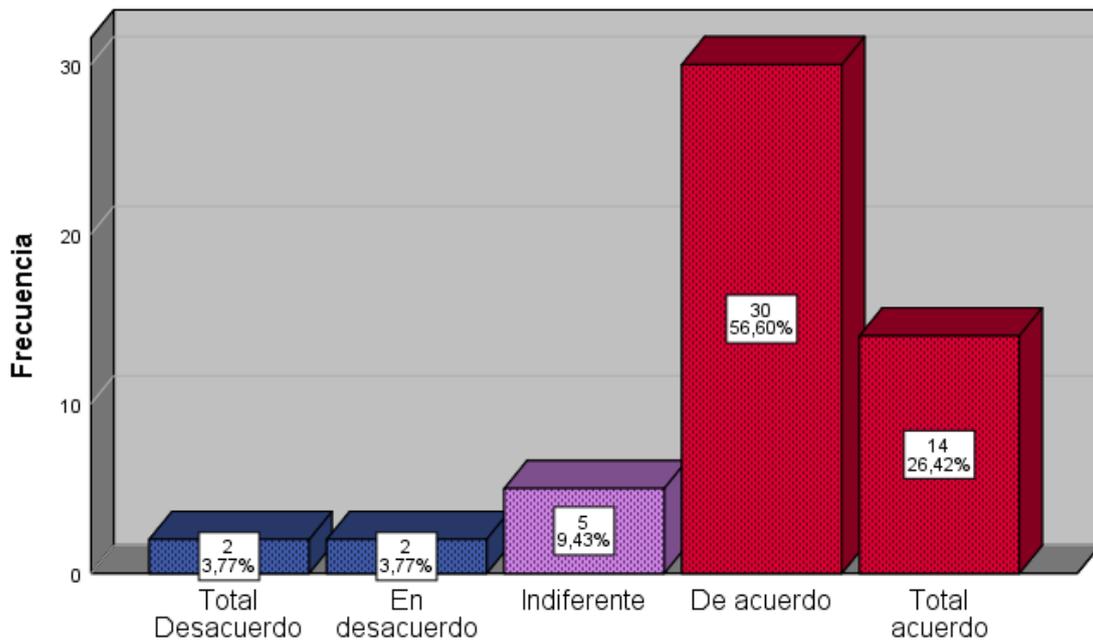


Figura N° 9. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 6.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N°18.

7. Estoy completamente identificado (a) con la empresa. Sus problemas son los míos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
Indiferente	12	22,6	22,6	26,4
Válido De acuerdo	22	41,5	41,5	67,9
Total acuerdo	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

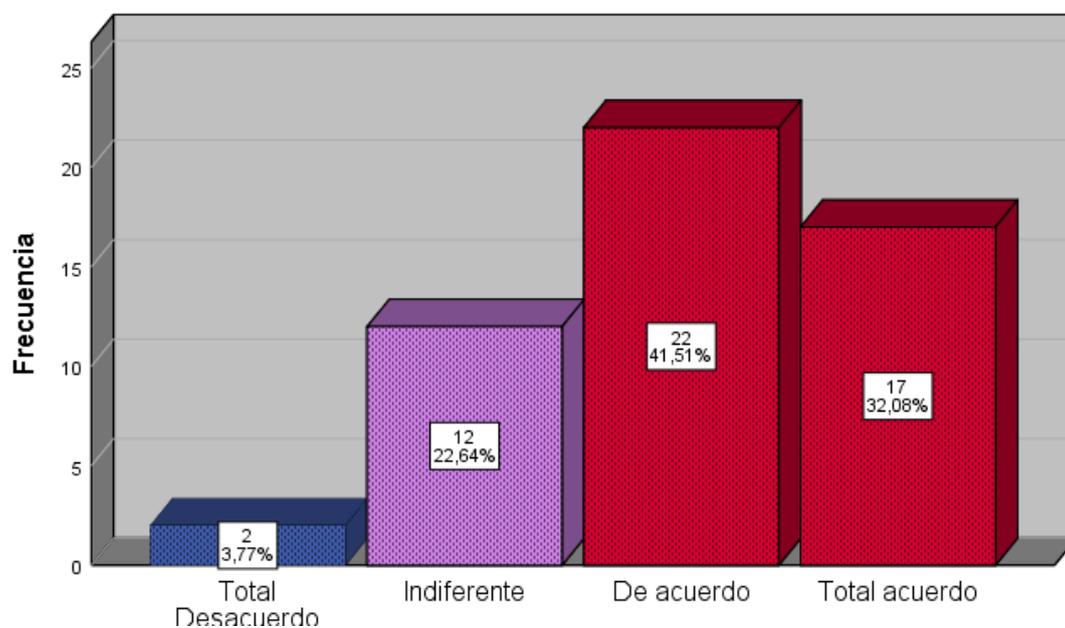


Figura N° 10. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 7.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N°19.

8. Mi apego a esta empresa es porque sus valores institucionales están en correspondencia con mis valores personales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	3	5,7	5,7	13,2
Válido De acuerdo	31	58,5	58,5	71,7
Total acuerdo	15	28,3	28,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

