



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La Gestión Administrativa y el Compromiso Organizacional de los
trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Br. Peña Arias, Lourdes Beatriz (ORCID: 0000-0001-5016-2970)

Br. Sanchez Velasquez, Miriam Maribel (ORCID: 0000-0003-1935-6165)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano (ORCID: 0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis amados padres Carlos y Antonia, por ser fuente de mi inspiración y motivación para superarme en mi vida profesional, por su incondicional apoyo y a sus consejos, y a mis queridos hermanos por confiar siempre en mí.

Lourdes

Dedico esta tesis a mis padres por brindarme la oportunidad para crecer profesionalmente, darme la motivación para seguir esforzándome, ser perseverante y responsable con mis objetivos.

Miriam

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme con sabiduría, a la Universidad Cesar Vallejo por haberme aceptado a formar parte de ella y por abrirnos las puertas para realizar el proceso de titulación, a mi asesor de tesis el Dr. Lino por su tiempo, dedicación y paciencia en la elaboración de este trabajo, a Miriam por su gran trabajo y por formar parte de esta investigación y a mi querida familia por su comprensión y acompañarme en el cumplimiento de mis logros.

Lourdes

Agradezco a Dios, a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de titularme, a mi asesor de tesis el Dr. Lino por su enseñanza durante el proceso de esta investigación, a la Institución SENATI por las facilidades para brindar la información necesaria, a mi compañera de investigación por realizar un buen trabajo en equipo, así como también al Arq. Ivan Ortiz por su profundo apoyo y aliento para concretar esta etapa.

Miriam

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	22
3.5. Procedimiento	25
3.6. Métodos de Análisis de datos	26
3.7. Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra de colaboradores	22
Tabla 2. Escala de Likert	23
Tabla 3. Expertos, validadores del instrumento	24
Tabla 4. Intervalo de confiabilidad del instrumento	24
Tabla 5. Fiabilidad de la variable gestión administrativa	25
Tabla 6. Fiabilidad de la variable compromiso organizacional	25
Tabla 7. Resultado total por niveles de la variable gestión administrativa	27
Tabla 8. Distribución de frecuencia por dimensiones de la variable gestión administrativa	28
Tabla 9. Resultado total por niveles de la variable compromiso organizacional	29
Tabla 10. Resultado total por dimensiones de la variable compromiso organizacional	30
Tabla 11. Prueba de normalidad para las variables gestión administrativa y compromiso organizacional	31
Tabla 12. Correlación entre la variable gestión administrativa y la variable compromiso organizacional	32
Tabla 13. Correlación entre la dimensión planeación y la variable compromiso organizacional	33
Tabla 14. Correlación entre la dimensión organización y la variable compromiso organizacional	34
Tabla 15. Correlación entre la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional	35
Tabla 16. Correlación entre la dimensión control y la variable compromiso organizacional	36

Índice de figuras

Figura 1. Lista de los principios de la administración para Henry Fayol	9
Figura 2. Característica de la burocracia según Max Weber	10
Figura 3. Esquema entre eficiencia y eficacia en la administración	12
Figura 4. Dimensiones de la gestión administrativa	14
Figura 5. Dimensiones del compromiso organizacional	18
Figura 6. Dimensiones y variables del compromiso organizacional	19
Figura 7. Distribución porcentual por niveles de la variable gestión administrativa	27
Figura 8. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable gestión administrativa	28
Figura 9. Distribución porcentual por niveles de la variable compromiso organizacional	29
Figura 10. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Contó con un enfoque cuantitativo, enmarcada en una investigación aplicada, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra la conformaron 25 trabajadores de la institución, que se encontraban laborando en el estado de emergencia sanitaria. Para recolectar los datos se empleó la encuesta como técnica y como instrumento se diseñaron dos cuestionarios, uno para cada variable, ambos contentivos de 30 ítems y con escala Likert. La fiabilidad se comprobó a través del Alpha de Cronbach, 0,950 y 0,886 respectivamente, lo que demostró una confiabilidad muy alta para ambos cuestionarios. Los resultados fueron procesados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo $Rho=0,937$ (positiva muy alta) y un nivel de significancia 0,000, ($p\text{-valor} \leq 0.05$), lo que indica que una mejor gestión administrativa genera un mayor compromiso organizacional en los trabajadores. Se concluye, que la gestión administrativa se relaciona de manera directa, positiva, muy alta y significativa con él compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Palabras Clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional, instituciones educativas.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the organizational commitment of the workers of the SENATI Institute, Cercado de Lima, 2020. It had a quantitative approach, framed in an applied research, of a descriptive correlational type, with a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 25 workers of the institution, who were working in the state of sanitary emergency. To collect data, the survey technique was used and two questionnaires were designed as instruments, one for each variable, both containing 30 items and with a Likert scale. Reliability was tested through Cronbach's Alpha, 0.950 and 0.886 respectively, which showed a very high reliability for both questionnaires. The results were processed through Spearman's correlation coefficient, $Rho=0.937$ was obtained (very high positive) and a significance level 0.000, ($p\text{-value} \leq 0.05$), indicating that better administrative management generates greater organizational commitment in workers. It is concluded that administrative management is directly, positively, highly and significantly related to the organizational commitment of the workers of the SENATI Institute, Cercado de Lima headquarters, 2020.

Keywords: Administrative management, organizational commitment, educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en el competitivo mercado empresarial de hoy en día desean tener una fuerza de trabajo productiva y leal a sus instituciones, por ello una adecuada gestión administrativa es importante para conseguirlo. Esta situación permite a las instituciones ser competitivas y hacer frente a las diferentes condiciones de los empleados (Paşaoğlu, 2015, p.316). Aún más, en los enormes desafíos que se enfrentan en la actualidad debido a la COVID-19, lo que ha contribuido al desequilibrio en el ámbito político, económico, de salud, social y educativo a nivel mundial, en consecuencia, es imperativo que se produzca un cambio organizativo gerencial, con base a la gestión, entendida como un arte y una ciencia que puede lograr una visión más holística de la estructura organizativa (Magalhaes, 2020). En este sentido, los principios de gestión administrativa es un área muy importante en una institución, pues se refiere directrices amplias y generales que proporcionan un esquema donde se realiza toma de decisiones, por el cual todas las organizaciones necesitan una gestión para tener éxito (Godwin et al 2017).

Tal es el caso, de las organizaciones educativas, pues actualmente son afectadas por las dificultades de crisis sanitaria mundial que ha profundizado las fallas ya existentes, lo que conlleva a las instituciones educativas de nivel superior a buscar mecanismos para mantener la excelencia, vanguardia en su organización y hacerse más competitivas para persistir en un mercado globalizado. Por lo tanto, las instituciones de educación superior deben responder a la creación de condiciones de trabajo que permitan satisfacer las necesidades del personal y motivarlos, a fin de lograr empleados comprometidos con la organización que conlleven, al lograr de los objetivos institucionales de manera conjunta con todas las áreas (Grego, 2020 p.1120). Es entonces, cuando estas organizaciones tienden a enfocarse en diversos planes o estrategias, esencialmente dirigidos a una adecuada gestión administrativa que les permita mantener los puestos de trabajos y las matrículas estudiantiles.

Según lo que menciona la Organización de las Naciones Unidas en cuanto a educación, ciencia y cultura (UNESCO, 2020) aproximadamente la cantidad de 23,4 millones de estudiantes de educación superior y 1,4 millones de docentes

en América Latina y el Caribe se han visto perjudicados por las por las medidas de confinamiento, en el contexto de la pandemia; esto representa, aproximadamente, más del 98% de estudiantes y docentes de educación superior de la región. Para el caso del Perú, reportó Alayo (2020) que, para septiembre de ese año, aproximadamente 174.000 estudiantes habían abandonado la educación superior, lo que representaba un 18,6% de deserción estudiantil. Además, Julio Cárdenas presidente de las Asociación de Institutos y Escuela de Educación Superior (ASISTE PERÚ), manifestó la existencia de riesgo de puesto de trabajo de miles de docentes, colaboradores administrativos de las numerosas instituciones educativas de nivel técnico superior (Diario Gestión, 2020).

Según la Asociación de Institutos Superiores Tecnológicos y Escuela Superiores del Perú, se promedia la existencia de más de 1000 institutos de superior tecnológica a nivel nacional, dentro de ellos son 797 privados y más de 300 son públicos (Diario El Comercio, 2018). Aunque en el país, existe diversas instituciones, cada realidad es particular. (Alayo, 2020). En efecto, las organizaciones educativas deben enfocarse en su gestión administrativa, es decir, requieren cumplir las metas trazadas y su vez proporcionar estabilidad laboral al personal, involucrarlos en las decisiones a tomar, motivarlos en el cumplimiento de sus funciones, con el fin que estén comprometidos con la institución.

En el ámbito local, se observó a la institución SENATI cuyas siglas significan Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, la cual se presenta como un instituto superior tecnológico, esta fue instituida por la Sociedad Nacional de Industrias, es una organización educativa dirigida y determinada por el sector productivo, cuyo fin es capacitar con excelencia y eficacia a las demandas de técnicos profesionales del mercado laboral. Cuenta con una sede en Lima Centro, ofrece carreras técnicas en el área de Administración Industrial, y la Escuela de Tecnologías de la información. No obstante, se observó que las estrategias para el logro de los objetivos no se realizan con anticipación, lo que ocasiona poca eficiencia en el quehacer de los empleados; además, hay ausencia de un sistema integrado en donde se establezcan responsabilidades u obligaciones para cada puesto de trabajo, baja motivación por parte de los gerentes hacia los empleados para la consecución

de las actividades y metas; conjuntamente se evidenció la escasa verificación, corrección del desarrollo de las labores en función del logro de los objetivos.

Aunado a esto, se identificó empleados que manifiestan: no poseer algún vínculo emocional con la institución, enfrentarse con la incertidumbre de la búsqueda de un nuevo empleo, el costo que esto implica en tiempo y esfuerzo invertido, así como también, expresaron la inconformidad por no ser reconocidos o beneficiados por su desempeño laboral. Ante esta situación, surge la presente investigación motivada a estudiar la gestión administrativa del SENATI, en su sede del Cercado de Lima, tanto que, se pretende medir su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha institución. Por tal razón se procedió a formular el **problema general** de la investigación el que consistió en saber ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima 2020?

Mencionamos también los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020? , ¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020? y ¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020?

La **justificación** del presente estudio tiene como objetivos saber e identificar los problemas que se visualizan en la gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado, para ello se identificará el contexto actual de los procesos y operaciones organizacionales. **La justificación teórica** de la presente investigación toma en cuenta los conceptos y estudios realizados de ambas variables, recoge y analiza datos los cuales servirán para mejorar el desarrollo organizacional y por lo tanto contribuirán las próximas investigaciones. **La justificación práctica**, obteniendo resultados del trabajo de investigación, se obtendrá el diagnóstico para formular estrategias y acciones, que aporten de manera significativa el compromiso organizacional con la Institución. **La**

justificación metodológica, aquí se tomará en cuenta el método científico según Hernández, Fernández & Baptista (2014), este permitirá resolver las preguntas enunciadas anteriormente, recabando evidencias las cuales mostrarán la relación de ambas variables, aplicando encuestas y herramientas que entreguen resultados con la finalidad de optimizar y proponer mejoras de las presentes variables dentro de la organización y contribuir con su crecimiento. Por ello es importante estudiar la complejidad y la naturaleza, implicaciones y desarrollo sobre el compromiso de los trabajadores con la Institución.

El **objetivo general** de esta investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Asimismo, a continuación, mencionamos los **objetivos específicos** tales como: Determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Dado que es una investigación correlacional, nos plantea la siguiente **hipótesis general**: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Al mismo tiempo mencionaremos las **Hipótesis específicas** que conllevan a buscar relación dentro de nuestra investigación, al respecto nos planteamos lo siguiente: Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.; Existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.; Existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.; Existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se describen los estudios previos y la teoría relacionada con las variables de gestión administrativa y el compromiso organizacional, lo cual permiten dar sustento a la presente investigación. En cuanto a los antecedentes, fueron considerados desde el ámbito nacional e internacional; por presentar similitudes con las variables en estudio. Primero, se describen los antecedentes internacionales, los estudios que forman parte del sustento teórico, son los que se mencionan en los siguientes párrafos.

Aboramadan et al. (2020) presentaron su estudio *Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement*, cuyo propósito fue investigar el impacto de las prácticas de gestión administrativa en el compromiso organizacional en las Universidades Palestinas. La investigación fue cuantitativa, básica, correlacional con diseño no experimental; la muestra estuvo delimitada por 237 empleados de las Universidades, tanto personal administrativo como docente, a quienes le dirigieron un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados revelaron que tiene un coeficiente de correlación igual a 0,889 (positiva) y su nivel de significancia es de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Por tanto, concluyen que encontraron correlaciones altas, positivas y significativas entre las prácticas de gestión administrativa y el compromiso organizativo; se indica que los gestores universitarios deben reconocer la importancia de las prácticas de la gestión administrativa y su importancia para promover el compromiso de la organización y la participación de sus empleados.

Sagredo (2019) desarrolló su tesis enfocada a conocer la correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, la motivación y satisfacción de docentes y estudiantes de instituciones educativas de adulto de la región del Biobío en Chile. Empleó metodología de tipo cuantitativa, correlación con diseño no experimental y transversal. La muestra la conformaron 358 estudiantes y 59 docentes, a los cuales se les administró un cuestionario con tipo escala de Likert. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación igual a 0,789 y un nivel de significancia de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Con base a ello, concluye que existe una relación positiva alta significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Resultando que una

adecuada gestión conllevaría a un ambiente propicio para el compromiso con la enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas de adultos de la región del Biobío Chile.

Köse (2016) presentó su estudio *The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate*, cuyo propósito estaba dirigido a examinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa. El estudio empleó métodos cuantitativos, con modelo de correlación y un diseño de campo, no experimental; la muestra quedó conformada por 433 docentes de 23 escuelas primarias de Turquía, a quienes le aplicaron un cuestionario para la recolección de los datos. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación igual a 0,94 (positiva alta) y un nivel de significancia de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Concluyó, que existe una relación positiva y altamente significativa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa de los profesores percibido en el clima organizativo de los docentes de las escuelas primarias de Turquía.

