



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del proceso administrativo y el compromiso
organizacional del Asilo San José, Casma, 2018

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORAS:

Fernández Sarmiento, Luci Mayvi (ORCID: 0000-0002-9107-646X)
Gordon De Paz, Andrea Beatriz (ORCID: 0000-0003-0376-5001)

ASESOR:

Dr. Salazar Llanos, Juan Francisco (ORCID: 0000-0001-8314-2634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por cuidarnos y darnos las fuerzas para poder culminar la carrera con éxito y a nuestros hijos por ser esa motivación constante para mejorar.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, que nos abrió sus puertas para formarnos como mejores profesionales y encaminarnos para desarrollarnos profesionalmente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA:	8
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	8
3.2. Variables y Operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...9	
3.5. Procedimientos.....	10
3.6. Métodos de análisis de datos.....	10
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN.....	15
VI. CONCLUSIONES.....	18
VII. RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXO	24

Índice de tablas

Tabla 1 Coeficiente de correlación entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018.....	11
Tabla 2 Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la gestión del proceso administrativo del asilo San José, Casma 2018.....	12
Tabla 3 Percepción de los colaboradores sobre el nivel del compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018.....	14

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de procesos administrativos y compromiso organizacional en los colaboradores del asilo San José, Casma 2018.

La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal, de un enfoque descriptivo – correlacionar, con una muestra de 73 colaboradores. Se utilizó como instrumentos cuestionarios.

Los resultados muestran que la gestión de procesos administrativos posee relación significativa con el compromiso organizacional en los colaboradores, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,878. Se identificó el nivel de la gestión de procesos administrativos, donde el 64.4% presento un nivel medio.

Se llega a concluir que a mejor gestión de procesos administrativos de alguna manera mejor será el compromiso organizacional dentro del asilo.

Palabras clave: Procesos administrativos, Compromiso organizacional, membresía.

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between the management of administrative processes and the organizational commitment in the collaborators of the San José asylum, Casma 2018. Its secondary objective was to identify the levels of both variables and find the relationship between process management administrative and organizational commitment dimensions.

The research was applied, with a non-experimental cross-sectional design, a descriptive-correlational approach, with a sample of 73 collaborators. Questionnaires were treated as instruments.

The results that indicate the management of administrative processes have a significant relationship with the organizational commitment of the collaborators, with a Rho coefficient of Spearman of 0.878. The level of administrative process management was identified, where 64.4% is presented at a medium level.

The conclusion is reached that better management of administrative processes will somehow improve the organizational commitment within the asylum.

Keywords: Administrative processes, Organizational commitment, membership.

I. INTRODUCCIÓN.

Las organizaciones con esencia altruista y de ayuda social; siempre han motivado a las personas (mercado potenciado) a generar un tipo de asertividad, empatía y cariño por su existencia. Pero manejar una empresa de índole de ayuda social sin ningún tipo de experiencia o de seguimiento constante, es muy complicado y más con las variables como gestión de procesos administrativos y el compromiso organizacional.

De manera internacional Rangel (2015), menciona que las organizaciones, como los asilos y albergues en algunas ocasiones, gestionan sus elementos de manera desordenada, no permitiendo así un manejo adecuado que por ende desencadena en la falta de cumplimiento de los objetivos organizacionales. Cabe destacar, que a medida que este tipo de organizaciones tengan una incongruencia analógica de gestión, menos compromiso tendrán los mismos colaboradores.

La necesidad de lugares de reposo es constante, debido al dinamismo vivencial de la sociedad que acondiciona a las familias, en algunas ocasiones a dejar a su “abuelito o abuelita” en lugares como estos. Según APEIM (2018), encuentra que el 45% de todo el grupo de organizaciones de reposo en el Perú es de tipo formal, sin embargo, existe un preocupante 55% de organizaciones que no tienen con una dirección adecuada, evidenciándose la falta de procesos administrativos y de personal con conocimientos adecuados, que debe tener cualquier organización para ser sostenible en el tiempo, elementos claves para una buena gestión. Es por ello que se refleja la falta de compromiso organizacional en los trabajadores.

En el ámbito regional, encontramos al asilo San José, ubicado en la provincia de Casma, de la Región Ancash, que es una organización sin fines de lucro, apoyado en algunas ocasiones por la Diócesis de Chimbote y también es apoyada por personas extranjeras y propias del lugar. El asilo, se dedica a albergar ancianos que son abandonados en muchas de las veces por sus familiares y en otras ocasiones son dejados por sus parientes, para el cuidado del albergue. Sin embargo, en esta organización se observó una falta de planificación, organización

y control para el desarrollo de sus actividades, por lo que se evidencia que no tienen una dirección adecuada y no existe el compromiso de los trabajadores con la organización.

La investigación se justifica a través de ciertos criterios, los cuales son: De conveniencia, por que permitió, conocer el panorama de ambas variables, reordenó a través de conceptos, la gestión de procesos administrativos y el compromiso organizacional, dando mejores técnicas de gestión por parte de los encargados del Asilo San José. De carácter teórico, porque aportó conceptos, tanto de la gestión de procesos administrativos, como la del compromiso organizacional, para lectores que quizás no conozcan estos temas.

Por consiguiente, el objetivo general fue, determinar la relación entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018. Así también los objetivos específicos fueron: i) identificar el nivel de la gestión del proceso administrativo del asilo San José, Casma, 2020, ii) identificar el nivel del compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 2020.

Teniendo también de hipótesis general a: H1: Existe relación significativa entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 2018. y de hipótesis nula, H0: No existe relación significativa entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 20218.