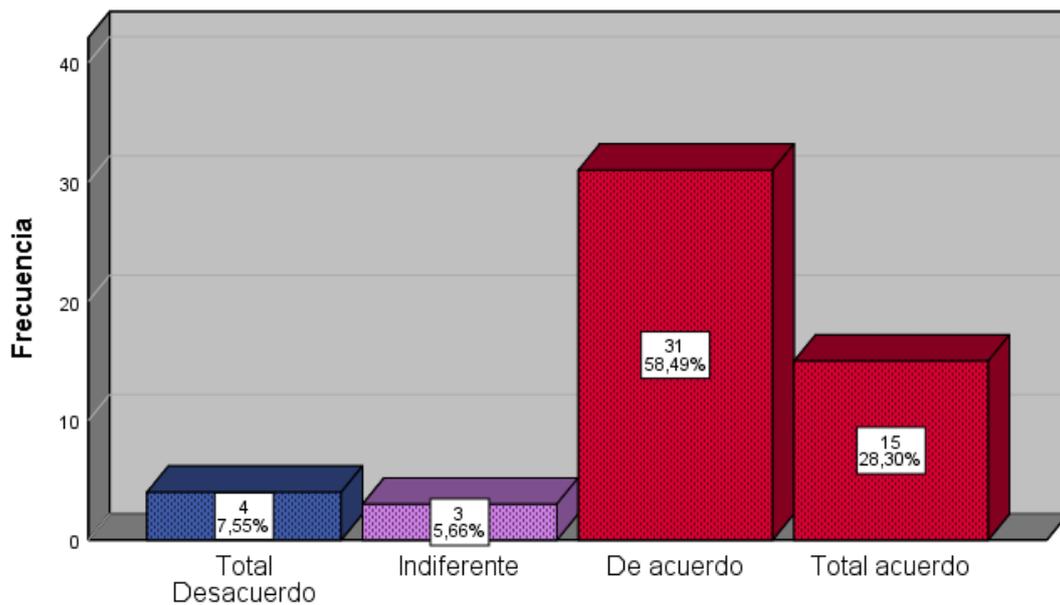


Figura N° 11. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 8.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 20.

9. Permanecer aquí es un deber moral porque puedo colaborar con enseñar a otros a desempeñar correctamente sus funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	2	3,8	3,8
	En desacuerdo	3	5,7	9,4
	Indiferente	7	13,2	22,6
	De acuerdo	24	45,3	67,9
	Total acuerdo	17	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

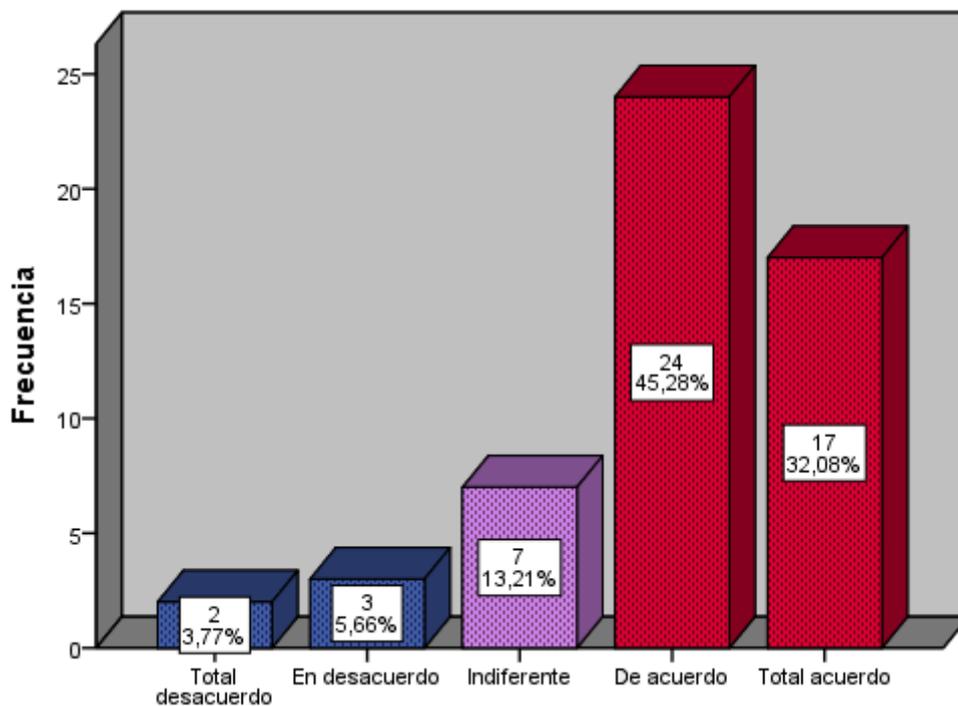


Figura N° 12. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 9.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 21

10. Es mi deber comprometerme con el cumplimiento de los objetivos de la Corporación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	5	9,4	9,4	17,0
Válido De acuerdo	17	32,1	32,1	49,1
Total acuerdo	27	50,9	50,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

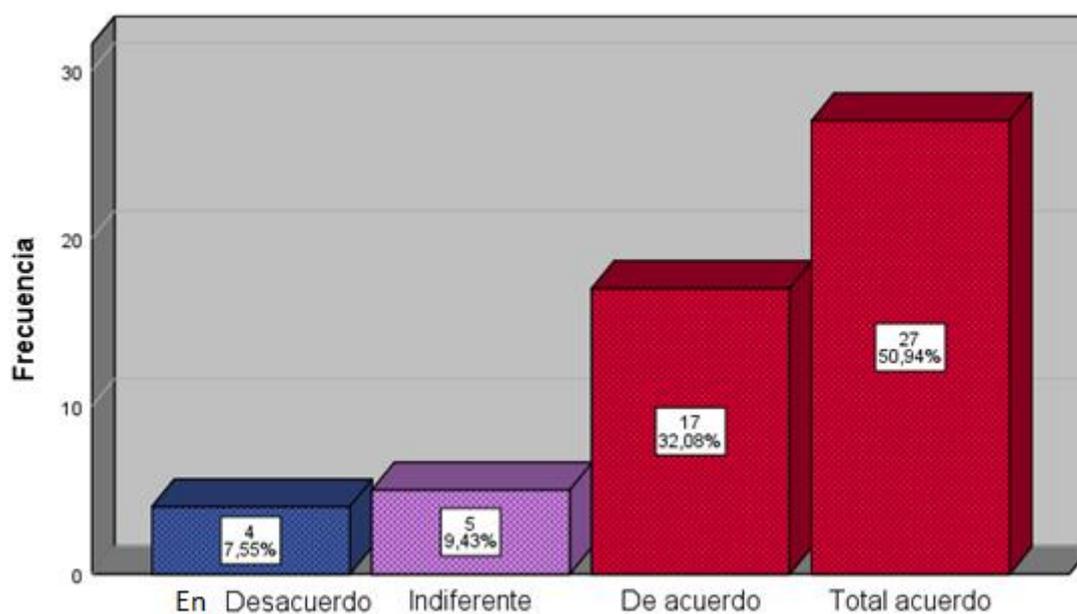


Figura N°13. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 10.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 22.