En el ámbito nacional, se encuentra la tesis realizada por Ramírez y Ramírez (2020) con el fin determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Coopac San Martín de Porres Tarapoto, 2020. El estudio contó con un enfoque cuantitativo, básico, de alcance descriptivo- correlacional, con diseño no experimental de corte transversal; la muestra estuvo compuesta por 85 trabajadores de la institución, a quienes se les administró un cuestionario por cada variable. Los resultados arrojaron un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,997 (correlación positiva alta) y un nivel de significancia de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Ante esto concluyen, que la gestión administrativa se relaciona con un nivel positivo alto con el compromiso organizacional en la Coopac, es decir, que a mejor aplicación de la gestión administrativa en la empresa mayor será el nivel de comportamiento organizacional.

Solís (2020) presentó su tesis orientada a determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en la Universidad Nacional de Ingeniería Lima, 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, correlacional, con un diseño no experimental transversal; la muestra estuvo integrada por 80 trabajadores del área administrativa de la Universidad, a quienes se les dirigió dos cuestionarios con escala tipo Likert. Con

base a ello, reporta como resultado un coeficiente Rho de Spearman 0,424 (moderado) y un nivel de significancia de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Concluyó que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en la Universidad nacional de Ingeniería.

Olortegui (2018) desarrolló su tesis para establecer el vínculo entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional, de los trabajadores de la UGEL N°09 de Huaura. Su estudio tipo cuantitativo, básico, de nivel correlacional con un diseño no experimental transversal; la muestra la constituyeron 70 trabajadores de la UGEL, a quienes el aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,783$) y una significancia de ($p\text{ valor} = 0.000 \leq 0.05$); de acuerdo con esto, concluye que existe una relación positiva considerable entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la UGEL N°09 de Huaura.

Para la presente investigación empezaremos a definir **conceptos y teorías** acerca de las variables en estudio, según diferentes autores.

Münch (2010), se refiere a la administración como un proceso en el que se optimizan y organizan los diversos recursos de individuos, con la finalidad de alcanzar una máxima calidad, eficiencia, productividad y competitividad para los objetivos propuestos. (p.3).

Mediante la administración, tanto personal como gerentes de la organización son los encargados de revisar o inspeccionar el aprovechamiento de los recursos humanos; entre otros; para lograr alcanzar las metas y los resultados deseados. Los trabajadores en la organización deben de trabajar en equipo y coordinar. Por ello también se dice que la administración es planeación, organización, dirección y control de todos los recursos tales como talento humano, maquinaria, materias primas, tecnología, capital, empleados cuyo objetivo es de alcanzar o dar un bien o servicio que los clientes deseen o valoren. (Jones & George, 2006).

Las principales teorías relacionadas a la gestión administrativa corresponden al enfoque clásico, es aquí donde se inicia los estudios de la administración las cuales ponen énfasis a la organización y sus trabajadores para que logren sus objetivos de manera eficiente: Inicia con la **Teoría científica** desde 1911 a 1947 según Robbins y Coulter (2014), fue el investigador Frederick

Taylor el principal promotor de la administración científica, quien dentro de su **enfoque clásico** utilizó la administración científica para lograr que el trabajo dentro de una organización se realice de una mejor manera, en esta administración se daba importancia a los trabajadores para capacitarlos y educarlos dividiendo el trabajo de manera equitativa y motivándolos con incentivos económicos con la finalidad de mejorar su productividad con el máximo rendimiento y una mayor eficiencia. Aunado a esto, Grachev & Rakitsky (2013) mencionan que Taylor diseñó un sistema teórico de organización del trabajo, producción y gestión, este fenómeno de la gestión científica surgió como instrumento organizativo y esfuerzo intelectual combinado para avanzar en respuesta a las necesidades de las organizaciones, con un enfoque teórico, sistémico de eficiencia y con una orientación práctica.

La Teoría general de la administración, Henry Fayol también se considera como principal colaborador del **enfoque clásico**, pues se preocupó por identificar las diversas funciones en la administración. Su atención se centraba en observar a gerentes y como se logra una mejor práctica administrativa, para ello estableció los 14 principios de la administración las cuales son utilizadas como regla para aplicarse en las distintas situaciones organizacionales. Es decir, estos 14 principios son los primeros cimientos de la teoría de la gestión, lo que se convierte en una valiosa contribución hecha por Fayol (Golden & Taneja, 2010, p. 490).

1. **División del trabajo.** La especialización incrementa la producción al hacer que los empleados sean más eficientes.
2. **Autoridad.** Los gerentes deben ser capaces de dar órdenes; la autoridad les concede ese privilegio.
3. **Disciplina.** Los empleados deben obedecer y respetar las normas que rigen a la organización.
4. **Unidad de mando.** Cada empleado debe recibir órdenes de un superior único.
5. **Unidad de dirección.** La organización debe tener un solo plan de acción que guíe a los gerentes y a los trabajadores.
6. **Subordinación de los intereses individuales al interés general.** Los intereses de cualquier empleado o grupo de empleados en particular no deben tener preeminencia respecto de los intereses de la organización en su conjunto.
7. **Remuneración.** Los trabajadores deben recibir un salario justo en pago por sus servicios.
8. **Centralización.** Este término se refiere al grado en el que los subordinados se involucran en la toma de decisiones.
9. **Jerarquía.** Se trata de la línea de autoridad que va del nivel administrativo más alto a los rangos más bajos del escalafón.
10. **Orden.** Las personas y los materiales deben hallarse en el lugar apropiado y en el momento exacto.
11. **Equidad.** Los gerentes deben ser amables y justos con sus subordinados.
12. **Estabilidad de los puestos de trabajo.** La administración debe realizar una planeación ordenada del personal, y asegurarse de que haya reemplazos disponibles para cubrir las vacantes.
13. **Iniciativa.** Los empleados autorizados para proponer planes y llevarlos a la práctica, deben ejercer altos niveles de esfuerzo.
14. **Espíritu de grupo.** Fomentar el espíritu de equipo genera armonía y unidad dentro de la organización.

Figura 1.

Lista de los principios de la administración para Henry Fayol.

Nota. Adaptado de *Administración*, por S. Robbins y M. Coulter, 2014, Pearson Educación.

En 1940, Max Weber desarrollo estructuras y relaciones de autoridad denominada **burocracia ideal**, donde contempla una forma de institución con una jerarquía definida, repartición de trabajo, una selección formal de los trabajadores, normas y reglas de aplicación uniforme.

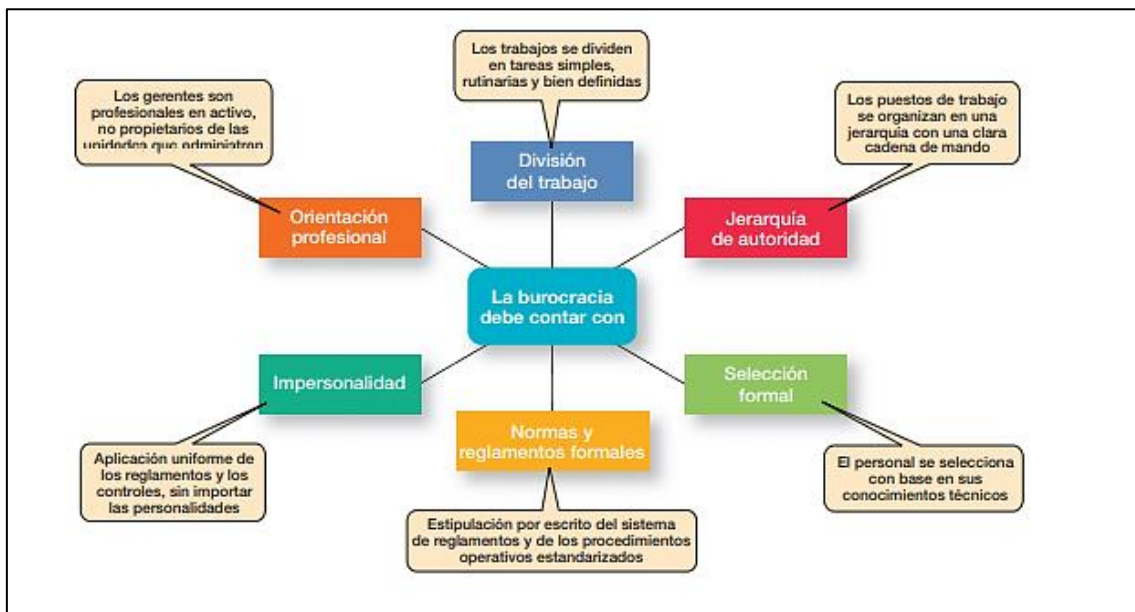


Figura 2

Característica de la burocracia según Max Weber.

Nota. Adaptado de *Administración*, por S. Robbins y M. Coulter, 2014, Pearson Educación.

Iniciaremos definiendo sobre nuestra primera variable, el término *gestión* se refiere a la agrupación de actividades con la finalidad de plantear un proceso y su vez alcanzar los objetivos propuestos. (Münch, 2010, p.3). Se enfatiza que el concepto “administración” tiene origen en el latín que es dirección tendencia y por otro lado minister que corresponde a subordinación u obediencia. Este concepto sufre una alteración en tiempos actuales, ahora no solo se basa en la búsqueda de alcanzar los objetivos para una institución, sino en lograr mantener una acción organizacional donde las tareas de manera conjunta con todas las áreas se realicen de manera adecuada (Chiavenato, 2007, p.10)

Actualmente las distintas organizaciones para alcanzar los objetivos empresariales suelen desarrollar día a día una serie de actividades y planes, siendo conscientes del entorno cambiante y sus recursos limitados. Para ello efectúan una gestión administrativa que comprenda darle flexibilidad y desarrollo a la empresa en sus funciones, para que de alguna manera estas puedan conducir, gestionar y buscar el aprovechamiento de sus propios recursos, ligado

a la capacidad humana y todo ello conllevaría a lograr los propósitos organizacionales. (Andrade, 2019)

La Gestión Administrativa se refiere al proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de la organización; para el logro de los objetivos trazados. Este se aplica a todas las organizaciones ya sean grandes o pequeñas, esperando alcanzar buenos resultados gracias a los esfuerzos realizados por los trabajadores de las diferentes áreas y niveles de una organización. (Chiavenato, 2007, p.10)

Según Hurtado (2008) mediante la gestión administrativa podemos lograr resultados en nuestras organizaciones aplicando ciertas habilidades a manera de un arte. Es decir, estas destrezas se reconocen las diversas aptitudes, conocimientos y juicios, de los gerentes de una institución.

Por otro lado, Evans & Lindsay (2008), manifiestan que la gestión administrativa debe contener formas y procedimientos; los cuales se deben poner en práctica asegurando de tal modo que los trabajadores se involucren y se sientan parte de la cultura organizacional, ello creará cierto nivel de confianza a los trabajadores. La labor de la administración se dará al incluir la formulación de sistemas y procedimientos y así conllevarlos a que se practique; para asegurar la participación y el logro de todos; y así se vuelva parte de la cultura organizacional (p.20).

La gestión administrativa se refiere al conjunto de todas las acciones y tareas que desempeñan un grupo de personas, para alcanzar objetivos que son esenciales para los procesos administrativos (Anzola, 2010, p.70).

Finalmente, para Robbins & Coulter (2014). La gestión administrativa es la relación y control de tareas laborales de las personas que están involucradas con la empresa; con el fin de que se realicen las tareas encomendadas de forma eficaz y eficiente, utilizando así solo los recursos necesarios de manera responsable (p.7).



Figura 3.

Esquema entre eficiencia y eficacia en la administración.

Nota. Adaptado de *Administración*, por S. Robbins y M. Coulter, 2014, Pearson Educación.

Importancia de la gestión administrativa, Esta permite unificar factores que harán posible una mejor utilización de recursos, para alcanzar resultados de forma más eficientes y eficaces en la organización.

Entonces podemos referirnos a la gestión administrativa como una actividad primordial dentro de la organización, en la cual se debe poner énfasis al talento humano tomando como principal valor a los empleados de modo que realicen sus funciones con responsabilidad y de forma coordinada.

En relación con los conceptos realizados por los autores mencionados respecto a la variable gestión administrativa, todos ellos concuerdan en que los elementos que la conforman son las siguientes: Planeación, Organización, Dirección y Control. Entonces para entender las variables, vamos a aprender sobre sus dimensiones, para ello citaremos a Chiavenato (2007), quien planteó cuatro procesos de gestión administrativa, como sus dimensiones a saber:

La Planeación, es la más importante y primordial dentro de una organización, se considera como el primer proceso de la administración y gracias a ella se van a formular las demás funciones administrativas, por medio de la planeación se definen por anticipado las estrategias, también se logran determinar aquellos objetivos que deben alcanzar y que es lo que tienen que hacer para lograrlos. Dentro de este proceso administrativo se define la misión, se formula objetivos, se definen las técnicas para alcanzarlos y se realiza la clasificación de las actividades (Chiavenato, 2007, p.143). También se dice que la planeación plantea las siguientes interrogantes: ¿qué deseamos?, ¿quiénes

somos?, ¿hacia dónde apuntamos como institución? Es así como la planeación provoca la eficiencia y se busca la optimización de recursos, reducción de costo e incremento de productividad. (Münch, 2010, p. 41). De manera que, desarrolla una base para los elementos de gestión, un proceso en el cual las organizaciones combinan todas sus actividades, esfuerzos relacionados con sus propósitos previstos, la forma de lograrlos y cómo pasar por todos los procedimientos (Bagheri, 2016, p.430).

La Organización, significa establecer relaciones entre los trabajadores y las atribuciones de cada uno mediante la estructura y los recursos sobre los órganos que existen en la elaboración de actividades. (Chiavenato, 2007, p. 148).

Jones & George (2010) señala que la función de organizar se realiza cuando el gerente empieza a crear un sistema integrado donde establece estructura y clima de relaciones de trabajo entre los empleados, definiendo responsabilidades, obligaciones. (p.345).

Finalmente, Münch (2010) indica que la intención de la función organizar es lograr que el desempeño de la empresa resulte fácil a través de simplificación de trabajo mediante coordinación y optimización de funciones y recursos, es decir hacer que los procesos sean claros para los trabajadores y estos desempeñen las tareas eficientemente con poco esfuerzo (p.61).

La importancia de la organización en la sociedad es indispensable; ya que con ella logramos alcanzar los fines que se traza una empresa, además en esta parte de la función administrativa se encuentran la designación de tareas, responsabilidades y las funciones que deben realizar las personas.

La Dirección, Para Chiavenato (2007) es el tercer proceso de la administración que refiere a las relaciones que llevan los de alto mando como los administradores con sus trabajadores en todos los niveles de la organización. (p.149). Según Koontz, Weihrich & Canicce (2012) podemos definirlo como el proceso de llegar y dirigir a los empleados para que estos contribuyan a las metas de una institución (p.386).