II. MARCO TEÓRICO.

En ámbitos internacionales como en Panda (2018), con su artículo concluye que: que existe una falta de conocimiento en aplicación de proyectos y organización de estos mismos, viéndose el 10% de las organizaciones solo cumplen en su totalidad una competencia adecuada para generar una sostenibilidad adecuada.

Khan (2018), en su artículo científico, concluye que: el asilo, carece del esfuerzo conjunto de competitividad entre ellas por no estar administradas correctamente, el 35.4% de los encuestados es de nivel bajo, el 43.6% se encuentra desde el medio, en contraste del 21% en el nivel alto.

Así también tenemos a Medvedeva, (2018) en su artículo, concluye que: los centros de atención como los orfanatos y asilos tienden a carecer de un buen proceso administrativo debido a las líneas conservadoras de la sociedad para apoyar a este tipo de organizaciones y al mal manejo inadecuado que se realiza por parte del personal a cargo.

En tanto en Ismail, Hindawi y Alawamleh (2018), en su artículo científico, concluye que se debe de estudiar a profundidad los factores socio conductuales de las organizaciones ya que los trabajadores de organizaciones de ayuda social muestran un bajo compromiso organizacional debido al falta de gestión realizada por las empresas, sin embargo una parte de este grupo responde que posee un compromiso organizacional alto debido a que su formación ética frente a la ayuda social es la adecuada.

Por otro lado, García y Hernández (2018) en su trabajo de investigación, donde se afirma la hipótesis de investigación la cual es la existencia de relación significativa entre la gestión de los procesos administrativos y el compromiso organizacional de la empresa evaluada, con una significancia bilateral de 0.000. Alhassan (2017), en su artículo científico, donde se muestran que, el 30.34% de los colaboradores encuestados manifestaron que el nivel de su compromiso dentro de sus instituciones es bajo, seguido por 61.66% de los colaboradores que la ubican en el nivel medio, y del 8.00% que la ubicaron en un nivel alto. Se puede concluir que

nunca se evidenciará un nivel predominante de compromiso organizacional bajo en trabajadores de asilos debido a la vocación y el compromiso con su labor que tiene como características pertenecientes de los trabajadores de ayuda social.

En Recalde y Susana (2017), en su tesis, donde se muestran que las Ongs y organizaciones como asilos, cumplen un rol importante en el desarrollo de la sociedad sin embargo existe mucha informalidad en el caso del manejo de la organización, ya que no están bien distribuidos los puestos de trabajo, ni controlados adecuadamente, esto genera la insatisfacción del mismo trabajador que se ve evidenciado a la hora de desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

Para Dahlvik (2017), en su artículo científico, donde se observa que a lo largo de la historia se muestra que los asilos no aplican generalmente las teorías administrativas en su gestión, debido a que no controlan los elementos dentro de las mismas debido a la informalidad que preceden en ellas.

Schenelle (2017), en su artículo científico, donde se llega a concluir, la aprobación de la hipótesis de la investigación la cual es la relación en la gestión de proceso administrativos con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional, y su significancia des de 0.000 y su coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.654, mostrando un nivel de relación positiva alta, donde se puede observar que la gestión de los procesos administrativos se relaciona directamente con la dimensión involucramiento, donde ha mayor gestión administrativa de sus procesos mayor de alguna manera será su compromiso de involucramiento dentro de las organizaciones evaluadas.

A su vez en Toles (2015) en su artículo científico, se muestran una relación positiva y moderada en la percepción de la gestión de los procesos administrativos de las casas de reposo con el compromiso organizacional., también en las casas hogares para ancianos deben superarse obstáculos organizativos y clínicos significativos para que en los centros de atención mejoren la calidad de vida y la satisfacción de los residentes de hogares de ancianos y sus familias, ya que ha mejorado la

eficiencia y la calidad del producto en entornos y no relacionados con la atención médica.

En tanto en Córdoba (2015), en su trabajo de investigación, se puede afirmar que en los asilos está presente la gestión de procesos administrativos, sin embargo, no es la adecuada, debido a que como es una organización en algunas ocasiones sin fines de lucro, no se exige tanto en el cumplimiento de requerimientos en trabajadores (administrativos), que posean conocimientos técnicos para saber de esta manera gestionar de manera oportuna cada elemento de la organización.

Por otra parte, Chiavenato, en el año 2010 afirma desde el enfoque clásico que se debe de seguir ciertos pasos para alcanzar la eficiencia adecuada dentro de una organización, donde se debe de priorizar en aquellas organizaciones que se encuentran en crecimiento paulatino en la revolución y competitividad de la industria (Duit, et. al., 2016, p.369). Así también. Drucker (2004), menciona que el crecimiento en la gestión administrativa son los adecuados.

En este contexto, Bernal (2013), indica que: El proceso administrativo, tiende a originarse en la administración de enfoque general dada por Fayol, que después sustentan un enfoque neoclásico, donde se comprende que los elementos unidos y enlazados de una organización permiten manejar adecuadamente el alcance de metas.(p. 52)

Las dimensiones sobre la gestión del proceso administrativo según Bernal (2013), son las siguientes, planificación que es un tipo de proceso que lo que quiere es establecer objetivos a través de estrategias perduradas a alcanzarlas. Así también una dimensión es la organización que es el proceso de designación de actividades y responsabilidades a cada uno de los elementos pertenecientes a una organización, estos se enfocan exclusivamente en trabajar con armonía para llegar a un fin común. Por su parte la dirección encierra relación con lo concerniente a motivación y liderazgo de las personas y como estas pueden trabajar en equipo para sacar adelante el éxito de una compañía. La dimensión control es evaluar y retroalimenta la forma de la organización en función de una dinámica de actuación del entorno de manera óptima (p.96 - 120).