11. Esta organización merece mi lealtad porque somos como una familia en perfecta armonía.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	3	5,7	5,7	9,4
Indiferente	14	26,4	26,4	35,8
De acuerdo	26	49,1	49,1	84,9
Total acuerdo	8	15,1	15,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

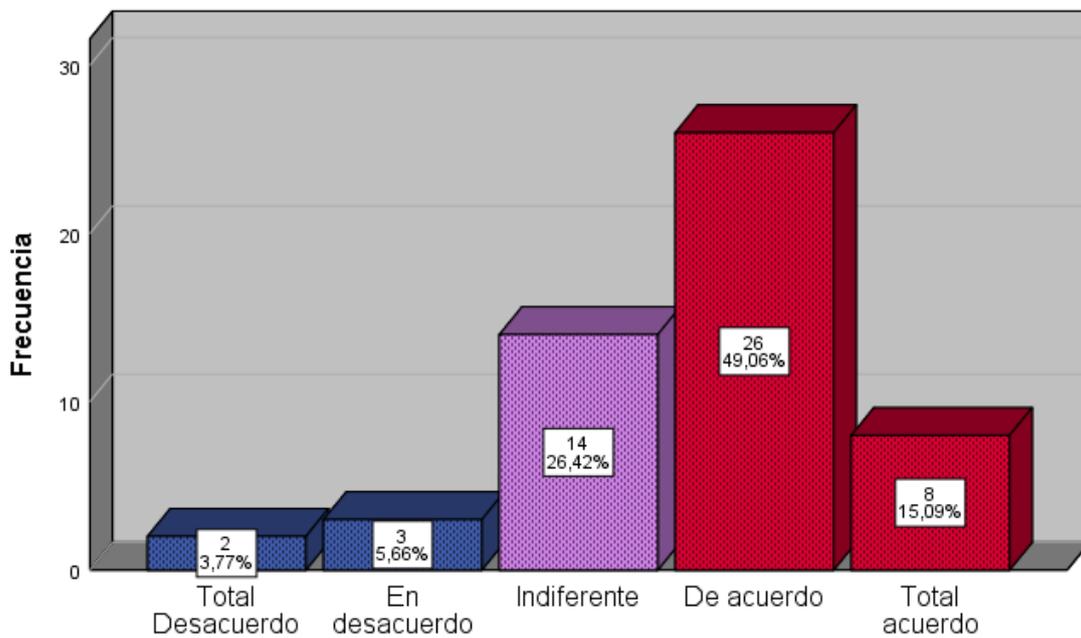


Figura N° 14. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 11.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 23.

12. Acatar y respetar las normas internas de la empresa es una responsabilidad mía y es mi obligación cumplirlas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	3	5,7	5,7	5,7
Indiferente	8	15,1	15,1	20,8
Válido De acuerdo	34	64,2	64,2	84,9
Total acuerdo	8	15,1	15,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

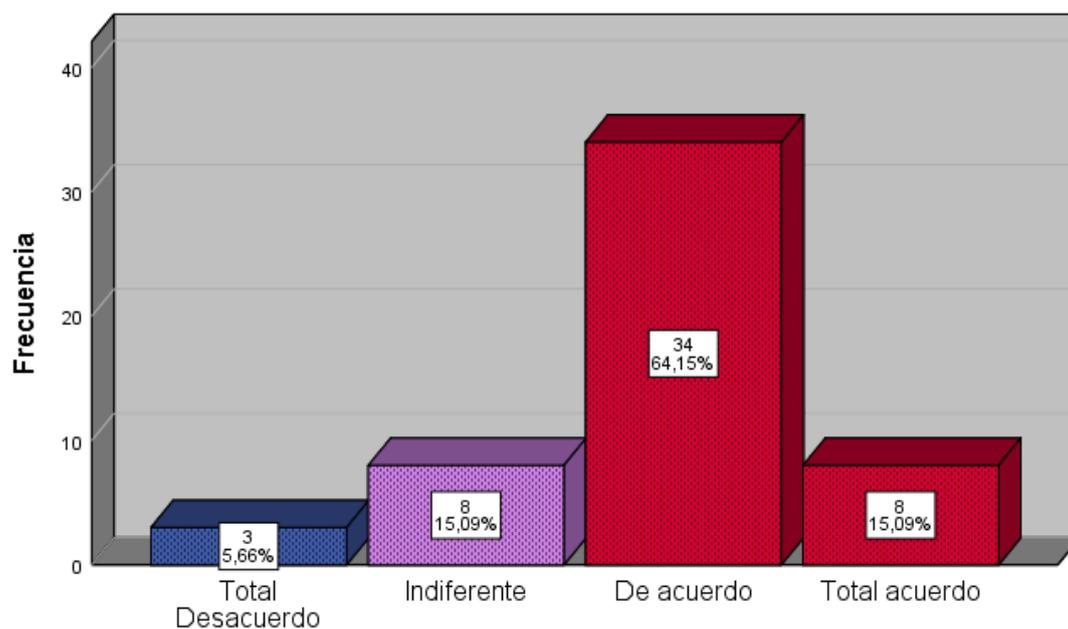


Figura N°15. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 12.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 24.

13. Los recursos asignados por la empresa para el cumplimiento de las metas son suficientes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	2	3,8	3,8
	En desacuerdo	3	5,7	9,4
	Indiferente	17	32,1	41,5
	De acuerdo	24	45,3	86,8
	Total acuerdo	7	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