Según Robbins & Coulter (2014), en la dirección es cuando los jefes o gerentes deben motivar a sus empleados, y resolver problemas en los grupos de trabajo, además de influir en cada trabajador y equipo durante la ejecución de tareas (p.9).

El Control, como manifiesta Chiavenato (2007), es el cuarto proceso administrativo, que tiene la finalidad de garantizar que se logren los objetivos establecidos y vayan de acuerdo con lo planeado y dirigido (p.151). Robbins & Coulter (2014), define a el control como el proceso de controlar, cotejar y corregir un trabajo (p.9).

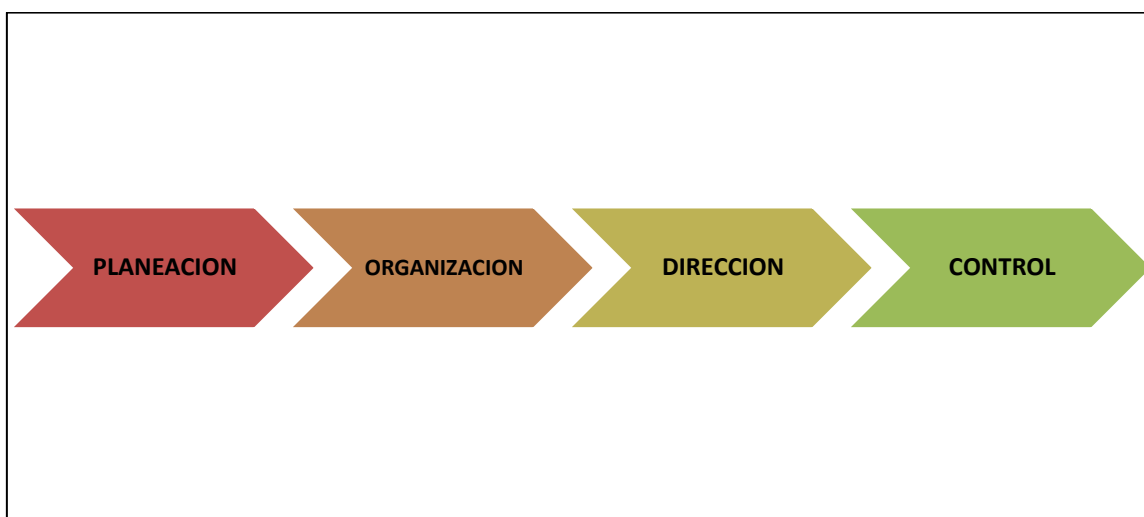


Figura 4.

Dimensiones de la gestión administrativa.

Nota: Adaptado de Introducción a la teoría general de la administración, por I. Chiavenato, 2007, *Mac GrawHill*

En la segunda variable que se propone estudiar en esta investigación hace referencia al Compromiso Organizacional. Con respecto a la variable: iniciaremos definiendo el término **compromiso**, que se describe como una sensación y sí no se toma en cuenta; podremos decir que no se visualiza un compromiso, a su vez las tareas se realizaran de forma mecánica y automática, y no habrá motivación alguna. Si esta emoción no existe en una organización, por ende, no existirá el compromiso por parte de los trabajadores. (Chiavenato, 2007, p.326).

Concepto del Compromiso Organizacional, según manifiestan Robbins & Coulter (2014), Es el grado de involucrarse y la pertenencia que tiene un empleado con la empresa, así como con sus objetivos. Se diferencia de la participación laboral ya que no solo tiene que ver con la identificación del

empleado con su tarea, sino que va más allá originando un nivel de afinidad con la empresa. (p. 452).

Para, Meyer y Allen, citados en Ruiz de Alba (2013), El compromiso organizacional es una situación psicológica que se producen entre las personas y la organización, y así se determinan la continuidad o no de las personas en la organización.

De acuerdo con Meyer & Allen (1991) citado por Peña et al., 2016) nos dice que el compromiso es un vínculo de sentimientos, emociones y dogmas respectivos, que caracterizan la relación que tiene una persona con su entorno u organización. Refleja una aspiración, necesidad y/o obligación de mantenerse dentro de la organización. (p.97). En este sentido, si los empleados sienten un compromiso con la organización en la que trabajan, sentirán una conexión y una verdadera comprensión de los objetivos de la empresa y se sentirían parte de ella (Almaaitah et al., 2020, p. 2939).

Para que los trabajadores tengan compromiso con la empresa tienen que compartir valores, misión y visión de esta manera servirá de como contribución para el crecimiento y/ o desarrollo del trabajador dentro de la misma.

Según San Martín, citado en Manríquez (2012) nos menciona **que los antecedentes del compromiso organizacional** se basan en las relaciones interpersonales las cuales son:

La confianza: Es un aspecto muy estudiado desde una perspectiva emocional o afectiva, la confianza de un trabajador a su empresa deberá ser construida poco a poco por su misma empresa, cuando esta establece esta emoción automáticamente genera que su trabajador sienta plena seguridad en su centro de labores, deberá sentirse afectivo y notar que la empresa se preocupa por él. La organización crea este vínculo, asumirá la responsabilidad de cumplir con lo prometido del contrato y ver la manera de también satisfacer las necesidades de su colaborador actuando de buena fe. Si ambas partes crean confianza entonces se eleva la motivación y la intención del trabajador por cooperar con la organización y aumenta la expectativa de continuidad en la empresa.

Satisfacción: Tradicionalmente la satisfacción viene a ser estudiada como el estado cognitivo del trabajador con respecto a la recompensa equitativa recibida por su empresa frente a todo el trabajo que este ha puesto en sus tareas

realizadas. Al igual que los clientes los trabajadores también sienten la necesidad de estar satisfechos en el entorno laboral, pueden ser diversos factores que intervengan dentro de este estado como la interacción y la buena relación con sus demás compañeros de trabajo, así como también con los jefes, el salario que percibe, el ambiente laboral, seguridad, el horario de trabajo y el cargo que desempeña. Por otro lado, si el trabajador no es reconocido por su trabajo bien realizado esto provocará en él una actitud negativa hacia la organización por lo tanto acabaría marchándose hacia otra empresa, entonces si el trabajador se siente satisfecho con el trabajo mayor será la lealtad que tenga este con la empresa.

Normas relacionales: Toda empresa así sea pequeña debe tener formas de regular la relación laboral, se mantiene normas de trabajo cooperativas o relacionales. Se han formado 28 normas relacionales importantes para mantener un ambiente de trabajo estable y mejorar los resultados de las relaciones internas en la empresa, de las cuales solo haremos hincapié a las 09 más importantes: La flexibilidad de adaptarse a los cambios en la empresa, La solidaridad en el trabajo ya sea este de manera grupal o individual de manera cooperante, La mutualidad o reciprocidad entre ambas partes trabajador y empresa por la colaboración, La armonización para resolver problemas laborales, La restricción en uso de poder según su jerarquía, la integridad en las funciones de cada uno dentro de la organización, la preservación de la relación de ambas partes otorgando valor, el intercambio de información conjunta con los trabajadores (p.7-9).

Los enfoques conceptuales del compromiso organizacional, según Barraza & Acosta (2008) identifican 02 enfoques conceptuales respecto al compromiso organizacional, las cuales son enfoque conceptual del compromiso múltiple y el enfoque conceptual -multidimensional. Con respecto al enfoque **conceptual del compromiso múltiple,** se basa en 03 teorías propuesta por Reichers donde el trabajador experimenta el compromiso en relación con los diferentes grupos que integran una organización. La primera teoría se basa en percibir que las organizaciones sean un consorcio de entidades, la segunda es cómo ve a los grupos de referencia y la tercera se basa en los lugares donde el trabajador va a desarrollar sus funciones. **El enfoque conceptual multidimensional,** se basa en 03 diversas teorías: la primera es la perspectiva

de intercambio donde se ve el resultado de un intercambio de incentivos y apoyo de ambas partes tanto trabajador como organización, dentro de este el trabajador recibe el apoyo de recibir beneficios que busquen la permanencia dentro de la empresa. Otra teoría es la perspectiva psicológica, compuesta por 03 elementos donde se identifican objetivos y valores de la organización, la gratitud y contribución del trabajador para alcanzar los fines de la empresa y su aspiración para formar parte de ella.

La tercera teoría es la perspectiva de atribución, donde se indica que el trabajador debe asumir el deber como parte del compromiso con la organización, es el resultado de las tareas que realiza de manera voluntaria. (p.26.27). Según Correa (2012) para la revista digital de la MBA & Educación ejecutiva señala que **La importancia del Compromiso Organizacional** consiste con generar un ambiente laboral positivo, hacer que los empleados se sientan contentos, hablen bien de su empresa y se sientan orgullosos por estar en ella. Si se gestiona en la empresa el compromiso organizacional se podrá retener al talento humano y de la misma forma este compensará un desarrollo dentro de la empresa. En pocas palabras los trabajadores deben sentirse dispuestos, “ponerse la camiseta” no por obligación sino porque les gusta.

De esto se desprende, que el compromiso organizacional refuerza la lealtad de los empleados, la autonomía para desarrollar las actividades y la toma de decisiones, lo que favorece realizar el trabajo de forma más eficiente (Ruiz et al., 2020, p.1)

De acuerdo con Meyer & Allen (1991, citado en Olortegui, 2018) indica que el compromiso organizacional este compuesto por tres dimensiones las cuales son: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo. Los cuales se explica a continuación:

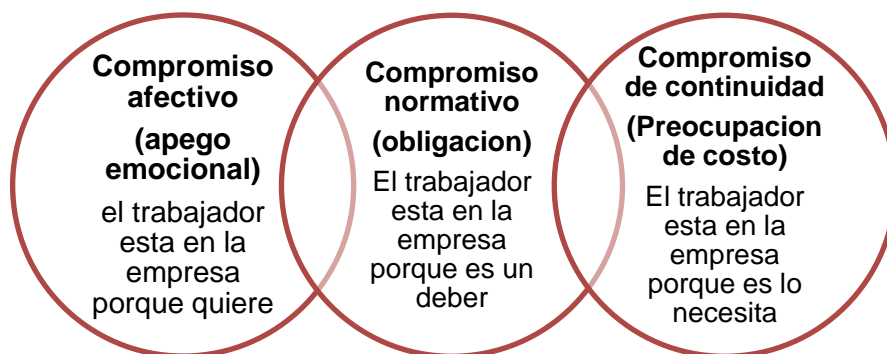


Figura 5.

Dimensiones del compromiso organizacional.

Compromiso afectivo, se refiere al lazo emocional de los empleados en la organización, refleja el apego emocional que sienten, esto hace que el trabajador se encuentre motivado a seguir en ella, también se puede percibir como una identificación psicológica con que es y que quiere ser la organización, los trabajadores se sienten contentos en el trabajo porque saben que son indispensables, experimentan mayor independencia y responsabilidad de trabajo. Además, el individuo desarrolla orgullo de pertenencia.

Significa entonces, que se vincula de forma consistente y estrecha con una serie de resultados individuales y organizativos, por lo cual, un empleado siente un apego fuerte para seguir en la organización puesto que así él lo desea (Stazyk et al., 2011, p.605).

Compromiso de Continuidad, refieren dos aspectos las cuales son las inversiones y las oportunidades. Los autores indican que es factible encontrar un instinto estable de los empleados con respecto al tiempo y esfuerzo dedicado por los empleados en la organización, pues son conscientes del valor económico que recibirán de esta, ya que estos factores son los que motivan su continuidad y lo que originaría en caso dejaran la organización, así como tener una incertidumbre psicológica cuando se necesita encontrar un nuevo empleo.

En efecto, está relacionado con identificar los costos que involucre dejar la organización que realiza el empleado, al considerar una pérdida al abandonarla, aun mas cuando hay falta de alternativas laborales (Keskes et al., 2018, p. 274).

Compromiso normativo, señala sobre este compromiso, que en este punto se cuantifica la relación en que el empleado va a cumplir con los normas

y lineamientos de la organización; Por otro lado, se menciona al sentimiento de verse obligado el empleado a continuar en la organización (Al-Madi et al., 2017, p.137) y esto ocurre cuando se da la reciprocidad, lo que hace que el trabajador tenga lealtad para no perjudicar a la organización. Por lo tanto, la cultura, la lealtad y la ética del trabajo llevan a los empleados a permanecer en la organización (Kaplan & Kaplan,2018, p.47).

Según Meyer y Allen (1991), refieren que un empleado siente la deuda con su organización, cuando haya sido de alguna manera beneficiado o reconocido en alguna oportunidad. Lo que garantizaría que su lealtad aumente para la organización. (p.55).

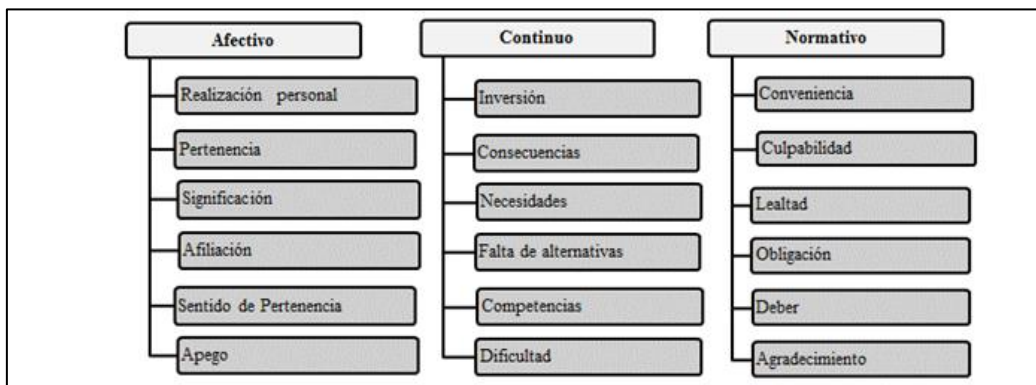


Figura 6.

Dimensiones y variables del compromiso organizacional.

Nota. Adaptado de “Modelo Conceptual del compromiso organizacional,” por V. Báez, Zayas, 2019,

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

Tipo de investigación

En este estudio se enmarcó en una investigación **aplicada**; por cuanto se utilizaron teorías existentes para probar la investigación que se está realizando. Es de aplicación inmediata que busca comparar la teoría con la realidad. (Tamayo, 2002, p. 43).

También es de **tipo descriptivo y correlacional**, de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014) una investigación descriptiva permite expresar las características del fenómeno en estudio (p. 92). Además, afirman que la investigación correlacional consiste en relacionar básicamente dentro de un contexto y verificar el grado de relación entre las variables. (p. 98).