Respecto al sustento teórico sobre la variable compromiso organizacional tenemos lo expuesto por el autor Becker (1960) menciona que el compromiso es un vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) concebidas a lo largo del tiempo laboral (p. 63).

Podemos decir que los trabajadores juntan significativas inversiones con la empresa, en las cuales se puede percibir la retroalimentación a través de compromisos altos o deficientes de acuerdo a la perspectiva del mismo, es por ello que aquí se plantea un compromiso formado por la relación instrumental o de intercambio entre la persona y el entorno social (Meyer, Allen, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson, 1989). Es un enfoque de compromiso de intercambio.

Se puede mencionar a Raichers (2985) donde dice que el compromiso del trabajador es una obligación dentro de este en la empresa. Esta definición se menciona en la ética laboral que se dio en Morrow (Parl, t. al., 2012). En cuanto a Varona, menciona que la ética debe estar de acuerdo al performance (Powel, et. al. 2015). Es un enfoque de compromiso atribución e entiende como la acción que se da desde el enfoque del involucramiento de las organizaciones frente al trabajador. (Claire y Bohrt, 2004, p.65).

Las dimensiones del compromiso organizacional nos llevan a revisar diversas teorías, en las cuales se descartaron algunos autores, relacionados a la psicología directamente con el compromiso organizacional, es por ello que se escogió a los autores Claire y Bohrt (2004), quienes hablan de tres componentes o dimensiones pertenecientes al compromiso organizacional, los cuales son:

Involucramiento, o también conocido como identificación, es una dimensión en la cual se acepta las metas organizacionales de la empresa por el trabajador. En esta dimensión el colaborador genera y adquiere el mismo pensamiento de creencias, propósitos, ideas y objetivos, en su similar con la empresa. Los indicadores son ya los mencionados (creencias, propósitos, ideas, objetivos institucionales) (p.34.).

Membresía, esta dimensión pertenece al tema más conductual de la organización, como al del miembro que lo pertenece (trabajador), donde el deseo de pertenecer a las filas de la organización por parte de los trabajadores es el delimitante que

influye dentro de esta dimensión. El sentimiento de pertenencia al querer ser parte de la organización, es el que incrementa al compromiso organizacional dentro de una empresa. (p.36)

Lealtad, esta dimensión es la que respecta al cumplimiento y respeto hacia la organización, mediante acciones dirigidas a defenderla por parte de los trabajadores. Es la acción de cumplir con lo requerido por disposición de la empresa poniendo los esfuerzos conjuntos para hacerlo rápidamente y eficazmente dentro de márgenes aceptables por parte de la organización. (p.38)

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

Tipo de la investigación.

En cuanto es de tipo aplicada

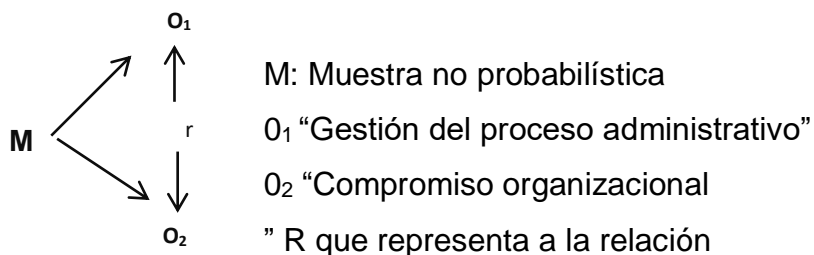
Diseño de la investigación

El tipo de diseño empleado es el descriptivo-correlacional, “debido a que en los objetivos de la investigación se estudiará los niveles de las variables y conocer la relación de asociación.” (Hernández, et.al., 2014).

Es de tipo no experimental, entonces se pudo decir que: “La investigación, no buscó alterar la situación de las variables y solo observará a través de la examinación de información tanto en la variable factores estresantes como en el desempeño” (Hernández, et.al., 2014).

La investigación fue descriptivo-correlacional.

Diseño de investigación.



3.2. Variables y Operacionalización.

V1. Gestión del proceso administrativo.

V2. Compromiso Organizacional.

V1. Es el proceso que encierra la gestión de administrar una organización desde su planificación, organización, dirección y control a través del cumplimiento de sus procesos para el éxito de la misma. Bernal (2013), se utilizó el instrumento del cuestionario.

V2. Es la identificación del trabajador con la empresa a través de su deseo de dar lo mejor, a su vez involucrarse, a través de la aceptación de las normas y la lealtad generada por la empresa. Sus dimensiones son el involucramiento, membresía y lealtad. Basado en la teoría de Claure y Borht. Se utilizó el instrumento del cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población Muestral, para la autora Balestrini (2007) “Cuando una población es fácil de analizar, se considera a la población como muestra censal ya que la población es la misma que la muestra” (p. 120). La muestra fue igual a la población (73 trabajadores del Asilo San José),

Muestreo.

Se consideró un muestreo no probabilístico intencionado de selección directa por conveniencia.

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

El cuestionario que se conoce como recolección de datos es el que se recomienda para el uso de una investigación. Hernández, et. al (2014).

a) Cuestionario para la v1, contiene 15 preguntas que están revisadas por una escala de Likert de acuerdo a las opciones de respuestas de las teorías de la gestión administrativa.

b) Cuestionario para la v2, contiene 15 preguntas que están revisadas por una escala de Likert, de acuerdo a las opciones de respuestas de las teorías de compromiso organizacional.

Validez y confiabilidad.

La validez se da en el sentido de la aprobación del juicio de tres especialistas que evaluaron los instrumentos en función del criterio de las preguntas y su relación con los indicadores.