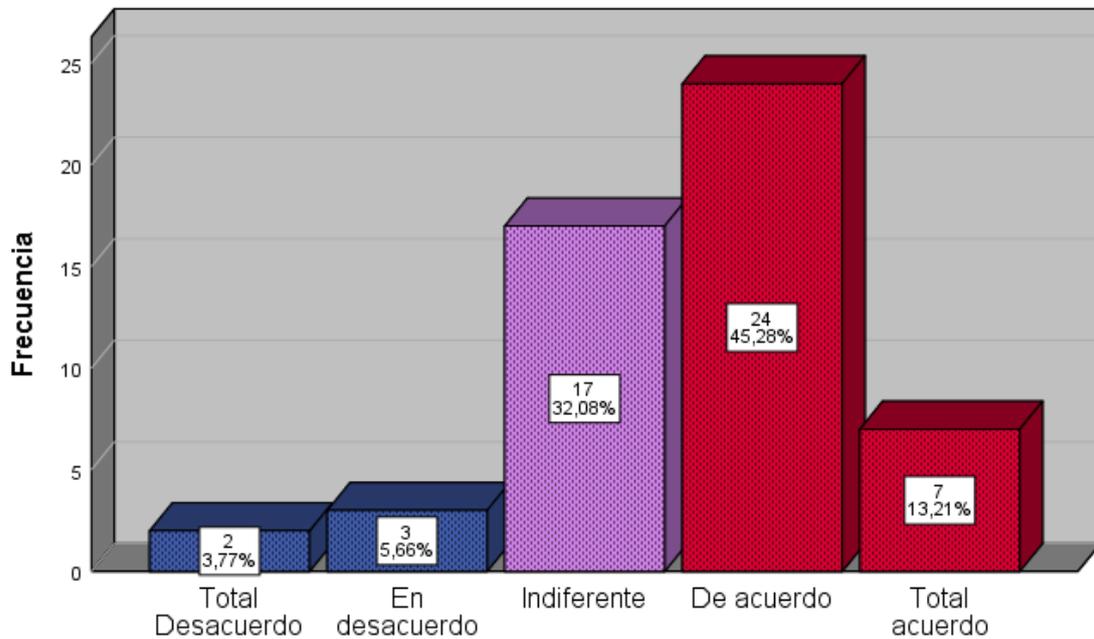


Figura N°16. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 13.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 25.

14. Un objetivo interno del Área donde labora es lograr su bienestar como colaborador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	7	13,2	13,2	20,8
Válido De acuerdo	35	66,0	66,0	86,8
Total acuerdo	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

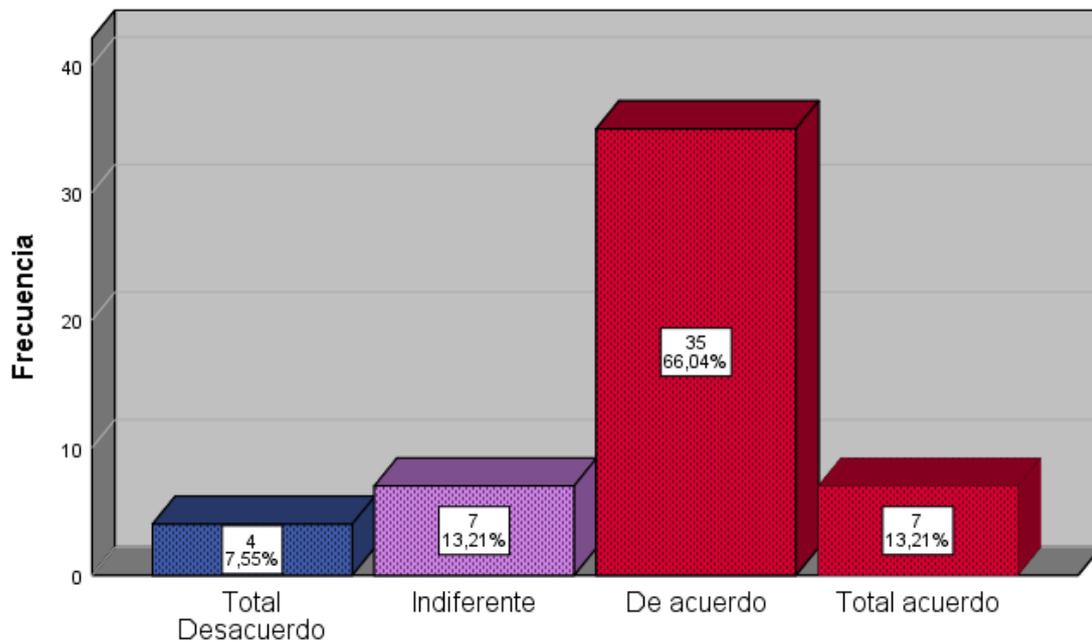


Figura N°17. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 14.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 26.

15. El trabajo que usted desarrolla está de acuerdo a un cronograma de metas establecidas para el mes, el trimestre, el semestre y/o anuales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	2	3,8	3,8
	En desacuerdo	4	7,5	11,3
	Indiferente	15	28,3	39,6
	De acuerdo	22	41,5	81,1
	Total acuerdo	10	18,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

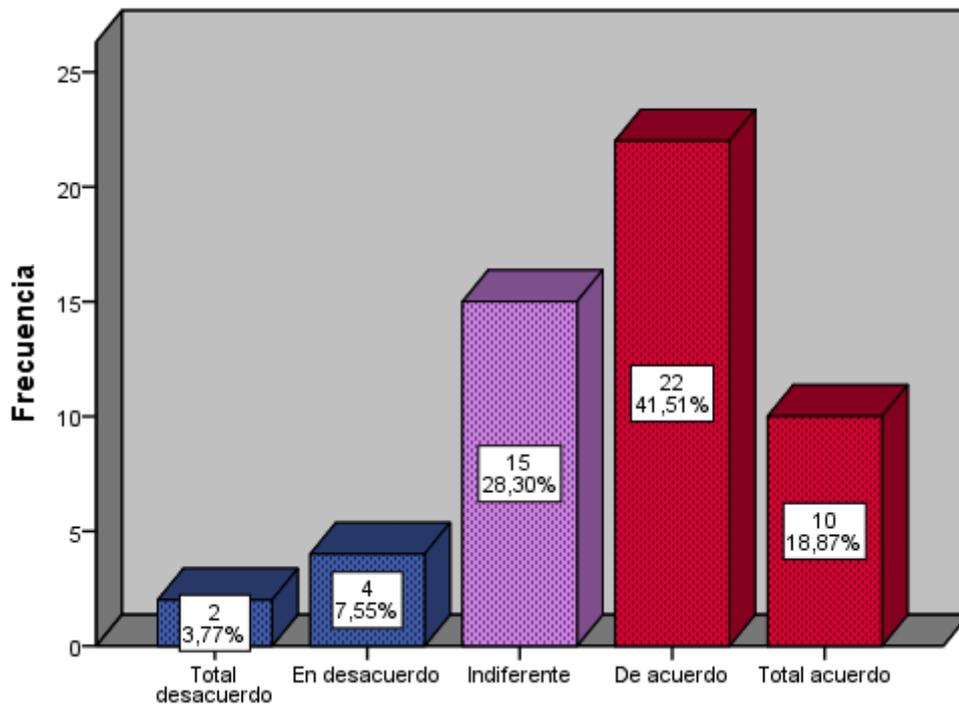


Figura N°18. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 15.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 27.