Diseño de investigación

Al respecto, se utilizó **un diseño no experimental de corte transversal**; por cuanto la investigación se efectuó sin la manipulación deliberada de las variables, es decir, no se hicieron cambios de manera premeditada en las variables para conocer la relación de una sobre la otra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152). Además, el diseño fue transeccional o transversal, dado que los datos se recolectaron en un solo momento y tiempo. (Bernal, 2010, p.123).

El enfoque de la **investigación fue cuantitativo**, para Bernal (2010); consiste en medir las características del fenómeno en estudio, a partir de la identificación de un problema, se construyó un marco conceptual para expresar el fundamento de las variables y su asociación de manera justificada. (p.60). Aunado a ello, consistió en un proceso secuencial y probatorio, en donde se empleó la comprobación numérica y las diferenciaciones estadísticas derivadas de la compilación de los datos para comprobar hipótesis y atendiendo a los resultados establecer las conclusiones para generalizar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Es el proceso por el cual se va a planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos, para alcanzar objetivos de la organización, gracias a los esfuerzos realizados por los trabajadores de la organización (Chiavenato, 2007, p.10).

Variable 2: Compromiso Organizacional

De acuerdo con Meyer & Allen (1991, como se cita en Peña et al., 2016) es un acumulado de impresiones y/o creencias inherentes del empleado hacia la organización, por ello se caracteriza por la reciprocidad entre una persona y la organización. (p.97)

Operacionalización de variables

La presente operacionalización contará con un cuestionario donde se formularán 60 preguntas (se considerará 30 ítems para cada variable), y estas estarán relacionadas entre las dos variables del presente estudio. Dicho cuestionario se realizará a los 25 trabajadores del Instituto Superior SENATI, Sede Cercado de Lima, 2020; en el cual se recogerá información sobre la valoración que darán acerca de las dimensiones constituidas por: planificación organización, dirección y control (respecto a gestión administrativa) y las dimensiones compromiso afectivo, continuo y normativo (respecto a compromiso organizacional). (Ver anexo 03 y 04).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: se refiere al grupo compuesto de elementos que tienen características parecidas o coinciden con ciertas especificaciones (Hernández, Fernández & Baptista 2014, p.174). Entonces la población se constituye por personas que tengan características comunes de los cuales queremos concluir algo.

La presente investigación tuvo como población a los trabajadores del Área administrativa y área académica, consideramos a 25 trabajadores que se encontraban laborando actualmente en el estado de emergencia sanitaria por pandemia.

Muestra: es la parte representativa de una población. (Tamayo, 2003, p.173). Es decir, es un subgrupo representativo, finito y accesible que se obtiene de la población (Arias, 2012).

En el presente estudio se tiene en cuenta que la población es pequeña, debido a la actual crisis sanitaria, por lo tanto, se tomó la decisión de elegir como muestra censal al total de la población que son 25 trabajadores de la Institución Educativa Superior SENATI – sede Cercado de Lima.

Muestreo: es el procedimiento para realizar la selección de la muestra probabilística, que representa una parte de la población, en este caso, todos los individuos o elementos poseen igual oportunidad para formar parte de la muestra (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.175).

Tabla 1.

Muestra de colaboradores

Institución Educativa	Total, de colaboradores
Educativa Superior SENATI – sede Cercado de Lima.	25
TOTAL	25

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para recabar información se utilizó la **encuesta y cuestionario**; Bernal (2010) manifiesta, que la técnica más usada por los investigadores para obtener información es la encuesta, esta técnica a través de un grupo de preguntas realizadas en un cuestionario permite que el investigador pueda obtener

información de las personas, será de mayor credibilidad siempre y cuando las personas encuestadas indiquen su respuesta verdadera y sensata (p.194).

Hernández, Fernández & Baptista (2014), citan a (Chasteauneuf,2009) señalan que un cuestionario se formula una serie de interrogantes basadas en la medición de una o más variables. (p.217). La presente investigación contó con el cuestionario como instrumento, el cual se conformó y estructuró en 60 ítems, distribuidos en una sucesión de planteamientos relacionados con ambas variables, que se dirigió a los trabajadores del Instituto Superior SENATI, Sede Cercado de Lima, los encuestados calificaron cada ítem según su criterio.

La escala de Likert según Bernal (2010) se refiere al conjunto de preguntas las cuales sirven dentro del cuestionario para medir el grado respecto a una variable, llamada también escala de medición de actitud cada afirmación se orienta a un valor numérico (p. 254), entonces se utilizó en la presente investigación la escala de Likert para las respuestas la cual estaban representada por una escala de medición ordinal con alternativas del 1 al 5, a cada una de ellas pertenece un valor fijo para medir.

Tabla 2.

Escala de Likert

Escala de Respuesta	Codificación
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

El presente cuestionario se validó con el juicio de 3 expertos de trascendente experiencia, que forman parte del personal docente de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales certificaron que cada ítem esté relacionado directamente con la investigación del presente estudio.

Tabla 3.*Expertos, validadores del instrumento.*

Nombre del Experto validador	Especialidad	Opinión de Aplicabilidad
Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Administrador de Empresas	Aplicable
Dr. Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa	Economista	Aplicable
Mgtr. Daniel Mejía Pilonieta	Economista	Aplicable

La confiabilidad Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) hace referencia al grado en el cual el instrumento proporciona resultados consistentes y coherentes, es decir, si se emplea de forma reiterada a sujeto u objeto similares, arrojará resultados equivalentes (p.200). En este sentido, la confiabilidad del cuestionario diseñado se realizó por medio del programa SPSS 25, este programa estadístico según Castañeda et al (2010) nos indican que el SPSS es el programa más usado en Estados Unidos de Norteamérica como también en América Latina, permite la creación de un registro de datos de modo estructurado y organizado; asimismo, la base de datos se puede analizar con distintas pruebas estadísticas (p.15).

Es de hacer notar, que Palella & Martins (2003) mencionan que la escala de categoría de confiabilidad del instrumento se basa en el siguiente criterio:

Tabla 4.*Intervalo de confiabilidad del instrumento*

Intervalo	Valoración de la confiabilidad
0,81 - 1,0	Muy Alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy Baja

Nota.: Palella y Martins (2003)

La validación del cuestionario con las respuestas de los trabajadores se realizó por intermedio del SPSS 25, con ayuda del alfa de Cronbach se pudo comprobar la confiabilidad del instrumento.

A continuación, también se procedió a identificar la fiabilidad por cada variable del presente estudio.

En cuanto a la gestión administrativa, su fiabilidad reveló un alfa de Cronbach de 0,950 correspondiente a los 30 ítems relacionados con esta variable y el resultado manifiesto que es un instrumento de fiabilidad muy alta lo cual demuestra que el instrumento es adecuado para su aplicación representando un porcentaje de 95% de fiabilidad.

Tabla 5.

Fiabilidad de la variable gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,950	30

La fiabilidad de la variable compromiso organizacional demuestra un alfa de Cronbach de 0,886 con respecto a los 30 ítems que corresponde a la variable compromiso organizacional y el resultado manifiesta que es un instrumento de fiabilidad muy alta por consiguiente el instrumento es adecuado para su aplicación representando un porcentaje de 88.6% de fiabilidad.

Tabla 6.

Fiabilidad de la variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,886	30

3.5. Procedimiento

Para este trabajo, se procederá a solicitar la aprobación de la empresa donde se realizará la investigación.

Seguidamente se realizó una carta de consentimiento, la cual se presentará al jefe de centro, en nuestro caso de la empresa SENATI sede

Cercado de Lima, con ello se nos autorizará poder aplicar las encuestas a los trabajadores de esa sede.

Luego se procedió a enviar las encuestas (cuestionario), de forma virtual a través de correos electrónicos y a los números celulares por (WhatsApp).

Finalmente, al contar con el 100% de las encuestas realizadas y obtención de los datos recabados a través de nuestro instrumento (encuesta), se trasladó la información al formato de cálculo de Microsoft Excel, para que los datos se procesaran en el programa SPSS 25 para medir la confiabilidad e iniciar a elaborar el proceso estadístico.

3.6. Métodos de Análisis de datos

Se realizó para el presente trabajo de investigación mediante el software SPSS 25. Iniciando con la encuesta a los trabajadores de la Institución, estos datos serán organizados en el Programa Microsoft Excel, luego serán llevados en el software SPSS 25 para el procesamiento de los datos, la cual nos servirá para aplicar la estadística inferencial para confrontar la hipótesis de la presente investigación y establecer las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación garantiza respetar la confidencialidad de la información recabada, que se obtuvieron de estudios realizados por otros autores e investigadores; ya que se citaron mediante las estipulaciones de la Asociación de Psicólogos Americanos (Normas APA).

Además, mediante el sistema TURNITING, se revisa el trabajo de investigación en busca de contenido que no sea original; y así no incidir en coincidencias con trabajos realizados anteriormente.

A los encuestados de la presente investigación se les indicó las circunstancias y compromisos que tienen por el presente estudio donde serán los informantes, por ello procedieron a dar su consentimiento informado mediante la firma realizada por ellos mismos. Los resultados obtenidos del presente estudio es información verídica ya que fue recabada por los propios autores de la presente la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 7.

Resultado total por niveles de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	9	36%
Casi siempre	14	56%
Siempre	2	8%
Total	25	100%

Nota. Base de datos

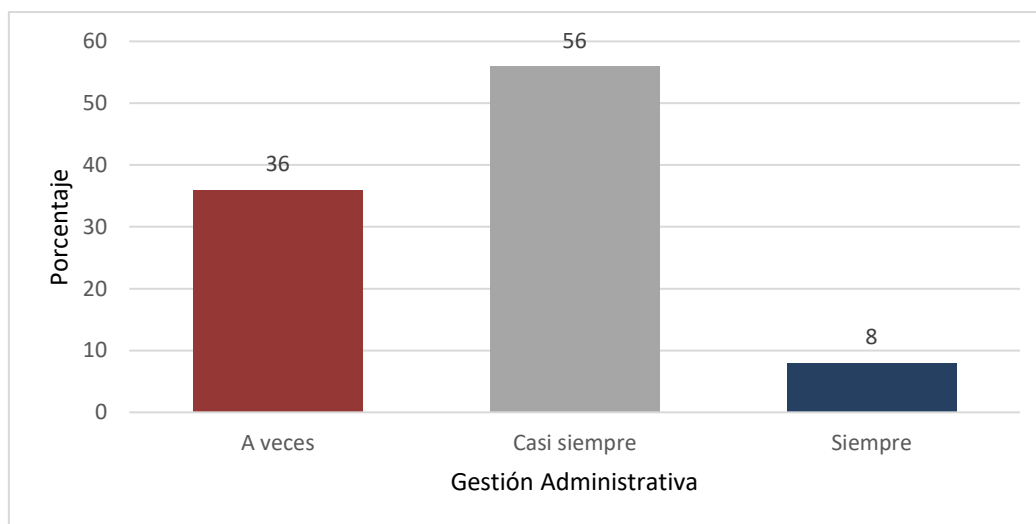


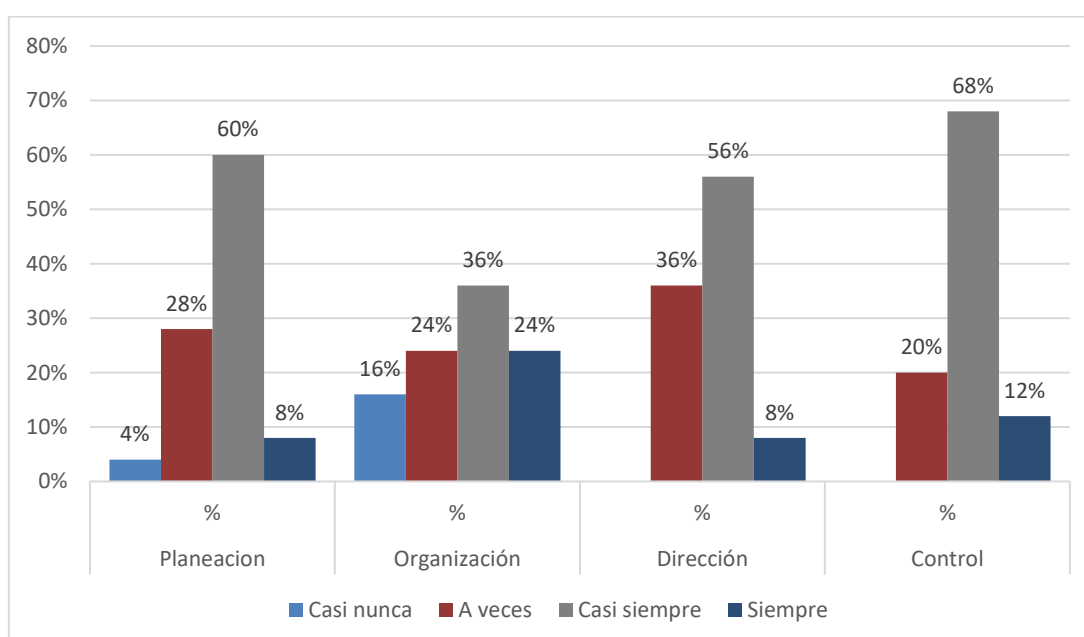
Figura 7.

Distribución porcentual por niveles de la variable Gestión administrativa

De la tabla 7 y la figura 7, se observó para la variable gestión administrativa, que los trabajadores de la empresa SENATI manifestaron a veces con 36%; casi siempre 56% y siempre 8%. De los resultados se infiere que la gestión administrativa se ubicó en el casi siempre.

Tabla 8.*Distribución de frecuencia por dimensiones de la variable gestión administrativa*

Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Casi nunca	1	4%	4	16%	0	0%	0	0%
A veces	7	28%	6	24%	9	36%	5	20%
Casi siempre	15	60%	9	36%	14	56%	17	68%
Siempre	2	8%	6	24%	2	8%	3	12%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Nota. Base de datos**Figura 8.***Distribución porcentual de las dimensiones de la variable gestión administrativa.*

En la tabla 8 y figura 8 en la dimensión planeación de acuerdo a la opinión de los trabajadores se observó que el 4% se localizan en el nivel casi nunca, el 28% en el nivel a veces, en el nivel casi siempre con el 60% y 8% siempre. En la dimensión organización los trabajadores manifestaron que el 16% se encuentra en el nivel casi nunca, el 24% en el nivel a veces, el 36% en el nivel casi siempre y en el nivel siempre con el 24%. En la dimensión dirección los trabajadores mencionaron que el 36% se localizan en el nivel a veces, el 56% en el nivel casi siempre y en el nivel siempre con el 8%. En la dimensión control los trabajadores

opinaron que el 20% se localizan en el nivel a veces, el 68% en el nivel casi siempre y en el nivel siempre con el 12%.

Tabla 9.

Resultado total por niveles de la variable compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	32%
Casi siempre	15	60%
Siempre	2	8%
Total	25	100%

Nota. Base de datos

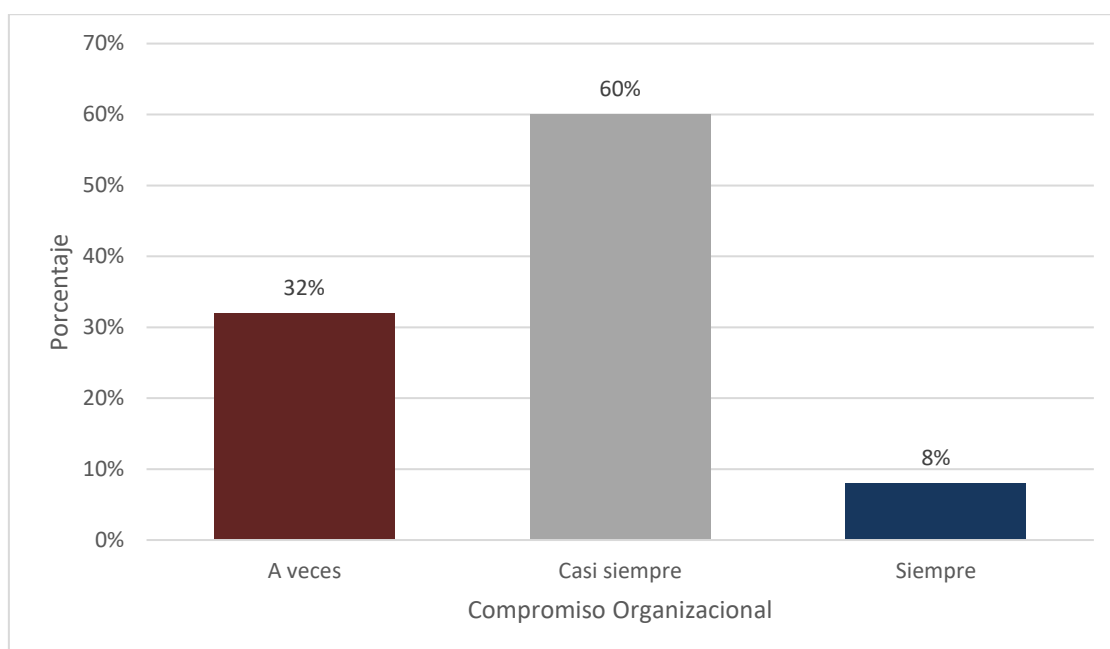


Figura 9.

Distribución porcentual por niveles de la variable Compromiso Organizacional

De la tabla 9 y figura 9, para el compromiso organizacional los trabajadores opinaron que se encuentra en el nivel a veces con el 32%, en el nivel casi siempre con el 60% y en el nivel siempre con el 8%. Se deduce que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel casi siempre.

Tabla 10.

Resultado total por dimensiones de la variable compromiso organizacional

Niveles	Compromiso Afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso Normativo	
	f	%	f	%	f	%
A veces	9	36%	8	32%	7	28%
Casi siempre	12	48%	15	60%	16	64%
Siempre	4	16%	2	8%	2	8%
Total	25	100%	25	100%	25	100%

Nota. Base de datos

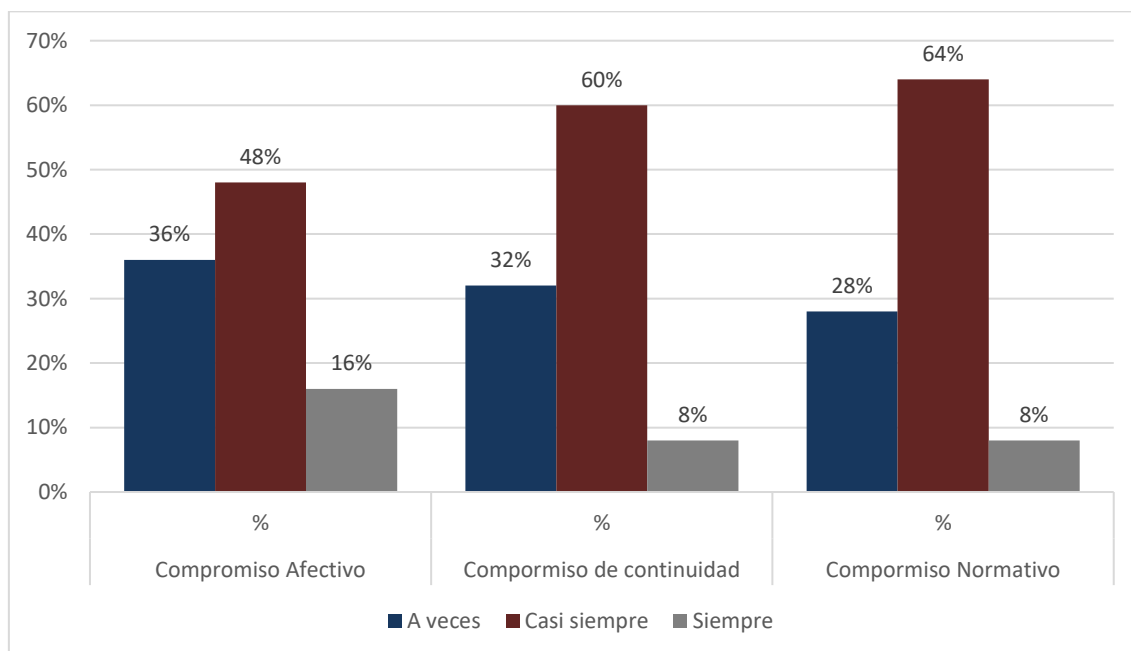


Figura 10.

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

En la tabla 10 y figura 10 en la dimensión compromiso afectivo de acuerdo a la opinión de los trabajadores se observó que el 36% se hallan en el nivel a veces, el 48% en el nivel a casi siempre, y 16% siempre. En la dimensión compromiso de continuidad los trabajadores manifestaron que el 32% se hallan en el nivel a veces, el 60% en el nivel casi siempre y en el nivel siempre con el 8%. En la dimensión compromiso normativo los trabajadores mencionaron que el 28% se encuentran en el nivel a veces, el 64% en el nivel casi siempre y en el nivel siempre con el 8%.

4.2 Prueba Inferencial

Parámetros estadísticos a considerar en las pruebas de hipótesis:

Nivel de significancia de 0.05

Regla de decisión:

si $p\text{-valor} < \text{nivel de significancia}$, se rechaza la hipótesis nula, por el contrario, **si $p\text{-valor} > \text{nivel de significancia}$** , no se rechaza la hipótesis nula

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 11.

Prueba de normalidad para las variables de gestión administrativa y compromiso organizacional

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor.
Gestión administrativa	0,764	25	0,000
Compromiso organizacional	0,757	25	0,000

De la tabla 11 se observa el $p\text{ valor} = 0,000 < 0.05$ para las dos variables. Por lo que se afirma que los datos no provienen de una población que se distribuye aproximadamente normal. En ese sentido la prueba paramétrica seleccionada, para cumplir con los objetivos y las hipótesis que se plantearon en la investigación, es el coeficiente Rho de Spearman.

4.2.2 Hipótesis general

H_0 : No Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

H_a : Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Tabla 12.

Correlación entre la variable gestión administrativa y la variable compromiso organizacional

			Gestión Administrativa	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de Correlación	1,000	0,937**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Compromiso Organizacional	N	25	25
		Coeficiente de correlación	0,937**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	25	25

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

De la tabla 12, se registró que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, con un p-valor = 0.000 < 0.05, y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,937, por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación muy alta positiva, por ello en una excelente gestión administrativa genera un mayor compromiso organizacional.

4.2.3 Prueba de Hipótesis específicas

Ho: No Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Tabla 13.

Correlación entre la dimensión planeación y la variable compromiso organizacional

			Planeación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	0,864**
		Sig.(bilateral)		0,000
	Compromiso Organizacional	N	25	25
		Coefficiente de correlación	0,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	25	25

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

De la tabla 13, se observó que existe relación entre la dimensión planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, con un p-valor = 0.000 <0.05 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,864, por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación alta positiva, una mayor planeación conlleva a un mayor compromiso organizacional.

Ho: No Existe relación entre organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores del SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Tabla 14.

Correlación entre la dimensión organización y la variable compromiso organizacional

			Organización	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,0000	0,829**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	25	25
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	25	25

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

De la tabla 14, se observó que existe relación entre la dimensión organización y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, con un p-valor = 0.000 < 0.05, y un coeficiente Rho de Spearman de 0,829, por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación alta positiva, es decir una mejor organización genera un mayor compromiso organizacional.

H₀: No existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

H_a: Existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional.

		Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,927**
		N	25
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,927**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	25

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

De la tabla 15, se observó que existe relación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, con un p-valor = 0.000 < 0.05, y un coeficiente Rho de Spearman de 0,927, por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación muy alta positiva, una mejor dirección genera un mayor compromiso organizacional.

H₀: No existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

H_a: Existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Tabla 16.*Correlación entre la dimensión control y la variable compromiso organizacional*

			Control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	0,648**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	25	25

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

De la tabla 16, se observó que relación entre la dimensión control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, con un p-valor = 0.000 <0.05, y un coeficiente Rho de Spearman de 0,648, por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación media positiva, es decir un mejor control genera un mejor compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

En la investigación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020 se obtuvieron resultados que permiten aseverar la presencia de una relación muy alta positiva entre ambas variables en estudio. Con base a dichos resultados, se realiza un análisis y se contrasta con los antecedentes que sustenta la investigación, tomando en consideración la relevancia y similitudes de la información que han reportado.

En cuanto al objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020; los resultados expuestos en la tabla 12 evidencian una correlación muy alta positiva coeficiente, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,937 y un nivel de significancia ($p\text{valor} < 0.05$) entre la variables; lo que indica que la gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. De forma similar reportaron Aboramadan et al. (2020) en su estudio sobre el impacto de las prácticas de gestión administrativa en el compromiso organizacional en las Universidades Palestinas, correlaciones altas, positivas y significativas entre ambas variables, ($Rho=0,889$; $p= ,000 \leq 0.01$), por lo cual concluyeron que ante este tipo de relación alta positiva y significativa, los gestores universitarios deben reconocer la importancia de las prácticas la gestión administrativa para promover el compromiso organizacional y la participación de los empleados. Asimismo, Ramírez y Ramírez (2020) obtuvieron en su investigación sobre “gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Coopac San Martín de Porres Tarapoto, 2020” una correlación positiva alta, ($Rho=0,997$; $p= 0,000 \leq 0.05$), lo que les permitió concluir, que la gestión administrativa se relaciona con un nivel positivo alto con el compromiso organizacional en la Coopac, es decir, que a mejor aplicación de la gestión administrativa en la empresa mejor se dará el nivel de comportamiento organizacional. También, Köse (2016) al examinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en escuelas primarias de Turquía, encontró una correlación positiva alta ($Rho=0,94$; $p=0,000 \leq 0.01$) por ello, concluyó que la gestión administrativa se relaciona de

manera positiva y altamente significativa con el compromiso organizacional de los docentes. En este sentido, Andrade (2019) menciona que desarrollar una gestión administrativa, permite en las empresas dirigir, administrar, dinamizar, organizar, aprovechar sus propios recursos y su talento humano; por lo tanto, Grego (2020) considera que al satisfacer las necesidades del personal y motivarlos, se logra tener empleados comprometidos con la finalidad de lograr los objetivos y metas organizacionales.

Con respecto, a primer objetivo determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Se observa en la tabla 13 los resultados que demuestran una correlación alta positiva ($Rho=0,864$; $p= 0,000 \leq 0.05$), entre la dimensión y la segunda variable, lo que indica que la planeación se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Estos hallazgos, se contrastan con los encontrados por Solís (2020) en su tesis “gestión administrativa y compromiso organización en una Universidad Pública, Lima, 2019” en la cual obtuvo, un nivel de correlación moderado ($Rho=0,424$; $p= 0,000 \leq 0,05$); por lo que concluyó, que existe una relación positiva, moderada entre la planeación y el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019. Es por ello, que Bagheri (2016) considera que la planeación, es un proceso de las organizaciones, para combinar todas sus actividades, esfuerzos y propósitos previstos, con el fin de pasar por todos los procedimientos y lograrlos. Además, plantean Ruiz et al. (2020) que el compromiso organizacional refuerza la lealtad de los empleados, la autonomía, lo que favorece realizar el trabajo de forma más eficiente.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, los resultados que se muestran en la tabla 14, arrojaron una correlación alta positiva ($Rho=0,829$; $p= 0,000 \leq 0.05$), entre la segunda dimensión y la segunda variable. Significa entonces, que la dimensión organización se relaciona con un nivel alto, positivo y significativo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, es decir, una mejor organización genera un mayor compromiso organizacional. En correspondencia con estos resultados,

se encuentran los hallados en la tesis de Olortegui (2018) en la cual determinó la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados de la UGEL N° 09 de Huaura, señaló dar una correlación positiva media y significativa ($Rho=0,688$; $p=0,000<0.05$) lo que le permitió concluir que la dimensión organización tiene una relación positiva, moderada y significativa con el compromiso organizacional. En este propósito, Münch (2010) indica que la intención de la dimensión organizar es lograr el desempeño de la empresa, de manera coordinada para optimizar las funciones y recursos disponibles en la institución. De modo que Almaaitah et al. (2020), considera que si los empleados sienten un compromiso con la organización en la que trabajan, sentirán una conexión, que son parte de ella y una verdadera comprensión de los objetivos para desempeñarse en la optimización de la empresa.

Con base al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, los resultados de la tabla 15 evidencian una correlación muy alta positiva ($Rho=0,927$; $p= 0,000\leq 0.05$) entre la tercera dimensión y la segunda variable. Así pues, existe una relación con un nivel muy alto, positivo y significativo entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, por consiguiente, una mejor dirección genera un mayor compromiso organizacional. Al contrastar con los resultados encontrados por Olortegui (2018) quien también, comprobó que la dimensión dirección tiene una relación positiva media con el compromiso organizacional ($Rho=0,572$; $p= 0,000\leq 0.05$); en efecto, la dirección de una organización tiene que prepararse para hacer frente a las complejidades sobre el manejo del personal, relaciones interpersonales y lo niveles de organización, velando por un rendimiento y disposición que garantice la calidad de la enseñanza, sólo así se podrá implantar el compromiso organizacional. Aunado a esto, Robbins & Coulter (2014), manifiesta que la dirección involucra la motivación de los empleados, el apoyo en la resolución de los conflictos y la influencia en el desempeño del equipo de trabajo en sus funciones. Es conveniente la vinculación de forma consistente y estrecha de los trabajadores, tal como lo

menciona Stazyk et al. (2011) un empleado con un alto compromiso afectivo permanece en la empresa.

En atención al cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, se muestra en la tabla 16 los resultados de una correlación de media positiva ($Rho=0,648$; $p= 0,000 \leq 0.05$) entre la cuarta dimensión y la segunda variable. En consecuencia, existe una relación positiva, moderada, significativa entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Debido a esto, se afirma que un mejor control genera un mejor compromiso organizacional. En contraste con los resultados, presentados por Sagredo (2019) en su tesis sobre las relaciones entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional de docentes y estudiantes de instituciones educativas de adultos de la región del Biobío en Chile, sus hallazgos evidenciaron un coeficiente positivo alto ($Rho=0,789$; $p= 0,000 \leq 0.01$) por tanto, concluyó que el control de la gestión administrativa tiene una relación positiva alta significativa con el compromiso organizacional, de manera que el control en la gestión es clave para lograr el óptimo desempeño de funciones de los docente y conseguir el compromiso con la institución. Es por ello, que Chiavenato (2007) considera que el control de la gestión administrativa garantice que los resultados se ajusten al logro de los objetivos establecidos y planeados. Por lo dicho, Ruiz de Alba (2013) argumenta que el compromiso organizacional es una situación psicológica que se producen entre el personal y la organización así, se determina la continuidad o no de los empleados en la institución.

VI. CONCLUSIONES

Posterior al desarrollo de la presente investigación, la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020; se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: en referencia al objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. De acuerdo con los resultados indica que existe una relación alta positiva, mediante el coeficiente de Rho Spearman de 0,937 y un nivel de significancia 0,000, dejando entender que mientras exista una adecuada gestión administrativa esto genera un mayor compromiso organizacional en los trabajadores. Por lo que se concluye que la gestión administrativa se relaciona de manera directa, positiva, muy alta con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Segunda: en cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores del del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Los resultados que existe una relación alta positiva, a través del coeficiente de Rho de Spearman de 0,864 y un nivel de significancia 0,000, lo que revela que una mayor planeación conlleva a un mayor compromiso organizacional. De modo que permite concluir, que la planeación se relaciona alta, positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Tercera: con respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organización de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Los resultados evidenciaron que existe una relación alta positiva por medio del del coeficiente de Rho de Spearman de 0,829 y un nivel de significancia 0,000, lo que muestra que una mejor organización genera un mayor compromiso organizacional. Ante esto se concluye, que la organización se relaciona con un nivel alto, positivo y significativo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Cuarta: en lo tocante al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Los resultados demostraron que existe una relación muy alta positiva mediante el coeficiente de Rho de Spearman de 0,927 y un nivel de significancia 0,000, lo que indica que una mejor dirección genera un mayor compromiso organizacional. En consecuencia, se concluye que la dirección se relaciona de manera muy alta positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

Quinta: con base al cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Los resultados señalan que existe una relación media positiva mediante el coeficiente de Rho de Spearman de 0,648 y un nivel de significancia de 0,000, lo que permite afirmar que un mejor control genera un mejor compromiso organizacional. En tanto, se concluye que existe una relación positiva, moderada, significativa entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se sugiere al Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020 unificar esfuerzos para orientar el aprovechamiento y mejor utilización de sus propios recursos de forma coordinada; además, darle énfasis al capital humano y como principal valor, las responsabilidades con que asumen sus funciones, a fin de alcanzar los resultados deseados, con base a los objetivos organizacionales establecidos; la gestión administrativa, es primordial dentro de la organización, debe contar con actividades programadas de capacitación y adiestramiento para atender los requerimientos del personal y las necesidades de las diferentes áreas.

Segunda: se sugiere al Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, precisar con anticipación las estrategias para el logro de objetivos y establecer los pasos, procedimientos, recursos que conlleven a su consecución; es importante que el personal conozca hacia donde apunta la institución, para que, en consecuencia, se desempeñen de manera eficiente en atención a la planeación de la institución, realizar toma de decisiones acordes al contexto, sin afectar a los empleados. Organizar actividades de integración y participación del personal, en la modificación y mejora de los planes estratégicos administrativos de la institución. Con ello se debería tomar en cuenta la experiencia y recomendaciones del personal con la finalidad de brindar una mejor calidad de servicio al estudiante.

Tercera: se sugiere al Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, instaurar vínculos mediante la estructura organizativa entre los empleados y las facultades de cada uno, de acuerdo con el puesto que desempeñen, al concretar sus deberes, designar tareas de forma coordinada, para optimizar las funciones y el manejo adecuado de los recursos, como parte de la organización de la gerencia administrativa, comunicar con anticipación la programación mensual y anual, de las actividades y los objetivos a alcanzar para cada área, y de esta manera mantener una buena organización en la institución, fortalecer el rendimiento de los empleados en sus labores que conlleve a un mayor compromiso organizacional.

Cuarta: se sugiere al Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, encaminar a los trabajadores en el logro de las metas, la resolución de

problemas, motivarlos desde la gerencia en la contribución de las metas institucionales y en el cumplimiento de sus actividades; se trata de direccionar las relaciones en todos los departamentos, como parte de la gestión administrativa, implementar capacitaciones sobre liderazgo a los directivos, administrativos y área académica y así fortalecer sus capacidades en el desarrollo y creación de nuevos líderes para la consecución de resultados y crear compromiso organizacional.

Quinta: se sugiere al Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020, examinar, corregir y modificar con frecuencia los resultados derivados de los objetivos planificados por ello se debería realizar evaluaciones de desempeño de forma trimestral para con ello dar un control más eficaz en las metas inicialmente establecidas, con la finalidad de garantizar que se alcance lo plasmado en el plan estratégico y superar aquellas situaciones que los limiten; el control, busca que las acciones vayan en concordancia con lo planeado para una buena gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. and Dahleez, K.A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154-174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Alayo, F. (28 de septiembre de 2020). *Unos 174.000 estudiantes peruanos dejaron la universidad en lo que va del 2020*. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/unos-174000-estudiantes-peruanos-dejaron-la-universidad-en-lo-que-va-del-2020-noticia/?ref=ecr>
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S. & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944. 10.5267/j.msl.2020.4.012.
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Andrade, J. (2019) *Gestión Administrativa, Business Administration*. https://www.academia.edu/41460392/La_Gesti%C3%B3n_Administrativa
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme.
- Báez, Zayas, V. (2019) Artículo Modelo Conceptual del compromiso organizacional. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Bagheri, J. (2016). Overlaps between Human Resources' Strategic Planning and Strategic Management Tools in Public Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 430–438. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.054>
- Barraza, A. & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45),26-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179420818003>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.

- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., & De Vries, W. (2010). *Procesamiento De Datos Y Análisis Estadísticos Utilizando SPSS*. EDIPUCRS.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración, 8ª edición*. Madrid España: Mac Graw Hill
- Correa, R. (2012, 28 agosto). El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas. *MBA & Educación Ejecutiva | MBA & Educación Ejecutiva* - AméricaEconomía. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/el-compromiso-organizacional-es-indispensable-para-alcanzar-las-metas>
- Diario El Comercio (23 de febrero de 2018). *Demanda de institutos tecnológicos creció 19%*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/demanda-institutos-tecnologicos-crecio-19-noticia-499729-noticia/>
- Diario Gestión. (14 de abril de 2020). *Mas de 65,000 jóvenes dejaron de estudiar ante avance del Covid-19 en Perú*. <https://gestion.pe/peru/covid-19-asiste-peru-educacion-superior-mas-de-65000-jovenes-dejaron-de-estudiar-ante-avance-del-covid-19-en-peru-noticia/>
- Evans, J., & Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad (7.a ed.)*. CENGAGE LEARNING.
- Godwin, A., Handsome, O., Ayomide, W., Enobong, A., & Johnson, F. (2017). Application of the Henri Fayol principles of management in startup organizations. *Journal of Business and Management*, 19(10), 78-85. DOI: 10.9790/487X-1910047885
- Golden, M., & Taneja, S. (2010). Henri Fayol, practitioner and theoretician – revered and reviled. *Journal of Management History*, 16(4), 489–503. <https://doi.org/10.1108/17511341011073960>.
- Grachev, M., & Rakitsky, B. (2013). Historic horizons of Frederick Taylor's scientific management. *Journal of Management History*, 19(4), 512–527. <https://doi.org/10.1108/JMH-05-2012-0043>
- Grego-Planer, D. (2020). Three dimensions of organizational commitment of sports school employees. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(2), 1150-1155. <https://efsupit.ro/images/stories/april2020/Art%20160.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6ª ed.)*. México D.F.: Mc Graw- Hill.

- Hurtado, D. (2008). *Principio de Administración (Primera ed.)*. Medellín, Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitana.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración contemporánea (Vol. 6)*. McGraw-Hill.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernández, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración Una Perspectiva Global y Empresarial (14.a ed.)*. McGraw-Hill Educación.
- Köse, A. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. *Journal of Education and Practice*, 7(27), 42-52. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/33205/34103>
- Magalhaes, R. (2020). The Resurgence of Organization Design and Its Significance for Management Education. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 6(4), 482-504. <https://doi.org/10.1016/j.sheji.2020.09.002>.
- Manríquez, M. (2012). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato*. Universidad de Guanajuato. México: Universidad de Guanajuato. <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25894.pdf>.
- Meyer y Allen citados por Ruiz de Alba, R. J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios 47 empresariales*, Segunda época (Nº1), paginas 67-86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>.
- Münch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. 1ª edición, México: Pearson.
- Olortegui, J. (2018). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 09 de Huaura, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19632>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (13 de mayo de 2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375125/PDF/375125spa.pdf.multi>
- Palella y Martins. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas: Venezuela.
- Paşaoğlu, D. (2015). Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 315–324. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.101>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 97. <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Ramírez, C. y Ramírez, C. (2020). *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional en la Coopac San Martín de Porres Tarapoto, 2020*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52312>
- Robbins Stephen y Coulter Mary. (2014). *Administración*, 12° ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, 12° ed. México: Pearson Educación.
- Ruiz de Alba, R. J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios 47 empresariales*, Segunda época (1), 67-86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>.
- Ruiz, D., León, A., & García, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102637>

- Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile*. (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=271558>
- Solís, H. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41848>
- Stazyk, E. C., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2011). Understanding Affective Organizational Commitment. *The American Review of Public Administration*, 41(6), 603–624. <https://doi.org/10.1177/0275074011398119>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica (4.a ed.)*. Limusa Noriega Editores.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Operacionalización

Variable: Gestión Administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es el proceso de planear, organizar dirigir y controlar los recursos, para alcanzar los objetivos de la organización, gracias a los esfuerzos realizados por los trabajadores de la organización (Chiavenato, 2007, p.10).	La Variable Gestión Administrativa está constituida por 4 dimensiones las cuales estarán incluidas en el instrumento “encuesta”, con un número de 30 ítems, que serán medidas por escala de Likert.	Planeación	Visión y misión	1-2	Ordinal	
				Formulación de Objetivos	3-4		
				Estrategias	5-6 7-8		
				Toma de decisiones			
			Organización	Estructura Organizativa	9-10		
				División de trabajo	11-12		
				Asignación de recursos	13-14		
			Dirección	Coordinación de actividades	15-16		Nunca = 1
				La motivación	17-18		
				Liderazgo	19-20		
Comunicación	21-22						
Control	Evaluación de desempeño	23-24	Casi nunca = 2				
		Medidas de control		25-26			
		Supervisión de actividades		27-28			
		Acciones correctivas		29-30			
						Casi siempre = 4	
						Siempre = 5	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización
Variable: Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Compromiso Organizacional	De acuerdo con Meyer & Allen (1991) citado por Peña et al., La Variable (2016) indica que el Compromiso es un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. (p.97)	La Variable Compromiso Organizacional está constituida por 3 dimensiones, las cuales estarán incluidas en el instrumento "encuesta", con un número de 30 ítems, que serán medidas por escala de Likert.	Compromiso afectivo	Lazo emocional	1-2	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	
				Pertenencia a la empresa	3-4		
				Satisfacción	5-6		
				Orgullo	7-8		
				Realización Personal	9-10		
			Compromiso de continuidad	Necesidad económica	11-12		
					Obligación de permanencia		13-14
					Oportunidades de trabajo		15-16
					Competencias		17-18
					Dificultad		19-20
Compromiso normativo	Correspondencia o gratitud	21-22					
		Lealtad	23-24				
		Deber con la empresa	25-26				
		Deuda	27-28				
		Valores	29-30				

ANEXO 03. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p>	<p>hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo aplicada</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Diseño no experimental transversal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>(1) ¿Cuál es la relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020?,</p> <p>(2) ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020?</p> <p>(3) ¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020?</p> <p>(4) ¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>(1) Determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p> <p>(2) Determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p> <p>(3) Determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p> <p>(4) Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>(1) Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p> <p>(2) Existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p> <p>(3) Existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020</p> <p>4) Existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: estadística descriptiva e inferencial</p>

ANEXO 04: Instrumento. Cuestionario de gestión administrativa

El cuestionario del presente estudio se presenta 30 ítems, la finalidad del presente documento es identificar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Las respuestas recabadas serán utilizadas solo para fines académicos.

Instrucción: Leer con atención las interrogantes y responder cada ítem marcando con un aspa (x) la opción de respuesta que mejor describa su situación. (Contestar con sinceridad y veracidad)

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

Preguntas	N	C N	A	CS	S
DIMENSIÓN 1 : PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
Misión y Visión					
01 Conoce usted la misión y visión de su empresa					
02 Se siente usted identificado con la misión y visión de su empresa					
Objetivos					
03 Considera usted que se encuentran bien definidos los objetivos de su empresa					
04 En su área de trabajo el personal está comprometido con alcanzar los objetivos propuestos por su empresa					
Estrategia					
05 Considera usted que el plan estratégico de su empresa contribuye al desarrollo de sus funciones					
06 En su empresa utilizan estrategias oportunas para poner en marcha las actividades de trabajo					
Toma de decisiones					
07 Considera usted que los directivos de su empresa delegan autoridad demostrando confianza con sus trabajadores					
08 Cree usted que las decisiones que se toman en su empresa se hacen en base a los criterios establecidos					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
Estructura Organizativa					
09 Conoce usted la estructura orgánica de la institución y sus principales funciones					
10 Está de acuerdo con las designaciones de jefes dentro de su empresa					
División de trabajo					
11 En la organización cuenta con una división de cargos de acuerdo con la capacidad					
12 La separación de actividades otorga mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones					
Asignación de recursos					
13 La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir sus tareas diarias.					
14 Considera usted que el ambiente donde labora es adecuado para el desempeño de sus funciones					
Coordinación de actividades					
15 Se realiza coordinaciones de actividades con el jefe de su área					
16 Su empresa organiza capacitaciones para los trabajadores					
DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN					
La motivación					
17 Se siente usted motivado por su empresa en la realización de sus actividades diarias					
18 Considera usted que los jefes motivan a sus trabajadores					
Liderazgo					
19 Los directivos de su empresa demuestran liderazgo en sus gestiones					
20 Los directivos involucran asertivamente la participación de todo el personal					
Comunicación					
21 Considera usted que la comunicación es elemental para el cumplimiento de sus objetivos					
22 La comunicación en su empresa se da desde el nivel superior al inferior y viceversa					
DIMENSIÓN 4 : CONTROL					
Evaluación de desempeño					
23 Considera usted que en su empresa realizan evaluación de desempeño por áreas					
24 Considera usted que su empresa realiza evaluación de desempeño por logro de objetivos					
Medidas de control					
25 Considera usted que las medidas de control se implementan adecuadamente en su empresa					
26 En su empresa se realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos					
Supervisión de actividades					
27 El jefe de su área supervisa constantemente su trabajo					
28 Considera usted que los jefes cumplen con la supervisión de control de actividades					
Acciones correctivas					
29 Usted considera que en su empresa se toman medidas correctivas oportunamente					
30 Se toman acciones inmediatas apenas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata					

ANEXO 05: Instrumento. Cuestionario compromiso organizacional

El cuestionario del presente estudio se presenta 30 ítems, la finalidad del presente documento es identificar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto SENATI, sede Cercado de Lima, 2020. Las respuestas recabadas serán utilizadas solo para fines académicos.

Instrucción: Leer con atención las interrogantes y responder cada ítem marcando con un aspa (x) la opción de respuesta que mejor describa su situación. (Contestar con sinceridad y veracidad)

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

Preguntas	N	CN	A	CS	S
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
Lazo emocional					
01 Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa					
02 Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo					
Pertenencia a la empresa					
03 Usted se siente parte fundamental y necesaria para la empresa					
04 Toma los objetivos de la empresa como si también fueran los suyos					
Satisfacción					
05 Me siento satisfecho con las relaciones que tenemos entre subordinados y jefes					
06 Se encuentra satisfecho con el salario y las condiciones de trabajo de su empresa					
Orgullo					
07 La empresa lo inspira a dar lo mejor de sí					
08 Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa incluso puede defenderla					
Realización personal					
09 Considera usted que la empresa le da la oportunidad de tener una línea de carrera					
10 El cargo que desempeña esté ligado a su carrera lo cual le genera ganar mayor experiencia.					
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
Necesidad económica					
11 Considera no dejar la organización por miedo a no encontrar mejores condiciones salariales					
12 Permanecer en su empresa refleja la necesidad económica que busca actualmente					
Permanencia					
13 Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo					
14 Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo					
Oportunidades de Trabajo					
15 Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral					
16 Su empresa le ofrece oportunidades para ascender					
Competencias					
17 Se siente usted competitivo en el desempeño de sus labores encomendadas					
18 Siempre trata de hacer algo más que las tareas encomendadas a su función.					
Dificultad					
19 Siente que sería difícil salir en estos momentos de su empresa					
20 Cree usted que la empresa le pondría trabas para su salida del puesto de trabajo.					
DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO					
Correspondencia o gratitud					
21 Cree usted que seguiría trabajando en su empresa a pesar de sus diversos problemas					
22 Cree usted que la empresa desde su ingreso le ha dado un trato justo					
Lealtad					
23 Sería desleal de su parte abandonar la empresa					
24 Siente usted que le debe mucho a la organización.					
Deber con la empresa					
25 Cree usted que la empresa lo ha beneficiado y que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella					
26 Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.					
Deuda					
27 Siente usted que está en deuda con la empresa por darle la oportunidad de trabajar					
28 Si la empresa le da licencias necesarias estaría usted quedando en deuda con la empresa					
Valores					
29 Considera usted que sus valores inculcados se reflejan en su día a día en la empresa					
30 Si recibiera otra oferta laboral, no sentiría que no es lo correcto abandonar su empresa					

ANEXO 06. Base de datos de gestión administrativa

	DIMENSIÓN 1 : PLANEACIÓN								DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN								DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN						DIMENSIÓN 4 : CONTROL							
	Misión y Visión		Objetivos		Estrategia		Toma de decisiones		Estructura Organizativa		División De Trabajo		Asignación De Recursos		Coordinación De Actividades		La Motivación		Liderazgo		Comunicación		Evaluación De Desempeño		Medidas De Control		Supervisión De Actividades		Acciones Correctivas	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	5	5	5	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4
6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3
8	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4
9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	1	3	3	4	3	1	4	5	1	3	1	1	1	1	1	3	4	3	1	4	5	3	5	5	5	4	3	2	5	3
11	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3
12	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4
14	5	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	4
15	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3
16	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	
17	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
18	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

1 9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
2 0	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	
2 1	5	4	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	
2 2	1	3	4	4	4	1	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	
2 3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	5	3	3	4	5	3	3	
2 4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	
2 5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3

ANEXO 07. Base de datos de compromiso organizacional

	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO										DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD										DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO									
	Lazo emocional		Pertene- cia a la empresa		Satisfacci- ón		Orgull- o		Realizaci- ón personal		Necesida- d económi- ca		Permanen- cia		Oportunida- des de Trabajo		Competenc- ias		Dificult- ad		Corresponde- ncia o gratitud		Lealtad		Deber con la empres- a		Deud- a		Valore- s	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4
2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	
3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5
4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4
6	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3
7	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	3	5	3	3
8	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	5	3	5	5	1	3	1	1	1	5	5	5	1	3	5	4	1	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	3	
11	3	3	3	5	5	3	3	1	2	2	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	
12	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	
14	4	5	4	3	4	3	2	2	2	3	5	3	3	3	2	4	4	3	1	1	5	3	3	4	3	3	3	2	2	
15	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	
16	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
20	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4
21	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
22	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
23	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	
24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	3	3	3	3	3	4	
25	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	

ANEXO 08. Resultado de confiabilidad de gestión administrativa con sus estadísticas de total de elemento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,950	0,954	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
G1	107,4800	313,343	0,427	0,947
G2	107,4400	316,173	0,553	0,945
G3	107,4000	311,583	0,888	0,943
G4	107,4000	319,750	0,686	0,945
G5	107,4400	314,923	0,895	0,943
G6	107,4400	300,923	0,650	0,945
G7	107,4000	319,750	0,686	0,945
G8	107,4000	317,083	0,477	0,946
G9	107,1600	304,973	0,705	0,944
G10	107,6000	310,500	0,677	0,944
G11	108,0000	300,500	0,784	0,943
G12	107,8800	301,527	0,790	0,943
G13	107,6400	296,657	0,880	0,941
G14	107,2800	298,793	0,759	0,943
G15	107,7200	300,210	0,843	0,942
G16	107,6000	303,917	0,746	0,943
G17	107,4000	319,750	0,686	0,945
G18	107,4400	314,923	0,895	0,943
G19	107,4400	300,923	0,650	0,945
G20	107,4000	319,750	0,686	0,945
G21	107,4000	317,083	0,477	0,946
G22	107,4800	312,177	0,902	0,943
G23	107,2400	336,107	-0,083	0,950
G24	107,3200	326,560	0,232	0,948
G25	107,3200	317,643	0,413	0,947
G26	107,7200	316,710	0,442	0,946
G27	107,8000	317,250	,527	,945
G28	107,5200	319,510	,390	,947
G29	107,4400	319,673	,415	,946
G30	107,6000	318,750	,547	,945

ANEXO 09. Resultado de confiabilidad de compromiso organizacional con sus estadísticas de total de elemento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,912	0,909	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	105,4800	224,927	0,396	0,910
C2	105,4000	221,750	0,545	0,908
C3	105,5600	222,923	0,620	0,907
C4	105,6000	223,000	0,455	0,909
C5	105,3200	223,977	0,478	0,909
C6	105,1200	217,443	0,564	0,907
C7	105,5600	218,840	0,631	0,906
C8	105,9600	215,207	0,602	0,907
C9	105,8400	215,390	0,623	0,906
C10	105,6000	211,500	0,712	0,904
C11	105,2000	226,167	0,325	0,912
C12	105,5600	226,340	0,405	0,910
C13	105,4000	224,917	0,483	0,909
C14	105,1200	217,443	0,564	0,907
C15	105,5600	218,840	0,631	0,906
C16	105,6000	225,167	0,423	0,910
C17	105,6800	226,727	0,445	0,909
C18	105,9200	220,910	0,548	0,908
C19	105,7200	219,960	0,536	0,908
C20	105,7200	219,960	0,536	0,908
C21	105,2000	239,333	-0,092	0,917
C22	105,2800	230,627	0,250	0,912
C23	105,2800	222,627	0,442	0,909
C24	105,6800	218,727	0,576	0,907
C25	105,6400	218,407	0,678	0,906
C26	105,9600	218,123	0,658	0,906
C27	105,7600	221,690	0,589	0,907
C28	105,3600	236,157	0,023	0,916
C29	105,2400	221,107	0,551	0,908
C30	105,3200	233,977	0,152	0,913

ANEXO 10. Base de datos del resultado estadístico de la variable gestión administrativa

	DIMENSIÓN 1 : PLANEACIÓN								DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN								DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN						DIMENSIÓN 4 : CONTROL						T o t a l D 4											
	1	2	3	4	5	6	7	8	D 1	9	0	1	1	2	3	4	5	6	D 2	1	1	1	2	2	2	2	D 3	2		2	2	2	2	2	2	3	0	D 4		
1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	9	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	5	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	7		
2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	2	3	2	2	1	4	3	2	4	2	3	1	9	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	9		
3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	1	6	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	7	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	2	7
6	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	1	2		
7	4	3	4	4	4	4	4	4	2	9	5	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	4	4	3	2	9	9		
8	5	3	4	3	4	5	3	4	3	1	5	3	3	3	4	5	3	3	2	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	1	2	
9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	0	8		
10	1	3	3	4	3	1	4	5	2	4	1	3	1	1	1	1	1	3	1	4	3	1	4	5	3	2	0	5	5	5	4	3	2	5	3	2	8	8		
11	3	3	3	3	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	5	3	1	9	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	8	
12	3	3	4	4	4	4	4	5	2	9	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	0	9		
13	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	0	0		
14	5	4	3	3	3	4	3	3	2	8	3	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	0	5	3	3	4	3	4	5	4	1	3	0	2		
15	5	3	4	4	4	5	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3	
16	3	3	4	4	4	5	4	3	2	9	5	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	0	0		
17	4	5	5	4	4	5	4	5	3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	7	4	4	4	3	3	4	5	4	1	3	3		
18	4	5	5	5	5	4	5	5	3	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	3	8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	8	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
20	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	6	6		
21	5	4	4	3	4	5	3	3	3	1	5	3	3	3	4	5	3	3	2	3	4	5	3	3	4	2	2	4	3	3	4	5	4	4	3	0	2			
22	1	3	4	4	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	1	4	3	3	1	7	3	4	4	3	4	5	3	3	2	9	7		
23	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	1	3	5	3	3	4	5	3	3	2	9	4		
24	5	4	3	3	3	4	3	3	2	8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	9	3	
25	4	5	3	3	3	4	3	3	3	8	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	0	3	4	4	2	3	3	2	3	4	0	9		

ANEXO 12. Certificado de validez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión administrativa



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN														
1	Conoce usted la misión y visión de su empresa				X				X					X
2	Se siente usted identificado con la misión y visión de su empresa				X				X					X
3	Considera usted que se encuentran bien definidos los objetivos de su empresa				X				X					X
4	En su área de trabajo el personal está comprometido con alcanzar los objetivos propuestos por su empresa				X				X					X
5	Considera usted que el plan estratégico de su empresa contribuye al desarrollo de sus funciones				X				X					X
6	En su empresa utilizan estrategias oportunas para poner en marcha las actividades de trabajo				X				X					X
7	Considera usted que los directivos de su empresa delegan autoridad demostrando confianza con sus trabajadores				X				X					X
8	Cree usted que las decisiones que se toman en su empresa se hacen en base a los criterios establecidos				X				X					X
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION														
9	Conoce usted la estructura orgánica de la institución y sus principales funciones				X				X					X
10	Está de acuerdo con las designaciones de jefes dentro de su empresa				X				X					X
11	En la organización cuenta con una división de cargos de acuerdo con la capacidad				X				X					X
12	La separación de actividades otorga mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones				X				X					X
13	La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir sus tareas diarias.				X				X					X
14	Considera usted que el ambiente donde labora es adecuado para el desempeño de sus funciones				X				X					X
15	Se realiza coordinaciones de actividades con el jefe de su área				X				X					X
16	Su empresa organiza capacitaciones para los trabajadores				X				X					X
DIMENSIÓN 3: DIRECCION														
17	Se siente usted motivado por su empresa en la realización de sus actividades diarias				X				X					X
18	Considera usted que los jefes motivan a sus trabajadores				X				X					X
19	Los directivos de su empresa demuestran liderazgo en sus gestiones				X				X					X
20	Los directivos involucran asertivamente la participación de todo el personal				X				X					X
21	Considera usted que la comunicación es elemental para el cumplimiento de sus objetivos				X				X					X
22	La comunicación en su empresa se da desde el nivel superior al inferior y viceversa				X				X					X

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSIÓN 4: CONTROL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
23	Considera usted que en su empresa realizan evaluación de desempeño por áreas				X				X				X	
24	Considera usted que su empresa realiza evaluación de desempeño por logro de objetivos				X				X				X	
25	Considera usted que las medidas de control se implementan adecuadamente en su empresa				X				X				X	
26	En su empresa se realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos				X				X				X	
27	El jefe de su área supervisa constantemente su trabajo				X				X				X	
28	Considera usted que los jefes cumplen con la supervisión de control de actividades				X				X				X	
29	Usted considera que en su empresa se toman medidas correctivas oportunamente				X				X				X	
30	Se toman acciones inmediatas apenas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Licenciado en Educación: Matemática e Informática.

San Juan de Lurigancho 24 de enero de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

Administrador de Empresas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	U	A	M	U	A	M	U	A	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO										
1	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa			X			X				X
2	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo			X			X				X
3	Usted se siente parte fundamental y necesaria para la empresa			X			X				X
4	Toma los objetivos de la empresa como si también fueran los suyos			X			X				X
5	Me siento satisfecho con las relaciones que tenemos entre subordinados y jefes			X			X				X
6	Se encuentra satisfecho con el salario y las condiciones de trabajo de su empresa			X			X				X
7	La empresa lo inspira a dar lo mejor de si			X			X				X
8	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa incluso puede defenderla			X			X				X
9	Considera usted que la empresa le da la oportunidad de tener una línea de carrera			X			X				X
10	El cargo que desempeña esté ligado a su carrera lo cual le genera ganar mayor experiencia.			X			X				X
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD										
11	Considera no dejar la organización por miedo a no encontrar mejores condiciones salariales			X			X				X
12	Permanecer en su empresa refleja la necesidad económica que busca actualmente			X			X				X
13	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo			X			X				X
14	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo			X			X				X
15	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral			X			X				X
16	Su empresa le ofrece oportunidades para ascender			X			X				X
17	Se siente usted competitivo en el desempeño de sus labores encomendadas			X			X				X
18	Siempre trata de hacer algo más que las tareas encomendadas a su función			X			X				X
19	Siente que sería difícil salir en estos momentos de su empresa			X			X				X
20	Cree usted que la empresa le pondría trabas para su salida del puesto de trabajo.			X			X				X
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO										
											Sugerencias
21	Cree usted que seguiría trabajando en su empresa a pesar de sus diversos problemas			X			X				X
22	Cree usted que la empresa desde su ingreso le ha dado un trato justo			X			X				X

23	Seria desleal de su parte abandonar la empresa				X			X			X
24	Siente usted que le debe mucho a la organización.				X			X			X
25	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella				X			X			X
26	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.				X			X			X
27	Siente usted que está en deuda con la empresa por darle la oportunidad de trabajar				X			X			X
28	Si la empresa le da licencias necesarias estaría usted quedando en deuda con la empresa				X			X			X
29	Considera usted que sus valores inculcados se reflejan en su día a día en la empresa				X			X			X
30	Si recibiera otra oferta laboral , no sentiría que no es lo correcto abandonar su empresa				X			X			X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Licenciado en Educación: Matemática e Informática.

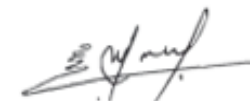
San Juan de Lurigancho 24 de enero del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

Administrador de Empresas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestion administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M U	U	A	M A	M U	U	A	M A	M U	U	A	M A	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN														
1	Conoce usted la misión y visión de su empresa				x				x				x	
2	Se siente usted identificado con la misión y visión de su empresa				x				x				x	
3	Considera usted que se encuentran bien definidos los objetivos de su empresa				x				x				x	
4	En su área de trabajo el personal está comprometido con alcanzar los objetivos propuestos por su empresa				x				x				x	
5	Considera usted que el plan estratégico de su empresa contribuye al desarrollo de sus funciones				x				x				x	
6	En su empresa utilizan estrategias oportunas para poner en marcha las actividades de trabajo				x				x				x	
7	Considera usted que los directivos de su empresa delegan autoridad demostrando confianza con sus trabajadores				x				x				x	
8	Cree usted que las decisiones que se toman en su empresa se hacen en base a los criterios establecidos				x				x				x	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION														
9	Conoce usted la estructura orgánica de la institución y sus principales funciones				x				x				x	
10	Está de acuerdo con las designaciones de jefes dentro de su empresa				x				x				x	
11	En la organización cuenta con una división de cargos de acuerdo con la capacidad				x				x				x	
12	La separación de actividades otorga mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones				x				x				x	
13	La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir sus tareas diarias.				x				x				x	
14	Considera usted que el ambiente donde labora es adecuado para el desempeño de sus funciones				x				x				x	
15	Se realiza coordinaciones de actividades con el jefe de su área				x				x				x	
16	Su empresa organiza capacitaciones para los trabajadores				x				x				x	
DIMENSIÓN 3: DIRECCION														
17	Se siente usted motivado por su empresa en la realización de sus actividades diarias				x				x				x	
18	Considera usted que los jefes motivan a sus trabajadores				x				x				x	
19	Los directivos de su empresa demuestran liderazgo en sus gestiones				x				x				x	
20	Los directivos involucran asertivamente la participación de todo el personal				x				x				x	
21	Considera usted que la comunicación es elemental para el cumplimiento de sus objetivos				x				x				x	
22	La comunicación en su empresa se da desde el nivel superior al inferior y viceversa				x				x				x	

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSIÓN 4: CONTROL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
23	Considera usted que en su empresa realizan evaluación de desempeño por áreas				X				X				X	
24	Considera usted que su empresa realiza evaluación de desempeño por logro de objetivos				X				X				X	
25	Considera usted que las medidas de control se implementan adecuadamente en su empresa				X				X				X	
26	En su empresa se realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos				X				X				X	
27	El jefe de su área supervisa constantemente su trabajo				X				X				X	
28	Considera usted que los jefes cumplen con la supervisión de control de actividades				X				X				X	
29	Usted considera que en su empresa se toman medidas correctivas oportunamente				X				X				X	
30	Se toman acciones inmediatas apenas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa

DNI: 09534164

Especialidad del validador: Economista

San Juan de Lurigancho 28 de enero de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Cesar Cifuentes La Rosa

Firma del Experto Informante.
Economista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	U	A	M	M	U	A	M	M	U	A	M	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO														
1	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa				X				X				X	
2	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo				X				X				X	
3	Usted se siente parte fundamental y necesaria para la empresa				X				X				X	
4	Toma los objetivos de la empresa como si también fueran los suyos				X				X				X	
5	Me siento satisfecho con las relaciones que tenemos entre subordinados y jefes				X				X				X	
6	Se encuentra satisfecho con el salario y las condiciones de trabajo de su empresa				X				X				X	
7	La empresa lo inspira a dar lo mejor de sí				X				X				X	
8	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa incluso puede defenderla				X				X				X	
9	Considera usted que la empresa le da la oportunidad de tener una línea de carrera				X				X				X	
10	El cargo que desempeña esté ligado a su carrera lo cual le genera ganar mayor experiencia.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD														
11	Considera no dejar la organización por miedo a no encontrar mejores condiciones salariales				X				X				X	
12	Permanecer en su empresa refleja la necesidad económica que busca actualmente				X				X				X	
13	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo				X				X				X	
14	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo				X				X				X	
15	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral				X				X				X	
16	Su empresa le ofrece oportunidades para ascender				X				X				X	
17	Se siente usted competitivo en el desempeño de sus labores encomendadas				X				X				X	
18	Siempre trata de hacer algo más que las tareas encomendadas a su función				X				X				X	
19	Siente que sería difícil salir en estos momentos de su empresa				X				X				X	
20	Cree usted que la empresa le pondría trabas para su salida del puesto de trabajo.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO														
Sugerencias														
21	Cree usted que seguiría trabajando en su empresa a pesar de sus diversos problemas				X				X				X	
22	Cree usted que la empresa desde su ingreso le ha dado un trato justo				X				X				X	

23	Seria desleal de su parte abandonar la empresa				x				x					x
24	Siente usted que le debe mucho a la organización.				x				x					x
25	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella				x				x					x
26	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.				x				x					x
27	Siente usted que está en deuda con la empresa por darle la oportunidad de trabajar				x				x					x
28	Si la empresa le da licencias necesarias estaría usted quedando en deuda con la empresa				x				x					x
29	Considera usted que sus valores inculcados se reflejan en su día a día en la empresa				x				x					x
30	Si recibiera otra oferta laboral , no sentiría que no es lo correcto abandonar su empresa				x				x					x

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa

DNI: 09534164

Especialidad del validador: Economista

San Juan de Lurigancho 28 de enero del 2021

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

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

Dr. Cesar Cifuentes La Rosa

Firma del Experto Informante.
Economista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		M U	U	A	M A	M U	U	A	M A	M U		U	A
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN													
1	Conoce usted la misión y visión de su empresa				x				x				x
2	Se siente usted identificado con la misión y visión de su empresa				x				x				x
3	Considera usted que se encuentran bien definidos los objetivos de su empresa				x				x				x
4	En su área de trabajo el personal está comprometido con alcanzar los objetivos propuestos por su empresa				x				x				x
5	Considera usted que el plan estratégico de su empresa contribuye al desarrollo de sus funciones				x				x				x
6	En su empresa utilizan estrategias oportunas para poner en marcha las actividades de trabajo				x				x				x
7	Considera usted que los directivos de su empresa delegan autoridad demostrando confianza con sus trabajadores				x				x				x
8	Cree usted que las decisiones que se toman en su empresa se hacen en base a los criterios establecidos				x				x				x
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION													
9	Conoce usted la estructura orgánica de la institución y sus principales funciones				x				x				x
10	Está de acuerdo con las designaciones de jefes dentro de su empresa				x				x				x
11	En la organización cuenta con una división de cargos de acuerdo con la capacidad				x				x				x
12	La separación de actividades otorga mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones				x				x				x
13	La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir sus tareas diarias.				x				x				x
14	Considera usted que el ambiente donde labora es adecuado para el desempeño de sus funciones				x				x				x
15	Se realiza coordinaciones de actividades con el jefe de su área				x				x				x
16	Su empresa organiza capacitaciones para los trabajadores				x				x				x
DIMENSIÓN 3: DIRECCION													
17	Se siente usted motivado por su empresa en la realización de sus actividades diarias				x				x				x
18	Considera usted que los jefes motivan a sus trabajadores				x				x				x
19	Los directivos de su empresa demuestran liderazgo en sus gestiones				x				x				x
20	Los directivos involucran asertivamente la participación de todo el personal				x				x				x
21	Considera usted que la comunicación es elemental para el cumplimiento de sus objetivos				x				x				x
22	La comunicación en su empresa se da desde el nivel superior al inferior y viceversa				x				x				x

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL													
23	Considera usted que en su empresa realizan evaluación de desempeño por áreas				X				X				X	
24	Considera usted que su empresa realiza evaluación de desempeño por logro de objetivos				X				X				X	
25	Considera usted que las medidas de control se implementan adecuadamente en su empresa				X				X				X	
26	En su empresa se realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos				X				X				X	
27	El jefe de su área supervisa constantemente su trabajo				X				X				X	
28	Considera usted que los jefes cumplen con la supervisión de control de actividades				X				X				X	
29	Usted considera que en su empresa se toman medidas correctivas oportunamente				X				X				X	
30	Se toman acciones inmediatas apenas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Daniel Mejia Pilonieta

DNI: 47445970

Especialidad del validador: Economista

San Juan de Lurigancho 28 de enero de 2021

DANIEL MEJIA PILONIETA

Firma del Experto Informante.
Economista

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ²				Sugerencias
		M U	U	A	M A	M U	U	A	M A	M U	U	A	M A	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO														
1	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa				X				X				X	
2	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo				X				X				X	
3	Usted se siente parte fundamental y necesaria para la empresa				X				X				X	
4	Toma los objetivos de la empresa como si también fueran los suyos				X				X				X	
5	Me siento satisfecho con las relaciones que tenemos entre subordinados y jefes				X				X				X	
6	Se encuentra satisfecho con el salario y las condiciones de trabajo de su empresa				X				X				X	
7	La empresa lo inspira a dar lo mejor de si				X				X				X	
8	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa incluso puede defenderla				X				X				X	
9	Considera usted que la empresa le da la oportunidad de tener una línea de carrera				X				X				X	
10	El cargo que desempeña esté ligado a su carrera lo cual le genera ganar mayor experiencia.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD														
11	Considera no dejar la organización por miedo a no encontrar mejores condiciones salariales				X				X				X	
12	Permanecer en su empresa refleja la necesidad económica que busca actualmente				X				X				X	
13	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo				X				X				X	
14	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo				X				X				X	
15	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral				X				X				X	
16	Su empresa le ofrece oportunidades para ascender				X				X				X	
17	Se siente usted competitivo en el desempeño de sus labores encomendadas				X				X				X	
18	Siempre trata de hacer algo más que las tareas encomendadas a su función				X				X				X	
19	Siente que sería difícil salir en estos momentos de su empresa				X				X				X	
20	Cree usted que la empresa le pondría trabas para su salida del puesto de trabajo.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO														
Sugerencias														
21	Cree usted que seguiría trabajando en su empresa a pesar de sus diversos problemas				X				X				X	
22	Cree usted que la empresa desde su ingreso le ha dado un trato justo				X				X				X	

23	Seria desleal de su parte abandonar la empresa				x				x				x
24	Siente usted que le debe mucho a la organización.				x				x				x
25	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella				x				x				x
26	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.				x				x				x
27	Siente usted que está en deuda con la empresa por darle la oportunidad de trabajar				x				x				x
28	Si la empresa le da licencias necesarias estaría usted quedando en deuda con la empresa				x				x				x
29	Considera usted que sus valores inculcados se reflejan en su día a día en la empresa				x				x				x
30	Si recibiera otra oferta laboral , no sentiría que no es lo correcto abandonar su empresa				x				x				x

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Daniel Mejia Pilonieta

DNI: 47445970

Especialidad del validador: Economista

San Juan de Lurigancho 28 de enero del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

DANIEL MEJIA PILONIETA

**Firma del Experto Informante.
Economista**

ANEXO 15. Carta de Autorización de la empresa



Lima 27 Febrero del 2021

Asunto: Carta de Consentimiento

Señores:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente:
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Por la presente los saludamos y al mismo tiempo les comunicamos que estamos autorizando a la Srta. LOURDES BEATRIZ PEÑA ARIAS, identificada con DNI N° 45457135, para que pueda realizar un trabajo académico de investigación (Tesis):

“La Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución SENATI, sede Cercado de Lima, 2020.”

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente,




Diana L. López Zuñiga
COORDINADORA ETI
C.F.P. LUIS CÁCERES GRAZIANI
SENATI

SAP
next-gen

Microsoft
IT Academy
Program

CERTIPORT
SQA Certified Center

XC3
Authorized Center

Microsoft
Office
Specialist
Authorized Training Center

Adobe
CERTIFIED
ASSOCIATE

Microsoft
Technology
Associate

PEARSON
VUE-Authorized
Test Center

PROMETRIC

CISCO
Networking
Academy

CompTIA
AUTHORIZED
ACADEMY



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN SENATI, SEDE CERCADO DE LIMA, 2020" de las autoras PEÑA ARIAS LOURDES BEATRIZ y SANCHEZ VELASQUEZ MIRIAM MARIBEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 13 de marzo del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO DNI: 32650876 ORCID: 0000-0003-4627-6339	