El nivel de confiabilidad tuvo un coeficiente de alfa a través de una prueba piloto realizada a 15 trabajadores.

3.5. Procedimientos.

En este caso se hizo de manera virtual, del 5 de marzo al 10 de marzo. Para la aplicación del instrumento se realizó las coordinaciones a nivel institucional entre la Universidad César Vallejo y el Asilo San José, de Casma.

3.6. Métodos de análisis de datos.

El método de análisis cuantitativo: Se construyó la tabla de frecuencias para la observación de variables y también interpretación a través de las barras. Se consideró una prueba estadística para poder obtener la afirmación o negación de la hipótesis de la investigación, y evaluar en tipo de relación que se encuentra.

3.7. Aspectos éticos

En el aspecto ético se debe considerar el respeto por las normas establecidas dentro de la investigación, así también la confiabilidad de los instrumentos y confidencialidad de los trabajadores del establecimiento.

IV. RESULTADOS.

4.1. Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018

Tabla 1. Coeficiente de correlación entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018

			Gestión del Proceso Administrativo	Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Gestión del proceso administrativo	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Compromiso Organizaciona l	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del asilo San José, Casma 2020

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

Interpretación:

Se puede afirmar la hipótesis de investigación gracias a la significancia bilateral, donde se halla la relación entre las variables. Cabe destacar que también se muestra un coeficiente de correlación de ,878, donde se observa una relación positiva moderada entre las variables.

4.2. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión del proceso administrativo del asilo San José, Casma 2018

Tabla 2. Nivel de la gestión del proceso administrativo del asilo San José, Casma 2018

Nivel	Variable y dimensiones									
	Proceso Administrativo		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	10	21.9%	38	52.1%	11	27.4%	17	16.4%	16	23.3%
Medio	47	64.4%	27	37.0%	42	57.5%	40	60.3%	37	49.3%
Bajo	16	13.7%	8	11.0%	20	15.1%	16	23.3%	20	27.4%
Total	73	100	73	100	73	100	73	100	73	100

Fuente: Trabajadores del asilo San José, Casma 2018

Descripción:

De acuerdo con los resultados establecidos por el cuestionario dado a los trabajadores del Asilo San José en el año 2018, se puede observar que el proceso administrativo con el nivel predominante en el medio 64.4% dimensión planificación alcanza su nivel predominante en el alto con 52.1%, Para la dimensión organización estos la ubicaron en el nivel medio con 57.5%. La dimensión dirección se ubica en un nivel medio con 60.3% Para dimensión esta se ubica en el nivel medio con 49.3%.

4.3. Objetivo específico 2: Identificar el nivel del compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018

Tabla 3: Nivel del compromiso organizacional del asilo San José, Casma 2018

Nivel	Variable y dimensiones							
	Compromiso organizacional		Involucramiento		Membresía		Lealtad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	14	17.8%	8	11.0%	9	12.3%	21	30.1%
Medio	46	63.0%	27	37.0%	64	87.7%	52	69.9%
Bajo	13	19.2%	38	52.0%	0	0.00	0	00.0%
Total	73	100	73	100	73	100	73	100

Fuente: Trabajadores del asilo San José, Casma 2018

Descripción:

De acuerdo con los resultados establecidos por el cuestionario dado a los trabajadores del Asilo San José en el año 2018, se puede observar que el compromiso organizacional con el nivel predominante en el medio 63.0%, dimensión involucramiento alcanza su nivel predominante en el bajo con 52.0%, Para la dimensión membresía estos la ubicaron en el nivel medio con 87.7%. La dimensión lealtad se ubica en un nivel medio con 69.9%

V. DISCUSIÓN.

Para la discusión del objetivo general, nos valdremos de los investigadores García y Hernández (2018) que en su trabajo afirmaron que se considera la hipótesis de investigación la cual es la existencia de relación significativa entre la gestión de los procesos administrativos y el compromiso organizacional de la empresa evaluada, con una significancia bilateral de 0.000. Así también se muestra que la relación que posee ambas variables es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman mostrado en la prueba estadística arroja 0,721, lo que nos evidencia que mientras mayor sea la gestión del proceso administrativo de alguna manera mejor será el compromiso organizacional, ya que el trabajador se sentirá más seguro en trabajar en un ambiente más formal.

Este resultado encontrado en la investigación consultada se puede ver de manera parcial con los de la tabla 1 de la presente investigación, Se puede afirmar la hipótesis de investigación gracias a la significancia bilateral, donde se halla la relación entre las variables. Cabe destacar que también se muestra un coeficiente de correlación de ,878, donde se observa una relación positiva moderada entre las variables, mientras mejor sea la gestión de los procesos administrativos de alguna manera mejor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la organización de ayuda social.

La coincidencia de resultados se puede ver plasmada dentro de la teoría de Bernal y Sierra (2014) quienes mencionan la importancia de poseer una buena gestión de procesos administrativos dentro de una empresa ya que la relación más cercana al gestionarlos de manera alta da paso a situaciones de comportamiento y de sentimiento inherente en el trabajador, como por ejemplo el del compromiso organizacional, ya que si un trabajador percibe que dentro de la empresa para la cual labora se gestiona adecuadamente cada elemento de manera formal y sostenible, este siente una seguridad a la hora de pertenecer a sus filas generando de esta manera un mejor compromiso a la hora de realizar sus actividades (p.77).

En tanto para la discusión del primer objetivo específico nos valdremos de la investigación de Córdoba (2015), en su trabajo de investigación llega a la

conclusión, que el 39.4% de los colaboradores encuestados manifestaron que el nivel de la gestión del proceso administrativos dentro de los asilos es bajo, seguido por 50.5% de los colaboradores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 10.01% que ubicaron a la variable en un nivel alto. Se puede afirmar que en los asilos está presente la gestión de proceso administrativos, sin embargo, no es la adecuada, debido a que como es una organización en algunas ocasiones sin fines de lucro, no se exige tanto en el cumplimiento de requerimientos en trabajadores (administrativos), que tengan conocimientos técnicos para saber de esta manera gestionar de manera oportuna cada elemento de la organización.

Estos resultados mostrados en la investigación de Córdoba se pueden ver parcialmente corroborados con los encontrados en la tabla 2 de la presente investigación donde se puede de esta manera observar que la gestión de los procesos administrativos del Asilo San José es adecuada pero no excelente, evidenciándose en los niveles bajo de acuerdo a la percepción de los trabajadores, esto debido a que en el asilo se muestra una informalidad en la gestión de los elementos dentro de la empresa debido a la

Nos valdremos de la investigación de Alhassan (2017) para la discusión del segundo objetivo específico donde en su artículo científico, concluye que el compromiso de los trabajadores de las organizaciones de ayuda social, que el 30.34% de los colaboradores encuestados manifestaron que el nivel de su compromiso dentro de sus instituciones es bajo, seguido por 61.66% de los colaboradores que la ubican en el nivel medio, y del 8.00% que la ubicaron en un nivel alto. Se puede concluir que nunca se evidenciará un nivel predominante de compromiso organizacional bajo en trabajadores de asilos debido a la vocación y el compromiso con su labor que tiene como características pertenecientes de los trabajadores de ayuda social.

Los resultados de la investigación consultada se pueden ver parciamente similares en los resultados de la presente investigación donde se concluye en la tabla 7 que el 17.8% de los colaboradores encuestados manifestaron que el nivel del compromiso organizacional dentro del asilo es bajo, seguido por 63.0% de los colaboradores que la ubican en el nivel medio, en contraste del

19.2% que ubicaron a la variable en un nivel alto. Se puede de esta manera observar que los trabajadores del Asilo San José muestran un compromiso organizacional adecuado, debido a que la capacidad de vocación al servicio es considerable y por ende se compromete con la intención y objetivo social de la organización a la cual pertenecen.

VI. CONCLUSIONES.

1. Se determinó la relación entre la gestión de procesos administrativos y el compromiso organizacional de los trabajadores del Asilo San José de la ciudad de Casma 2020, donde la significancia bilateral es 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la hipótesis general de la existencia de relación entre las variables. (Ver tabla 1).

2. Se identificó el nivel de la variable gestión del proceso administrativo del Asilo San José, donde se muestra que el 21.9% la ubican en un nivel bajo, seguido por 64.4% en el nivel medio, en contraste del 13.7% que ubicaron en un nivel alto. (Ver tabla 2)

3. Se identificó el nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores del Asilo San José donde se muestra que el 17.8% poseen el nivel del compromiso organizacional dentro del asilo bajo, seguido por 63.0% de los colaboradores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 19.2% que ubicaron a la variable en un nivel alto. (Ver tabla 3)

VII. RECOMENDACIONES.

1. De acuerdo a los resultados encontrados, donde se aprueba la existencia de relación entre la gestión del proceso administrativo con el compromiso organizacional del Asilo San José, se recomienda al jefe del área administrativa, mejorar sus procesos a través de una consultoría externa la cual formalice los procesos administrativos dentro del asilo para que de esta manera se estimule el compromiso organizacional de sus trabajadores.

2. De acuerdo a los resultados encontrados frente a los niveles de la gestión del proceso administrativo del asilo, se recomienda al jefe del área administrativa, mayor formalidad adquiriendo también conocimientos técnicos que permitan de manera más formal administrar adecuadamente cada elemento de la organización haciendo énfasis en la planificación de elementos que requiera los procesos dentro de las actividades.

3. De acuerdo a los resultados encontrados en el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores del Asilo San José, se recomienda al jefe del área de recursos humanos estimular a través de charlas vivenciales en la importancia de pertenecer a una institución de ayuda social el compromiso organizacional pudiendo de esta manera estimular el compromiso de membresía o lealtad dentro de la empresa.

REFERENCIAS.

- Alhassan, A. (2017). Child care centers as welfare institutions in the northern region of Ghana: orphanages in perspective. *Ghana Journal of Development Studies*, 14 (2), 97-99. Recuperado de: <https://www.ajol.info/index.php/gjds/article/view/162119>
- Anttiroiko, A. y Valkama, P. (2016). Post-NPM-style service integration. Partnership-based brokerage in elderly care. *International Journal of Public Sector Management* 29(7): 675–689. Recuperado de: <https://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/post-npm-style-service-integration-partnership-based-brokerage-in-rNG4qG7RjC>
- APEIM. (19 de junio del año 2018) La informalidad en la gestión de las Ongs emergentes. Recuperada de: <http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docstss/nse/APEIM-NSE-2018.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360. Recuperado de: <https://strategietcetera.files.wordpress.com/2011/09/becker-notes-on-the-concept-of-commitment.pdf>
- Bernal, J. (2013) *Introducción a la administración de las organizaciones*. Mexico: Editorial Pearson.
- Bernal, C., Y Sierra, L. (2014) *Gestión de las organizaciones, en el siglo XXI*. Mexico: Editorial Pearson.
- Ballestrini, S. (2007). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Caamaño, A. (2008) *Administración Básica I*, México D.F., México: Fondo Editorial FCA, 1° edición.
- Claire, M. y Borth, M. (2004). *El compromiso organizacional y sus tres dimensiones*. *Human Resource Management Review*, 1, 34–41.
- Córdoba, L. (2015). Propuesta de modelo de gestión para las ONGS. Tesis Universidad Privada del Norte, Perú.
- D’Alessio, F. (2008). *El Proceso Estratégico: Un Enfoque de Gerencia*. Editorial Mc Graw Hill.

- Dahlvik, X. (2017). Asylum as construction work: theorizing administrative practices. *Migration Studies*, 5 (3), 369-388. Recuperado de: <https://doi.org/10.1093/migration/mnx043>
- Drucker, P. (2004). *Teoría y gestión organizacional*. Mexico DF: Ediciones Cengage Learning.
- Duit, A. (2016). Resilience thinking: lessons for public administration: resilience thinking: lessons for public administration. *Public Administration*. 94(2), 364–380. Recuperado de:
- García, R. y Hernández, L. (2018). Diseño de un modelo de gestión administrativa del talento humano para mejorar el compromiso del personal de una Asociación. Tesis doctorada. Universidad de El Salvador. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/16388/>
- Hernández H., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores.
- Ismail V., Hindawi, L. y Alawamleh, H. (2018). The key to the successful management of child and elderly care centers in Jordan. *International Journal of Education and Child Care Policy*, 12 (3), 23 - 34. Recuperado de: <https://ijccep.springeropen.com/articles/10.1186/s40723-018-0042-5>
- Izaguirre, P. (2018). Modelo administrativo y financiero para la diócesis de Chimbote 2017. Tesis Universidad cesar Vallejo, Perú.
- Khan, J. (2019). Collaborate or not? Dilemmas of an orphanage in an Arab country. *Sage Knowledge*. 123 (2), 34-36.
- Kofman, F. (2012). *La empresa consciente*. (3ra Ed). Buenos Aires: Editorial Argentina
- Medvedeva, S. (2019). For the good of the nation: institutions for Jewish children in Poland during the war; A documentary story by Sean Martin. *Magazine Jstor*, 64 (3), 97-110. Recuperado de: https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page_scan_tab_contents
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I, Goffin, R. y Jackson, D. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.74.1.152>

- Milley, P. y Jiwani, F. (2014). Resilience and public administration: implications for the new political governance in Canada. *Second World Congress on Resilience. From Person to Society*, 7(3), 811–816. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/303920420_Resilience_and_Public_Administration_Implications_for_the_New_Political_Governance_in_https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/padm.12182
- Panda, L. (2019). Competitive dynamics in nonprofit organizations: evidence from India. *Asia Pacific Management Magazine*, 39 (9), 1 - 24. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-019-09666-0#citeas>
- Park, S. y Joaquin, M. (2012). Of alternating waves and shifting shores. The configuration of reform values in the US federal bureaucracy. *International Review of Administrative Sciences* 78(3), 514–536. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0020852312442659>
- Powell, W. y Bromley P. (2015) New institutionalism in the analysis of complex organizations. In: Wright JD (ed). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Ámsterdam: Elsevier, 5(6), 764–769.
- Rangel, F. (2015). Elaboración del proceso contable y financiero del departamento de contabilidad y finanzas de organizaciones de ayuda social de Ocaña. Tesis Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. España.
- Recalde, H. y Susana, W. (2017). Propuesta de sistema de gestión para organizaciones sociales de desarrollo. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465- 476. Recuperado de: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1985.4278960>
- Schenelle, K. (2017). Total quality management: administrative and clinical applications in nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 41 (11), 45-56. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1993.tb07312.x>
- Terry, Ñ. (2008) *Principios de Administracion*, México D.F., México: Editorial Continental.

Toles, R. (2015). State of science: management practices aimed at relationships in nursing homes. *Nursing perspective*, 59 (4), 221-227. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0029655411001448>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de Operacionalización.

Tabla 1.1. Operacionalización de la variable gestión de los procesos administrativos.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de los Procesos Administrativo	Bernal (2013, p. 51) sostiene que: “El proceso administrativo, comprende el conocimiento, las herramientas y las técnicas del que hacer administrativo, y hace referencia a los procesos de planeación, organización, dirección y control”	Es el proceso que encierra la gestión de administrar una organización desde su planificación hasta el control a través del cumplimiento de sus procesos para el éxito de la misma. Bernal (2013).	Planificación	Diagnostico	Ordinal
				Estrategias	
				Objetivos	
			Organización	Reglamento	
				Funciones	
				Atención al cliente	
			Dirección	Liderazgo	
				Comunicación	
				Supervisión	
			Control	Verificación	
Evaluación					
Retroalimentación					

Bernal, J. (2013) *Introducción a la administración de las organizaciones*. México: Editorial Pearson.

Tabla 1.2.: Operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso Organizacional	El término general de compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el involucramiento a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a no dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma. (Claure y Bohrt, 2004).	Es la identificación del trabajador con la empresa a través de su deseo de dar lo mejor de si en cada una de sus labores diarias, a su vez involucrarse, a través de la aceptación de las normas y la lealtad generada por la empresa. Sus dimensiones son el involucramiento, membresía y lealtad. Basado en la teoría de Claure y Borht.	Involucramiento	Creencias Propósitos Ideas Objetivos institucionales	Ordinal
			Membresía	Deseo de pertenencia constante	
			Lealtad	Necesidad de pertenencia Cumplimiento Respeto hacia la organización	

Claure, M. y Borth, M. (2004). *El compromiso organizacional y sus tres dimensiones*. Human Resource Management Review, 1, 34–41.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 2.1. Cuestionario de gestión del proceso administrativo

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de la gestión del proceso administrativo. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Planificación					
01. Cree usted que los jefes inmediatos se preocupan por conocer la situación de cada área del asilo.					
02. Considera que se procura identificar los problemas de las áreas para tomar acciones y decisiones administrativas.					
03. Se establecen políticas o estrategias dentro de la gestión administrativa en el asilo.					
04. Cree usted que se establecen adecuadamente los procesos operacionales en el asilo.					
05. A través de la gestión por parte de los directivos del asilo, se le hace de conocimiento a usted los objetivos de la organización.					
06. Considera que las decisiones de los jefes están enmarcadas en los objetivos del asilo.					

Organización					
07. Cree usted que se respeta lo establecido en el Reglamento de la Entidad, como es el MOF, ROF, Directivas, etc.					
08 Cree usted que las acciones de los trabajadores están de acuerdo al código de ética y/o conducta que forma parte de las políticas de prácticas del personal.					
09 Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a la experiencia del personal					
10 Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales					
11 Considera que la atención al adulto mayor es adecuada					
12 Reciben capacitaciones o instrucciones para atender al adulto mayor.					
Dirección					
13 Cree usted que sus jefes inmediatos muestran un adecuado liderazgo.					
14 Le designan trabajos que usted conoce y que sabe cómo desarrollarlos, explotando así sus habilidades.					

15. Cree usted, que se realiza un seguimiento al desempeño laboral de los trabajadores adecuadamente					
16 En el desarrollo de sus funciones se le permite la retroalimentación entre usted y su jefe.					
17 Cree usted, que se realiza una comunicación fluida entre el subordinado y el jefe.					
18 La forma de expresarse es de forma horizontal.					
Control					
19 Cree usted que se verifican sus labores se desarrollan de acuerdo a las órdenes impartidas					
20 Cree usted que se verifican que sus labores de acuerdo al cumplimiento de las órdenes del Asilo ya establecidas.					
21 Se informa al personal en forma periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos por cada área					
22 Se comunica al personal sobre posibles cambios que puedan afectar el cumplimiento de las estrategias					
23 Se realizan reuniones y/o charlas para dar a conocer los					

resultados y las debilidades de la Gestión Administrativa del asilo					
24 Se realizan capacitaciones sobre temas relacionados al desarrollo de los programas y actividades del personal.					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la gestión del proceso administrativo
Autores:	David Gutiérrez Acosta
Año de edición:	(2018).
Adaptación	Autora de la presente investigación.
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Planificación D2: Organización D3: Dirección D4: Control
Ámbito de aplicación:	Asilo San José Casma 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable gestión del proceso administrativo en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.867$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación, se detalla: <input type="checkbox"/> D1: Planificación (6 ítems) <input type="checkbox"/> D2: Organización (6 ítems) <input type="checkbox"/> D3: Dirección (6 ítems) <input type="checkbox"/> D4: Control (6 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)

Escala valorativa de la gestión del proceso administrativo

Gestión del proceso administrativo				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión del proceso administrativo	24	120	88 a 120	Alta
			56 a 87	Media
			24 a 55	Baja
Dimensiones de gestión del proceso administrativo				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación	6	30	22 - 30	Alta
			14 - 21	Media
			6 - 13	Baja
Organización	6	30	22 - 30	Alta
			14 - 21	Media
			6 - 13	Baja
Dirección	6	30	22 - 30	Alta
			14 - 21	Media
			6 - 13	Baja
Control	6	30	22 - 30	Alta
			14 - 21	Media
			6 - 13	Baja

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Proceso Administrativo.

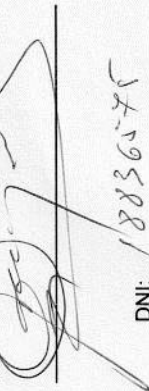
OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica del proceso administrativo del Asilo San José de la ciudad de Casma
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			D	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : COSME CRISTINA MADRER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



DNI: 18836575

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Proceso Administrativo.

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica del proceso administrativo del Asilo San José de la ciudad de Casma.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Chavellini Obispo, Fiorello Manuella*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Administración / Registro*

Chavellini

DNI: 40589530

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (X)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Proceso Administrativo.

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica del proceso administrativo del Asilo San José de la ciudad de Casma
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Salas Sánchez, Rose Heruía*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Doctora en Educación*

[Firma]

DNI: *22740436*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Análisis de confiabilidad del instrumento.

“Cuestionario sobre gestión del proceso administrativo”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre gestión del proceso administrativo” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de un asilo similar a Asilo San José (Cabecitas blancas), sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable gestión del proceso administrativo en el trabajo, esta alcanza un 0.867, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Planificación	Organización	Control	Dirección
ÍTEM1	,333			
ÍTEM2	,010			
ÍTEM3	,284			
ÍTEM4	,343			
ÍTEM5	,340			
ÍTEM6	,608			
ÍTEM7		,348		
ÍTEM8		,652		
ÍTEM9		,425		
ÍTEM10		,798		
ÍTEM11		,296		
ÍTEM12		,014		
ÍTEM13			,148	
ÍTEM14			,660	
ÍTEM15			,632	
ÍTEM16			,041	
ÍTEM17			,241	
ÍTEM18			,127	
ÍTEM19				,179

ÍTEM20				,067
ÍTEM 21				,798
ÍTEM22				,296
ÍTEM23				,014
ÍTEM24				,148
Correlación por dimensiones Total	0.450	0.543	0.523	0.632
Correlación Total	0.589			

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Planificación	Organización	Control	Dirección
ÍTEM1	,830			
ÍTEM2	,839			
ÍTEM3	,831			
ÍTEM4	,830			
ÍTEM5	,830			
ÍTEM6	,820			
ÍTEM7		,829		
ÍTEM8		,818		
ÍTEM9		,827		
ÍTEM10		,817		
ÍTEM11		,831		
ÍTEM12		,837		
ÍTEM13			,834	
ÍTEM14			,827	
ÍTEM15			,890	
ÍTEM16			,897	
ÍTEM17			,893	
ÍTEM18			,841	
ÍTEM19				,836
ÍTEM20				,838
ÍTEM 21				,831
ÍTEM22				,830
ÍTEM23				,830
ÍTEM24				,820
Confiabilidad por dimensiones	0.850	0.854	0.895	0.855
Confiabilidad Total	0.867			

ANEXO 2.2. Cuestionario del compromiso organizacional.

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición del compromiso organizacional. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Involucramiento					
01. Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.					
02. Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.					
03. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.					
04. Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.					
05. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.					

06. En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.					
Membresía					
07. Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.					
08. Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.					
09. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.					
Lealtad					
11. Esta organización merece mi lealtad.					
12. Rechazo abandonar mí organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.					

13. Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.					
14. A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.					
15. Realizo correctamente cada actividad laboral ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional
Autor:	Espejo Yaler
Año de edición:	(2018).
Adaptación	Autora de la presente investigación.
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Involucramiento D2: Membresía D3: Lealtad
Ámbito de aplicación:	Asilo San José Casma 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable compromiso organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.831$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: <input type="checkbox"/> D1: Involucramiento (6 ítems) <input type="checkbox"/> D2: Membresía (4 ítems) <input type="checkbox"/> D3: Lealtad (5 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)

Escala valorativa del compromiso organizacional

Compromiso organizacional				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Compromiso organizacional	15	75	53 a 75	Alto
			36 a 52	Medio
			15 a 35	Bajo
Dimensiones del compromiso organizacional				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Involucramiento	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Membresía	4	20	16 - 20	Alto
			11 - 15	Medio
			4 - 10	Bajo
Lealtad	5	25	19 - 25	Alta
			12 - 18	Media
			5 - 11	Baja

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Compromiso Organizacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica del compromiso organizacional del Asilo San José de la ciudad de Casma 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : COSME CRISTINA MARQUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MÓDULO ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

DNI: 18856076

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Compromiso Organizacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica del compromiso organizacional del Asilo San José de la ciudad de Casma 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Cherwellini Obregonzo, Fionella Karwela*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Administración / Magister en Finanzas.*

Cherwellini

DNI: 40589530

Fuente: Formateo enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Compromiso Organizacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica del compromiso organizacional del Asilo San José de la ciudad de Casma 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Salas Sánchez, Rosa María*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Doctora en Educación*

Rosa María

DNI: *32740436*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre compromiso organizacional”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre compromiso organizacional” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de un asilo similar a Asilo San José (Cabecitas blancas), sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable compromiso organizacional en el trabajo, esta alcanza un 0.831, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Involucramiento	Membresía	Lealtad
ÍTEM1	,333		
ÍTEM2	,010		
ÍTEM3	,284		
ÍTEM4	,343		
ÍTEM5	,340		
ÍTEM6	,608		
ÍTEM7		,348	
ÍTEM8		,652	
ÍTEM9		,425	
ÍTEM10		,798	
ÍTEM11			,296
ÍTEM12			,014
ÍTEM13			,148
ÍTEM14			,660
ÍTEM15			,632
Correlación por dimensiones	0.710	0.654	0.735
Correlación Total	0.734		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Involucramiento	Membresia	Lealtad
ÍTEM1	,830		
ÍTEM2	,839		
ÍTEM3	,831		
ÍTEM4	,830		
ÍTEM5	,830		
ÍTEM6	,820		
ÍTEM7		,829	
ÍTEM8		,818	
ÍTEM9		,827	
ÍTEM10		,817	
ÍTEM11			,831
ÍTEM12			,837
ÍTEM13			,834
ÍTEM14			,827
ÍTEM15			,820
Confiabilidad por dimensiones	0.810	0.854	0.835
Confiabilidad Total	0.831		

Anexo 3. Matriz de Consistència Logica.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la gestión de los procesos administrativos con el compromiso organizacional del Asilo San José, Casma, 2018?	<p>V1: Gestión del proceso administrativo.</p> <p>V2: Compromiso organizacional</p>	<p>El objetivo general el cual es, determinar la relación entre la gestión de los procesos administrativos con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 2018.</p> <p>Así también los objetivos específicos serian identificar el nivel de la gestión de los procesos administrativos del asilo San José, Casma, 2018, identificar el nivel del compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 2018, determinar la relación entre la gestión de los procesos administrativos y las dimensiones del compromiso organizacional en el asilo San José, Casma, 2018.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la gestión de los procesos administrativos con el compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 2018.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión de los procesos administrativos y el compromiso organizacional del asilo San José, Casma, 2018.</p>	<p>V1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control <p>V2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Involucramient o • Membresía • Lealtad 	<p>Población: Son 73 trabajadores del asilo San José.</p> <p>Muestra: Es la misma población</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Dónde: M = Muestra no probabilista de los trabajadores O1 = Medición de la gestion del proceso admisitrativo. O2 = Medición de compromiso organizacional.</p> <p style="text-align: right;">$r =$</p> <p>Relación que existe entre las variables</p> <pre> graph LR M[M] --> X1[X1] M[M] --> X2[X2] X1 --- r[r] --- X2 </pre>	<p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre gestión del proceso administrativo.</p> <p>Cuestionario sobre compromiso organizacional.</p>