16. Los objetivos (o metas) son los resultados o propósitos que se desean alcanzar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	5	9,4	9,4	17,0
Válido De acuerdo	25	47,2	47,2	64,2
Total acuerdo	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

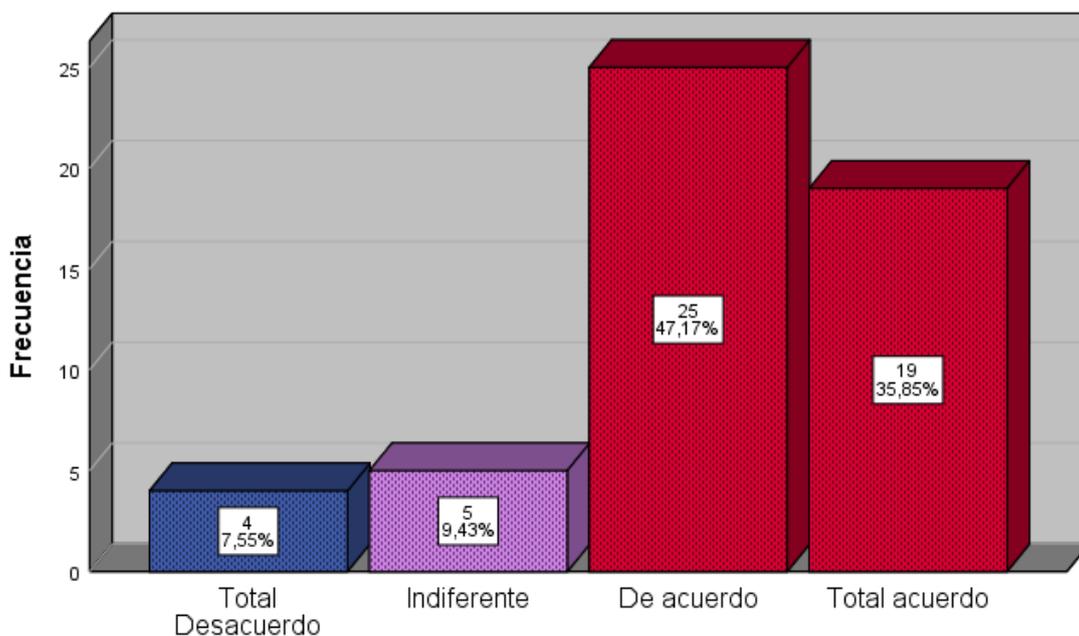


Figura N°19. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 16.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 28.

17. La participación de todo el equipo es promovida por su jefe para establecer los objetivos internos del Área.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	2	3,8	3,8	7,5
Indiferente	10	18,9	18,9	26,4
De acuerdo	22	41,5	41,5	67,9
Total acuerdo	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

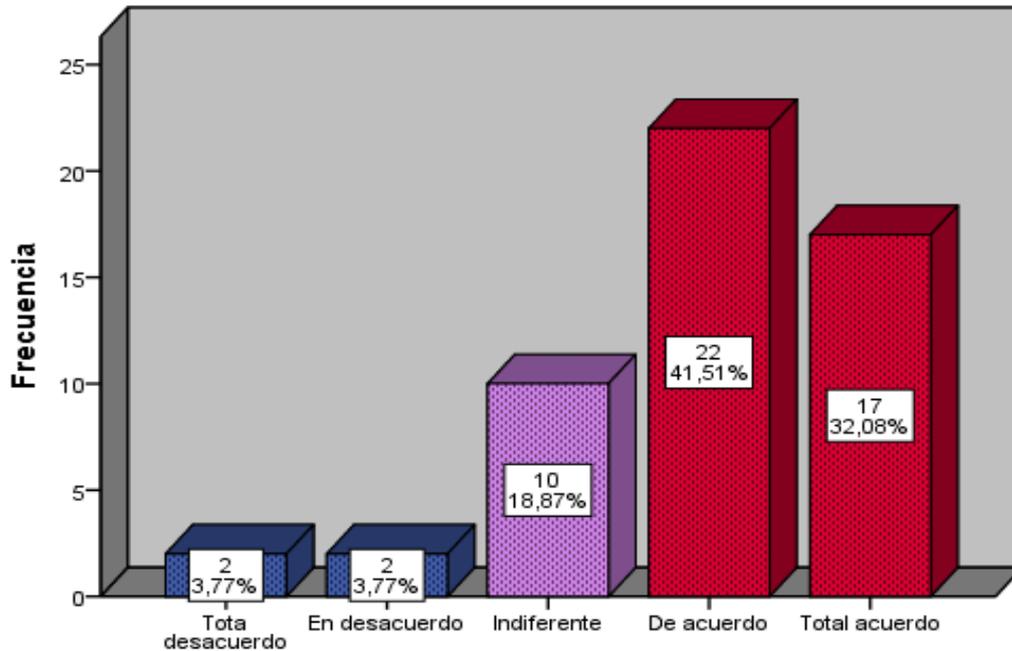


Figura N° 20. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 17.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 29.

18. Los aportes que brinda a su jefe son considerados para el establecimiento de los objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	8	15,1	15,1	18,9
Indiferente	11	20,8	20,8	39,6
De acuerdo	18	34,0	34,0	73,6
Total acuerdo	14	26,4	26,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

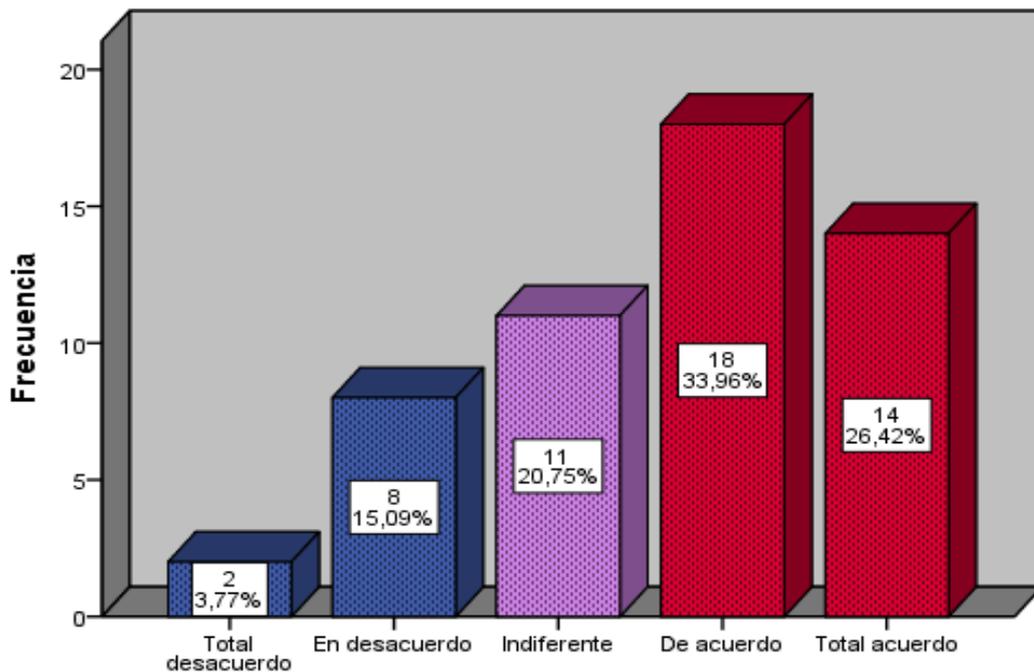


Figura N° 21. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 18.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 30.

19. La toma de decisiones es mancomunada entre la gerencia y el empleado, lo cual te motiva a capacitarme más y mejor.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
En desacuerdo	3	5,7	5,7	7,5
Indiferente	13	24,5	24,5	32,1
De acuerdo	20	37,7	37,7	69,8
Total acuerdo	16	30,2	30,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

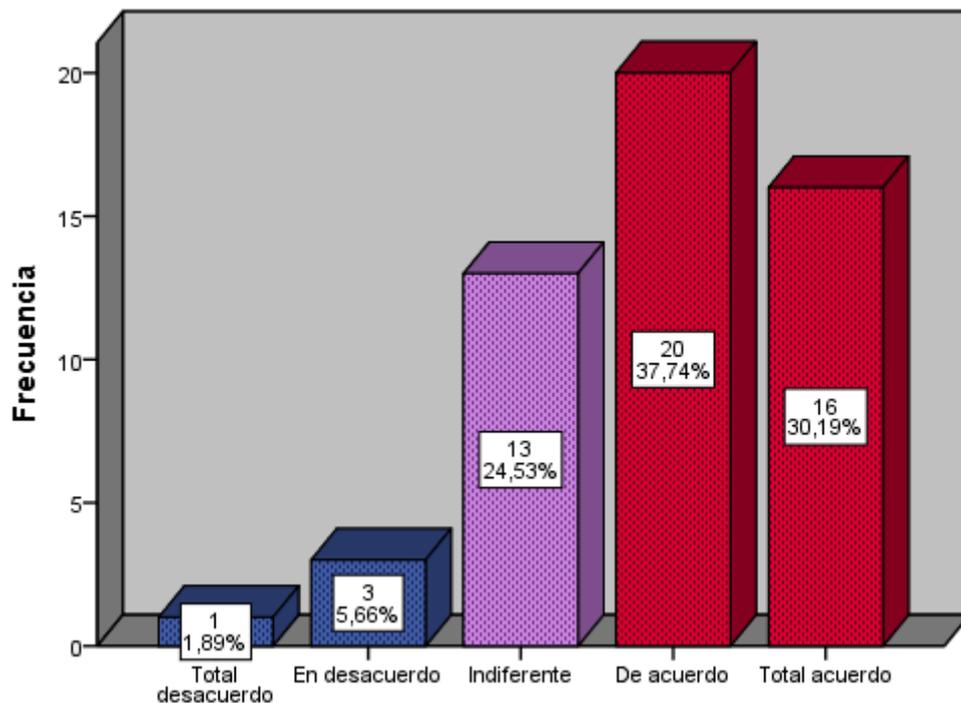


Figura N° 22. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 19.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 31.

20. La gerencia fija objetivos operativos con un plazo temporal específico que usted debe cumplir.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	3	5,7	5,7	13,2
Válido				
De acuerdo	31	58,5	58,5	71,7
Total acuerdo	15	28,3	28,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

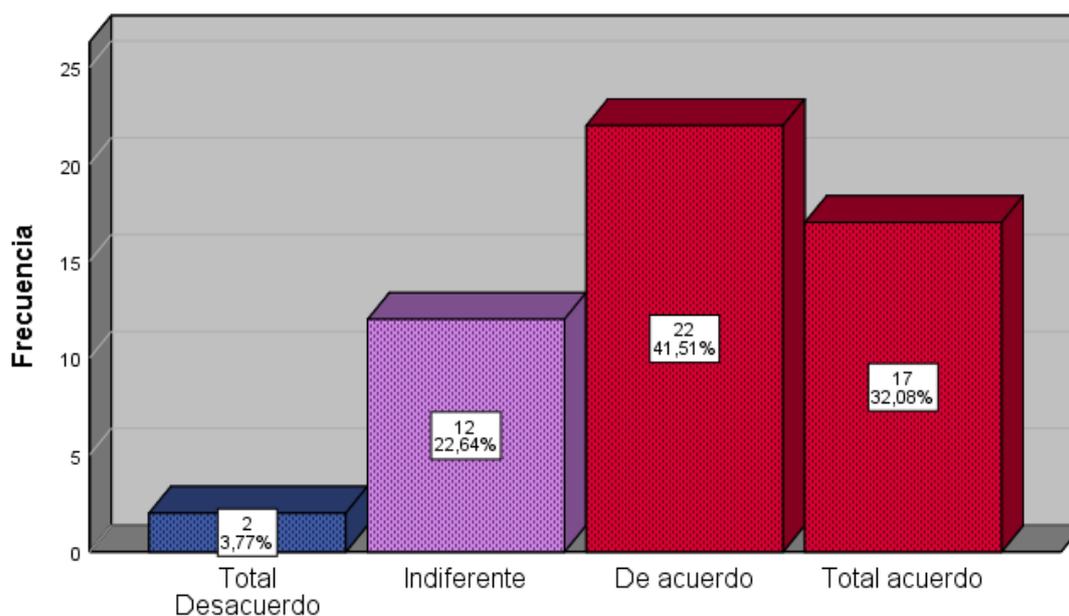


Figura N° 23. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 20.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 32.

21. El despiece laboral es medido cada seis meses, pero la retroalimentación es constante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
Indiferente	11	20,8	20,8	24,5
Válido De acuerdo	21	39,6	39,6	64,2
Total acuerdo	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

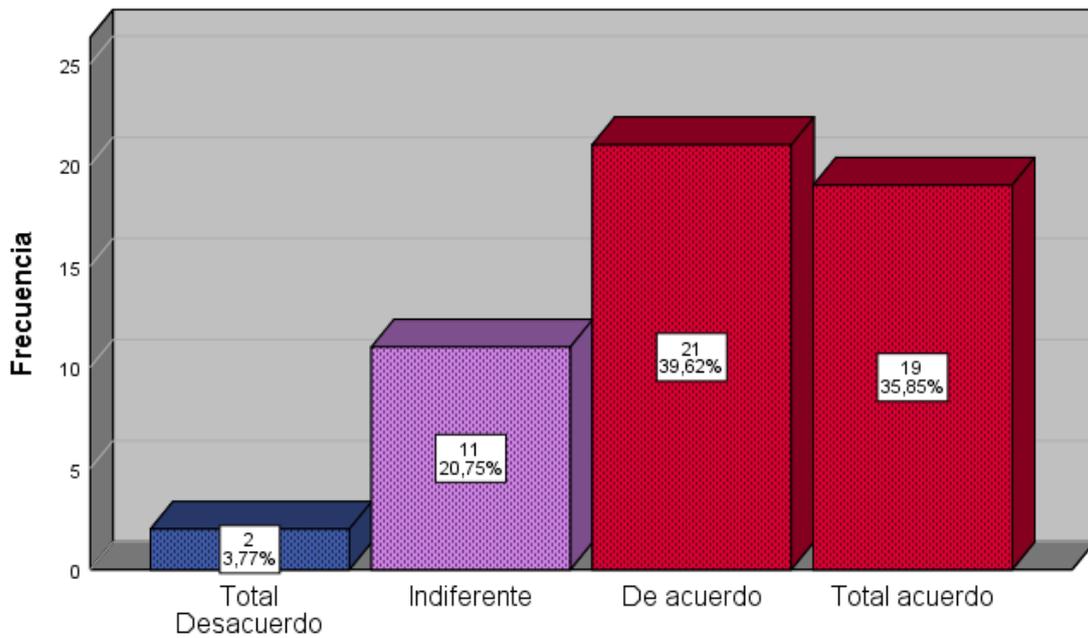


Figura N° 24. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 21.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 33.

22. Los resultados de la evaluación del desempeño le permiten ponderar y corregir sus propias acciones, para una mejora constante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
Indiferente	5	9,4	9,4	17,0
Válido De acuerdo	17	32,1	32,1	49,1
Total acuerdo	27	50,9	50,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

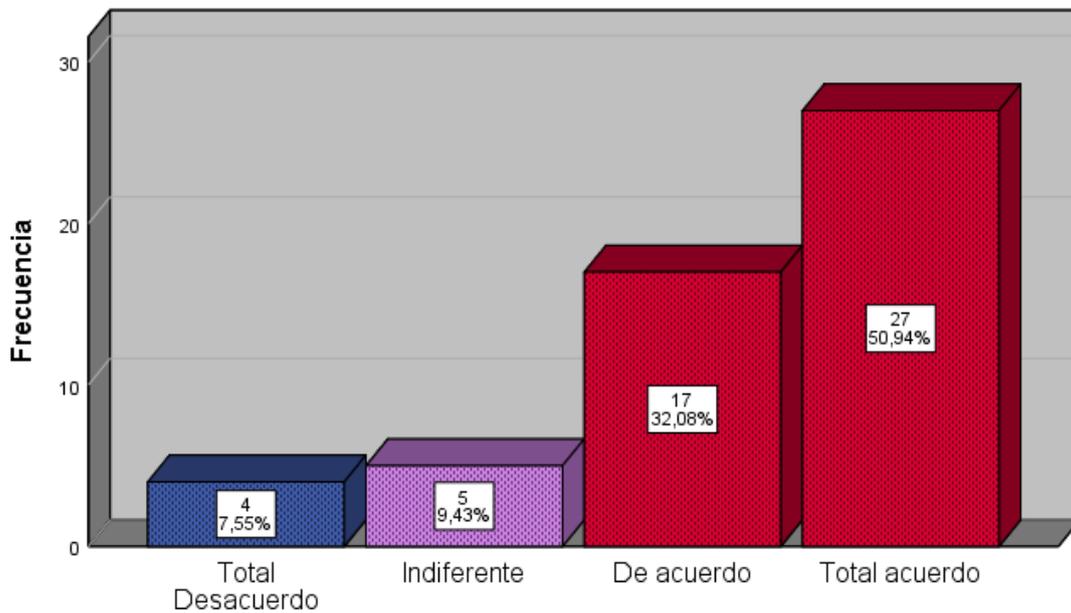


Figura N° 25. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 22.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 34.

23. La gerencia propone medidas correctivas para superar las debilidades de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	7,5	7,5	7,5
En desacuerdo	5	9,4	9,4	17,0
Indiferente	12	22,6	22,6	39,6
De acuerdo	20	37,7	37,7	77,4
Total acuerdo	12	22,6	22,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

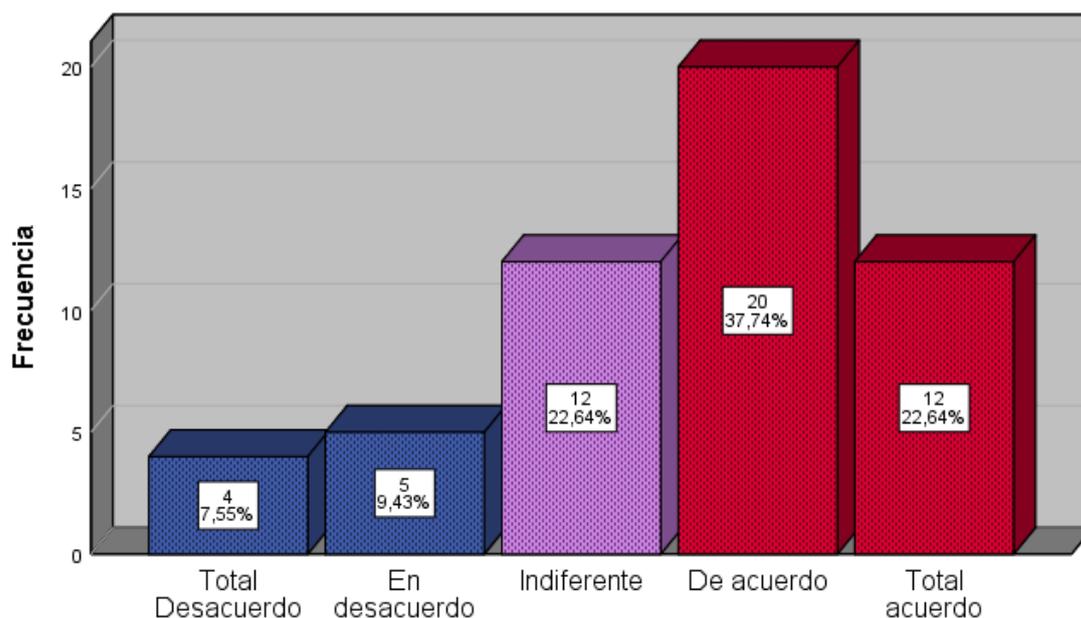


Figura N° 26. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 23.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

Tabla N° 35.

24. El buen desempeño de los colaboradores es recompensado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	5,7	5,7
	En desacuerdo	5	9,4	15,1
	Indiferente	14	26,4	41,5
	De acuerdo	20	37,7	79,2
	Total acuerdo	11	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

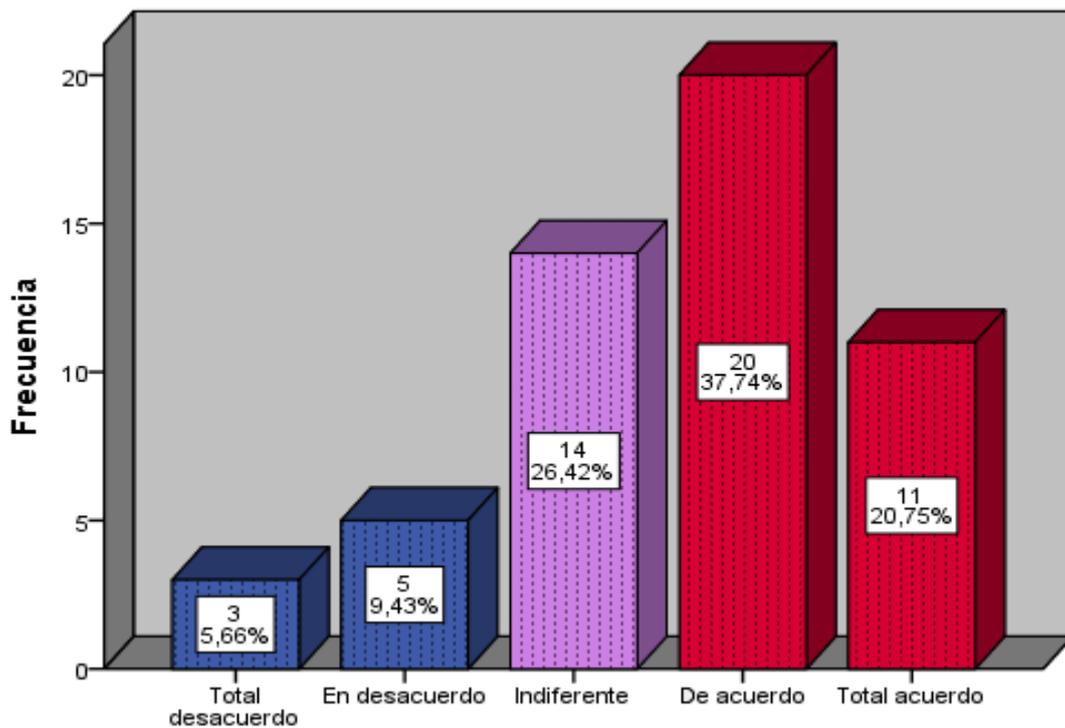


Figura N° 27. Gráfico de Barras de análisis de frecuencia de la Pregunta 24.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior la tendencia de la respuesta es afirmativa en relación con lo que se pretende medir, es decir la significancia de la dimensión y variable en cuestión.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Magaly Ericka Luna Gamarra docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, revisora de la tesis titulada COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA GERENCIA DE LOGÍSTICA DE CORPAC S.A. CALLAO, 2019, de la (de la) estudiante ASCURRA TELLO CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Magaly Ericka Luna Gamarra
DNI: 09629458

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 25-02-2019
		Página : 1 de 1

Yo Carolina Ascurra Tello identificado con DNI N° 09428254
 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad
 César Vallejo, autorizo (X). No autorizo () la divulgación y comunicación
 pública de mi trabajo de investigación titulado
„ COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION POR
OBJETIVOS ..“; en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
 Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 09428254

FECHA: 09 de DICIEMBRE del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



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

La Escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carolina Ascurra Tello

INFORME TÍTULADO:

Compromiso Organizacional y Administración por Objetivos en la Gerencia de Logística de Corpac S.A, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09/12/2019

NOTA O MENCIÓN: 16


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN