



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional del personal
del Puesto de Salud Parcoy, Pataz-La Libertad, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leiva Alva, Liliana Eva (Orcid: 0000-0001-5395-3604)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés (Orcid: 0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi Madre:

Mi Doris, con quien comparto cada etapa de mi existencia y es cómplice de mis aciertos y errores, heredé de ella su fortaleza y esmero para la culminación de esta meta trazada, tú siempre serás mi ejemplo de lucha, perseverancia y humildad.

A mis Hijos

Renato, Franco y Xiomara pilares de mi existencia, la realidad más auténtica de un amor puro, reciproco y eterno, gracias por su constante paciencia y apoyo incondicional. Ustedes son el impulso de mi constante superación.

A ti:

Por qué siempre a pesar de las circunstancias siempre estas cuando te necesito Bush.

Liliana

Agradecimiento

A Dios por bendecir y permitir tan hermoso sueño realizado, al Puesto de Salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad y a la colaboración de los compañeros de trabajo en diferentes áreas de desempeño y no menos importante a los docentes que fueron participes de sus sabias enseñanzas.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y Operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	23
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV.RESULTADOS	29
V.DISCUSIÓN	37
VI.CONCLUSIONES	43
VII.RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.....	20
Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021.....	21
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	22
Tabla 4. Relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021...23	
Tabla 5. Relación de la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021....24	
Tabla 6. Relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.....25	
Tabla 7. Relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.....	26
Tabla 8. Relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.....	27

Índice de figuras

Figura 1.	Dispersión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional	27
------------------	---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 22 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, muestra un nivel regular en un 45%. Asimismo, el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz, La Libertad, 2021, tiene un nivel medio con un 50%; concluyendo que existe entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021., debido a que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0,985 que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras clave: Gestión, compromiso, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of administrative management with the organizational commitment of the staff of the Parcoy health post, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and The sample was 22 collaborators, the data collection technique was the survey and as an instrument the questionnaire, the results determined that the level of administrative management of the staff of the Parcoy health post, Red de Salud Pataz, La Libertad, 2021, shows a regular level by 45%. Likewise, the level of organizational commitment of the staff of the Parcoy health post, Red de Salud Pataz, L a Libertad, 2021, has a medium level with 50%; concluding that there is between administrative management with the organizational commitment of the staff of the Parcoy health post, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021., because the Pearson correlation coefficient obtained a value of 0, 985 that indicates a high positive correlation and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Management, commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los trabajos de gestión que efectúan las distintas entidades públicas o privadas representan un factor elemental para lograr su desarrollo, así como para lograr que los colaboradores se integren de manera conjunta y cumplan los propósitos institucionales, gracias al paso del tiempo y con el avance tecnológico, los constantes cambios en todas las instituciones públicas y privadas a nivel del mundo ha obligado que cambien los paradigmas o modelos de gestión antiguas por gestiones más eficientes que se midan en base a resultados, con personal profesional capacitado que ayude a la consecución de los objetivos, en ese afán de querer contar con mejores gestiones, las instituciones no desarrollan adecuadamente su gestión administrativa, evidenciado en la improvisación de actividades, deficientes controles de los recursos sobre todo en las instituciones públicas, con un deficiente liderazgo que ha hecho que las metas no se cumplan en su totalidad y no se ejecute todos los presupuestos asignados, eso es a consecuencia que el personal no tiene capacidad de gestión, no se involucra ni compromete con los objetivos institucionales, personal desmotivado (Jiménez, 2019, p. 2)

En el Perú, el sector salud a nivel general muestra deficiencias en cuanto a la ejecución de sus políticas públicas, debido a las carencias de equipos, herramientas, medicamentos, personal técnico, asistencial en todos los centros de salud, tanto a nivel del Minsa como EsSalud, no obstante, a pesar de los esfuerzos realizados por el personal de salud, no se brinda una adecuada atención al usuario, todo ello por falta de una óptima gestión por parte de los representantes, con deficientes planificaciones y proyecciones, carencias de control en las entregas de medicamentos, requerimientos a las instancias superiores, que ha hecho que el colaborador sea indiferente a las necesidades de los usuarios, afectando su compromiso con la entidad y por ende con la salud de los usuarios, representando un aspecto preocupante la sociedad, pues gracias a la labor de los empleados es que se logra cumplir con los propósitos institucionales, alcanzando buen servicio al ciudadano en los Centros de Salud, es por ello que los

representantes de dichos centros deben poner al alcance y disposición de los empleados los instrumentos y equipos necesarios para el desempeño de manera comprometida en sus funciones.

A nivel local, el Puesto de Salud Parcoy - Pataz - La Libertad presenta una ineficiente gestión administrativa, pues las actividades no cuentan con una hoja de ruta establecida, ocasionando que los planes de trabajo no sean informados oportunamente; así mismo en la organización, la institución no está organizada adecuadamente en cuanto a la parte administrativa como de personal, puesto que existen empleados que no cumplen con las habilidades, destrezas y los conocimientos para el desarrollo de sus diferentes funciones, ocasionando demoras en la atención a dichos de pacientes u usuarios, a su vez, el personal se encuentra desmotivado por lo que no contribuye con lo mejor de sí al cumplimiento de objetivos organizacionales, en cuanto a la dirección, se evidencia un deficiente liderazgo por parte del encargado de direccionar la institución, con inadecuados controles tanto del cumplimiento de las actividades, planes y programas, como para el personal en temas laborales y de gastos, generando falta de compromiso y motivación organizacional en los colaboradores del ente, reflejado en una pésima identificación con la entidad, falta de apego efectivo, entre otras deficiencias más por lo que solo cumple su horario laboral asignado estando sujetos al cumplimiento de las normas establecidas.

Referente a realidad problemática es necesario formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021? ¿Cuál es la relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021? ¿Cuál es la relación de la organización con el compromiso organizacional del

personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021? ¿Cuál es la relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021? ¿Cuál es la relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?

Esta investigación tiene justificación por **conveniencia**, pues se abordará información pertinente que contribuirá a la mejora continua en el trabajo desempeñado por los empleados de la entidad en estudio, además, permitirá a los directivos de la entidad crear nuevas estrategias para mejorar su gestión y al mismo tiempo mejorar el compromiso que poseen los empleados, con base a los resultados objetados en la investigación. **Relevancia social**, el estudio brindará pautas para la mejora en los trabajos de gestión desarrollados en la entidad objeto de estudio, con lo que se logrará dotar de mejores herramientas, instrumentos y equipos médicos a la entidad y al personal, mejorando así el desempeño de sus funciones y de manera comprometida brindarán un mejor servicio y atención a los usuarios y población en general, del mismo modo esta información se encontrará al alcance los interesados que deseen realizar mejoras a problemáticas similares en la sociedad.

Asimismo, se justifica por su **Valor teórico**, pues se basó en conocimientos ya existentes que abordan ampliamente las variables en estudio, rescatando información teórica selecta para el desarrollo de la investigación dando respuesta a los problemas y objetivos planteados, asimismo, esta investigación servirá como aporte a futuras investigaciones en la comunidad científica, que traten las variables y problemáticas similares. **Implicancias prácticas**, con los resultados, conclusiones y recomendaciones, así como con la revisión bibliográfica, el estudio permitirá solucionar inconvenientes presentados en la gestión administrativa de la entidad en estudio, mejorando así el compromiso de los empleados a brindar lo mejor de sí en el ejercicio de sus funciones **y utilidad metodológica**, pues el estudio se desarrolla con el uso de metodologías científicas, que permiten el

conocimiento sobre las variables, así como con el uso de instrumentos para la recopilación de información necesaria para el alcance de los objetivos y dar solución a los problemas, pudiendo ser útiles y aplicables en futuros estudios con similar problemática.

Referente a lo anterior, se establece como **objetivo general**: Determinar la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. Como **objetivos específicos**: OE1: Identificar el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. OE2 Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. OE3: Determinar la relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. OE4: Determinar la relación de la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. OE5: Determinar la relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. OE6: Determinar la relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021.

Finalmente se menciona la **hipótesis general**: **Hi**: Existe relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. **Ho**: No existe relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. **Hipótesis específicas**: **H1**: El nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, es buena. **H2**: El nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, es bueno. **H3**: Existe relación significativa entre la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. **H4**: Existe relación significativa entre la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud

Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. **H5:** Existe relación significativa entre la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. **H6:** Existe relación significativa entre el control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo los siguientes antecedentes, internacional, Fierro, E., Martínez, M. Ortiz, F., y Martínez, J. (2018), en su investigación transversal, no experimental, con una población y muestra de 110 servidores públicos, técnica una encuesta, de instrumento un cuestionario, concluyó que si los empleados se encuentran contentos desempeñando sus funciones en la entidad, esto será benéfico para que encuentren un apego emocional con su trabajo y la entidad donde lo realizan, demostrando inclusión y pertenencia en las actividades que realiza el ente, desarrollando de la mejor manera sus tareas encomendadas, por lo que encuentran la razón moral de continuar sus labores aun cuando las cosas no marchan bien en la organización, siendo de gran importancia para el cumplimiento de propósitos, objetivos y metas organizacionales de manera colaborativa, combinando y utilizando recursos óptimamente. Además, se evidencia la relación entre las actividades ejecutadas en proporción a las planificadas, con controles preventivos para el uso de los recursos, con un liderazgo efectivo que ha permitido motivar a los colaboradores a dar cumplimiento a sus metas.

Manzano, (2019), en su artículo científico, cuantitativo, no experimental, de población y muestra de 40 trabajadores, como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario, de lo que se concluye que cuando un profesional comienza a trabajar en el sector público o privado, por su esfuerzo por lograr este objetivo, la gente piensa que ha establecido un compromiso consigo mismo, con su profesión y con la sociedad, por lo que es necesario pertenecer a un grupo social que comparte sus metas y experiencia. Por tanto, este compromiso significa buscar constantemente el progreso y el desempeño destacado en el campo laboral mediante la actualización continua de conocimientos y la formación adecuada. A través del análisis de las diferencias, se apreció que los maestros del área educativa de Pichincha creen que la institución es mejor que el departamento de educación de San Fernando. El compromiso que los docentes al realizar sus funciones es un aspecto muy importante para el logro de los objetivos

institucionales y la mejora en el aprendizaje de los alumnos, por lo que los directivos deben propiciar las herramientas y mecanismos necesarias para ello.

Tello, (2018), en su investigación de maestría, básica, descriptiva, con población y muestra de 63 trabajadores, con una encuesta como técnica, instrumento una escala de compromiso de Meyer y Allen, concluyó que: Los colaboradores mostraron un compromiso moderado en las tres dimensiones de emoción, continuidad y normas. Sin embargo, en comparación con la continuidad, los compromisos emocionales y normativos son más prominentes, es decir, el apego y las obligaciones morales son más importantes que la percepción de los beneficios reales obtenidos por la organización. En este sentido, es aún más importante que los empleados se sientan como miembros de la familia y cuando se habla de la empresa con los demás, también creen que deben ser leales y dedicados porque creen que deben aportar mucho a la empresa. Por otro lado, en términos de continuidad, puntuaron más alto en cuanto al compromiso relacionado con las decisiones individuales de salida, es decir, no creían que fuera difícil encontrar otro trabajo, ni pensaban que obtendrían los mismos beneficios.

A nivel nacional, Solis, (2020), en su investigación, básica, no experimental de corte Transversal, trabajo con una población y muestra conformada de 80 trabajadores de una universidad pública, técnica encuesta e instrumento cuestionarios. Concluyo que en la existencia de una relación entre variables de 0,424 y un p valor de 0,000. Pues la planificación se relaciona con el compromiso organizacional, con 0,538 y un p valor de 0,000. Asimismo, la organización presenta relación con el compromiso organizacional con 0,465 y un p valor de 0,000, es decir que a mejor desarrollo de los elementos de la gestión administrativa, a mejores actividades planificadas, con mayor liderazgo por parte de los directivos, con controles preventivos y una adecuada comunicación entre superiores y colaboradores, permitirá cumplir los objetivos institucionales, con personal comprometido con la organización, involucrado en todas la actividades y con iniciativa y desarrollo de sus habilidades en benéfico de la empresa.

Roncall, (2019), en su investigación de maestría, fue aplicada, no experimental, con una población de 2,520 personas, y como muestra se tomó a 334 entre directivos y docentes, de la investigación se mostró que el nivel de confianza fue del 95%, encontrándose los siguientes datos: la existencia de relación en un nivel positivo alto entre variables de 0.848, indicando que un clima laboral adecuado permite una gestión administrativa eficaz, porque para cualquier tipo de organización, los factores humanos son un activo básico, que puede mejorar y cambiar bienes o servicios, y además del aprendizaje, también debe existir una comparación eficiente de comparaciones hipotéticas entre variables del entorno laboral; el clima laboral representa un aspecto fundamental en una entidad para que los funcionarios ejecuten de una manera óptima sus funciones, por lo que con la existencia de un clima eficiente la gestión de la actividades resultará también eficiente, cabe mencionar que las entidades necesitan de buenas acciones de gestión para desarrollarse óptimamente, es por ello que debe propiciarse un clima adecuado en ellas, a fin de que la gestión realizada sea la idónea.

Rojas, (2017) en su investigación fue aplicada, no experimental, con una población y muestra de 50 trabajadores, de técnica una encuesta, instrumento un cuestionario, concluyo en la existencia de una relación de 0,762 entre las variables y un p valor de 0.000; de esta manera se determina que si la gestión administrativa es adecuada o deficiente, esto se verá repercutido en el compromiso organizacional según corresponda en la entidad; en cuanto a la gestión administrativa, esta es deficiente, en la medida que las actividades planificadas en sus diferentes planes no se cumplen a cabalidad, con un deficiente liderazgo por parte del jefe, que hace que no se tenga una dirección adecuada para el cumplimiento de los objetivos, las deficiencias encontradas producto de los controles no son comunicadas de manera oportuna para poder corregir errores. En la entidad debe hacerse mejoras en cuanto a la gestión administrativa, a fin de que los empleados puedan explotar mejor sus habilidades en tareas asignadas correctamente y direccionados al cumplimiento de las metas y objetivos que pretende la institución.

A nivel local, Marín, (2021) en su investigación que fuera básica, no experimental, con una población y muestra compuesta por 30 trabajadores, de técnica una encuesta, instrumento un cuestionario, concluyo que ambas variables poseen una relación alta de 0,778 y un p valor de 0,000 manifestando que, con la mejora en la gestión administrativa, los niveles de satisfacción laboral también se verán mejorados. En la entidad con un 27% se muestra que no existe una adecuada gestión administrativa, por lo que como resultado contrajo una satisfacción desfavorable en la entidad, siendo motivo de los malos resultados que viene arrojando con el paso del tiempo. Es importante que los funcionarios encargados tomen las decisiones pertinentes a fin de mejorar las condiciones de gestión que se vienen desempeñando en la entidad y con ello lograr incentivas y satisfacer a los colaboradores, en busca de que estos exploten sus habilidades y destrezas institucionales en beneficio de los objetivos trazados como entidad. El tener a los empleados satisfechos representa un gran valor para la entidad, pues permite su compromiso con la misión y visión que está presente y contribuyan con su mayor esfuerzo a lograrlo; asimismo, se logró conocer que los colaboradores encuestados, afirmaron que dentro de los factores que generan satisfacción laboral, es la percepción de que el área de recursos humanos que pertenece a la gestión administrativa, es consciente de la importancia que poseen las personas para el desarrollo empresarial, considerando que son los principales encargados de poner en marcha las actividades planificadas en pro del éxito integral, por lo tanto, cuando la gestión valora este recurso fundamental, se generan sentimientos de valor que ayudan a elevar al nivel de satisfacción dentro de las área, las cuales conducen a obtener un desempeño sobresaliente, por lo que de esta manera el logro de los objetivos es algo más plausible que cuando las áreas se encuentran cada uno por su lado sin coordinación del ningún tipo, lo cual corresponde a una organización que no presenta el del desarrollo de la gestión administrativa, asimismo, sostuvieron que, las herramientas de trabajo en buenas condiciones, son otro aliciente para tener un buen desempeño y el esfuerzo hacia el logro de resultados por encima de los solicitado, pues cuando los equipos funcionan correctamente, incrementan la eficiencia de los procesos, por ende, los resultados

generales serán sobresaliente, beneficiando así tanto a la organización como al colaborador de manera individual.

Jiménez, (2020) en su investigación cuantitativa, no experimental, con 20 trabajadores como población y muestra, concluyo que la gestión administrativa es inadecuada en 55% debido a la mala implementación de los trámites administrativos; por otro lado, se ha determinado que el desempeño laboral es menor al 50%, el índice se debe a la mala actitud de los empleados hacia las diferentes actividades, asimismo se confirmó relación entre variables de 0.947, la gestión administrativa es insuficiente porque los procesos que componen el proceso no se ejecutan bien, porque las tareas, misiones y objetivos son poco claros y difíciles, asimismo, dado que el responsable del área no puede distribuir equitativamente las actividades a realizar, las técnicas de trabajo empleadas no son propicias para la ejecución de las actividades y las actividades no están agrupadas en orden. Es necesario que se replanteen las acciones de gestión en la entidad, a fin de que se tenga el control sobre las actividades y que estas puedan ser desempeñadas adecuadamente por los funcionarios y empleados institucionales, objetando por el alcance de metas trazadas y el cumplimiento de objetivos como entidad.

Leveau, (2019) en su investigación no experimental, descriptiva, con 83 trabajadores como población y muestra, técnica encuesta, instrumento cuestionario, concluyo que las variables manifiestan relación de 0.697, las mismas que se encuentran relacionadas según la prueba estadística utilizada, el coeficiente de Rho, obteniendo p-valor $0.000 < 0.556$, indicando que con la mejora de una variable también se verá afectada la otra sea de manera positiva o negativa, todo depende la gestión que se realice en la entidad para que estas se ven mejoradas adecuadamente y se logren los propósitos institucionales, por lo tanto, se determina que se debe de replantear el plan de endomarketing, tomando en cuenta generar más actividades que refuerces óptimamente la comunicación en la entidad. La gerencia en la entidad debe proponer acciones y actividades sociales en la entidad para lograr que los colaboradores se encuentren más

motivados y que estos se relacionen entre sí, fomentando la comunicación, el apoyo mutuo, el trabajo en equipo y las buenas prácticas, que repercutan en su centro laboral al desempeñar sus funciones.

En cuanto a la teoría de temas relacionados, según Louffat (2012), como primera variable la **gestión administrativa**, es un factor que unifica e incorpora operaciones administrativas a través de la planificación, estructura, orientación y verificación. Luego, según Bachenheimer (2016), es un proceso de selección de alternativas en base a los principios y métodos de su gestión de capacidad empresarial, a través de las áreas de orientación, gestión y verificación institucional. Asimismo, Pérez (2012) mencionó que es un acto mediante el cual la persona que gestiona la empresa ejecuta el proyecto de acuerdo con los procedimientos prescritos por la dirección administrativa, estos procesos son: planificación, dirección, coordinación y control.

Para Huisa (2013) lo define como aquellos elementos que inciden en el estado de la entidad, tales como: planificación, estructura, orientación y control; al mismo tiempo, es el objetivo principal asegurar la prosperidad de los servicios para los usuarios y/o clientes, pensado como un proceso de vida en el que conviven pasado, presente y futuro. A su vez, para Mendoza (2017), la gestión administrativa es sistémica ya que ejecuta acciones encaminadas a conseguir las metas mediante el cumplimiento de los procesos administrativos. Donde la innovación juega un papel vital, porque puede fortalecer el modelo de negocio, hacer cambios en la estructura organizacional, fusionar la innovación productiva, adquirir tecnologías que ayuden a completar el trabajo y reducir costos, mejorar la propuesta de valor e ingresar a otros mercados o crear un nuevo mercado.

Para Álvarez (2014), el desarrollo de la gestión administrativa de manera eficiente dentro de las organizaciones, es la puerta para el manejo eficiente de los recursos que serán necesarios para alcanzar los objetivos orientados hacia el crecimiento empresarial u organizacional, por lo tanto, cuando una empresa cuida su gestión

administrativa, todos los procesos que dependen de ella, marcharán a la perfección, como resultado del manejo integral de los recursos mediante la aplicación de las etapas del proceso administrativo que dota a la organización, de una herramienta integral capaz de manejar todos los recursos que le pertenecen a la empresa y hacer más posible el logro de los objetivos planteados. De allí nace la importancia de gestionar bajo enfoques y estrategias congruentes y sostenidas en la realidad, donde el cuidado al recurso humano sea la prioridad del área administrativa, desarrollando capacitaciones pertinentes y recurrentes que ayuden a potenciar las habilidades y conocimientos de los colaboradores que son los responsables de llevar a cabo las actividades que conforman el proceso productivo empresarial.

De acuerdo a Huisa (2013), la importancia de implementar la gestión administrativa dentro de las organizaciones, es que posibilitan el manejo eficiente de los recursos de forma integral, mediante el desarrollo de una secuencia de procesos sistemáticos orientados a obtener el control de los recursos en todas las etapas, haciendo uso de su aliado principal e indiscutible, al capital humano, como el capaz de llevar a cabo aquellas actividades de tipo cognitivas que son imposibles de desarrollar por las maquinarias dado su limitada posibilidad para desarrollar procesos cognitivos complejos a partir del análisis de la realidad a la que se enfrentan día con día. Por lo tanto, se podría decir que las actividades de gestión dentro de las empresas y organizaciones, siempre han estado presente, sin embargo, estas no estaban debidamente diferenciadas para cumplir ciertas funciones en específico, de modo que al distribuir las responsabilidades, es posible que sea más eficiente su desarrollo, mediante la determinación de responsables para cada actividad, lo cual beneficiará a las actividades de control que posteriormente se deben realizar como parte del finiquito del proceso de gestión administrativa aplicado a la actividad comercial.

Según Lara (2017), es un sistema flexible, dinámico e integral, el mismo que consta de tres dimensiones. Estas dimensiones se utilizan para planificar,

organizar, coordinar y controlar las actividades internas de la empresa. Estas actividades son: 1. Estrategia, el cual se considera el proceso de mantener la continuidad y el carácter participativo de la entidad, y está directamente relacionado con la misión, visión, análisis ambiental, diseño estratégico, formulación de planes y desarrollo de dirección. 2. Operativa, se refiere a un órgano ejecutivo que puede implementar los planes y estrategias planificados en la gestión administrativa mediante la realización de actividades comerciales para lograr las metas y objetivos establecidos. 3. Control, mediante el uso de actividades basadas en la organización de la empresa para fusionar estructura paralela para realizar el control, con el fin de enfrentar con éxito los riesgos y posibles amenazas.

Álvarez (2014), Señaló la importancia de la gestión administrativa, pues esta influye en la dirección de todas las entidades ya sean públicas o privadas, esta labor se ve reflejada en la satisfacción de los usuario o clientes de acuerdo al cumplimiento de las metas y a la solución de problemas latentes en la sociedad. Una buena gestión de los recursos dentro de cualquier tipo de entidad es de suma relevancia puesto que esto ayuda a organizar todas las actividades que se llevaran a cabo para el mejoramiento de la rendición empresarial sumado a ello una buena planeación para hacerlas efectiva dichos objetivos junto a una buena dirección a través de los líderes de la entidad como son los gerentes y parte del personal administrativo quienes cuentan con autoridad dentro de dicha institución, ellos son los responsables de que se lleguen a concretar todas las metas trazadas en una entidad, lo que implica ir corrigiendo en el camino la mala organización ir solucionando los problemas que se presentan y de esta manera luchar para que la empresa marche por el camino correcto y así poder llegar a cumplir los tan ansiados objetivos con los que cuenta cada institución.

Según Münch (2011), los elementos de la gestión administrativa se dividen en las siguientes etapas: Planificación: En cuanto a ideas, misiones, visiones, valores, estrategias, políticas, planes y presupuestos como elementos. Así mismo:

Filosofía: se convierte en la razón de ser de la organización porque se basa en axiología, y el buen comportamiento, así como también en lo que creen y a quienes se comprometen con la comunidad. Objetivos estratégicos: son los objetivos planificados por estimarse que se consideran en dicho plan. Políticas: dentro de ellas se encuentran los pasos con los que cuenta toda entidad y esta a su vez está regulado. Estrategias: Aquí se encuentran los recursos con los que está tratando de lograr los objetivos. Programas: se usa una serie de tareas utilizando las estrategias en el plan de trabajo anual. Presupuesto: en toda planificación debe estar presente, pues son proyectos que utilizarán los recursos de la organización que satisfacen sus objetivos. Su propósito principal sería indicar cuál es la manera correcta de hacer uso y de asignar los recursos de tal manera que permitan el control de las organizaciones en términos financieros.

Las dimensiones de la gestión administrativa, según Louftat (2012), divididas en; **Planeación**: es una guía que conduce, la que permite determinar las mejores alternativas oficiales para lograr la ejecución sostenible y útil a lo largo del tiempo. (p. 2). Segunda dimensión: **Organización**: este factor es responsable de diseñar los procesos internos y las funciones de la organización. Tercera dimensión: **Dirección**: es el responsable de custodiar las relaciones en las organizaciones. Dirigir personal incluye comprender tanto su comportamiento personal como grupal. (p. 172). Cuarta dimensión: **Control**: es responsable de controlar los niveles efectivos y la eficiencia de los resultados logrados. Es aconsejable implementarlo permanentemente para reconocer los procesos inconvenientes, a fin de poder corregir las fallencias encontradas.

Como segunda variable de estudio se presenta al **compromiso organizacional**, la cual es definida por los autores Meyer y Allen (1991), como una particularidad que determina conexión entre un individuo y una entidad, con la presencia de efecto, apego, compromiso, identidad, entre otras virtudes que caracterizan a un trabajador comprometido y satisfecho al momento de desempeñar sus tareas, influyendo la decisión de participar activamente en las actividades institucionales.

Un trabajador al presentarse comprometido con una entidad, genera una especie de afecto hacia ella, por lo que el desarrollo de sus actividades será efectuado con esmero y óptima predisposición, permitiendo el trabajo continuo y estandarizado por parte del mismo en el tiempo, es decir que su decisión de pertenecer a la entidad y realizar sus actividades es de manera continua, manteniendo los mismos estándares de calidad en la realización de sus funciones hacia el futuro. Los gerentes deben propiciar que el personal se encuentre comprometido, pues es un aspecto importante para el cumplimiento los propósitos trazados por una entidad, con el desarrollo eficiente de sus labores.

De igual manera, los autores Betanzos y Paz (2007), definen el compromiso organizacional como un vínculo afectivo y de compromiso desarrollado por los subordinados hacia una entidad, lo cual representa la sensación de identidad para el ejercicio de sus funciones. Entonces, si un trabajador se encuentra óptimamente comprometido e identificado con el ente, al realizar sus labores lo hará de la mejor manera posible, es decir tratando de que los resultados que logre sean los mejores, lo cual es un aspecto adecuado para que se logre el desarrollo organización, puesto que los trabajadores comprometidos harán uso y manejo eficiente de los recursos disponibles en el ente, decididos a que estos sean adecuadamente gestionados y obtengan beneficios maximizados. Asimismo, el nivel compromiso que presenten los trabajadores de unanimidad, se verá reflejado en el desarrollo, desenvolvimiento y expansión de sus habilidades, puesto que un trabajador que se encuentre comprometido con su lugar de trabajo explotará todas sus habilidades, virtudes y destrezas que posee a fin de dar lo mejor de sí para el ente, logrando resultados colectivos y personales consigo mismo.

Por su parte, los autores Claire y Bört (2004), señalaron que el compromiso demostrado por los empleados de una organización determina su comportamiento y predisposición en el desarrollo de sus funciones así como en la participación de las actividades que efectúa el ente; es importante que una entidad se preocupe por lograr el compromiso en sus colaboradores, permitiendo que se orienten en el

logro de objetivos, se capaciten, participen activamente en eventos promocionados en y por la entidad, asimismo, reduce el abandono del trabajo, aumentando la permanencia en el, haciendo todo lo posible porque sus tareas resulten eficientes. La administración de los recursos humanos en una entidad deberá ser la adecuada para instaurar instrumentos efectivos y que a través de estos los trabajadores puedan involucrarse e integrarse con los objetivos organizaciones de la organización, asimismo, debe proponer acciones y actividades sociales en la entidad para lograr que los colaboradores se encuentren más motivados y que estos se relacionen entre sí, fomentando la comunicación, el apoyo mutuo, el trabajo en equipo y las buenas prácticas, que repercutan en su centro laboral al desempeñar sus funciones.

Sin embargo, la teoría del comportamiento citada por Adeyinka (2010) también se considera que tiene varios factores de comportamiento que pueden crear una persona comprometida con la entidad, esto se puede basar en la diversidad de funciones asignadas, el clima laboral en el que se desarrolla diariamente, o la diversidad de capacidades y habilidades que posee. Que el trabajador se sienta más identificado con la compañía y percibe que vale mucho más que otros. En este sentido, Hakanen, Schaufeli & Ahola (2008) mantienen que los recursos laborales afectan el compromiso laboral futuro y que las características de la salud y el bienestar de los empleados son importantes. Asimismo, sostienen que, para que un colaborador desarrolle compromiso para con la organización, es necesario que principalmente de siente satisfecho de pertenecer a la organización y de desarrollar las actividades que realiza, de esta manera logrará que la motivación se desarrolle de manera óptima, generando que su desempeño gire en torno a las motivaciones que siente, el cual se enmarca en el logro de objetivos planteados o las cuotas necesarias no solo para cumplir lo estipulado la jefatura, sino para sobrepasar estos límites sabiendo que el beneficio es para toda la organización; de este modo, se podrá incrementar los niveles de compromiso en los colaboradores, partiendo de una vista de satisfacción como elemento base para el desarrollo de la variable siguiente.

Por un lado, Cernas y Nava (2019), mencionaron que el compromiso está asociado con un alto rendimiento y eficiencia, y, por otro lado, se asocia con tiempo y esfuerzo en el trabajo. De manera similar, Ortiz (2018), el compromiso organizacional es una variable de mucha atención porque es esencial para la eficiencia y la eficacia de la gestión de una empresa, coherencia y lealtad del empleado con respecto a la organización. Para Clegg (2013), se refiere a la medida en que los colaboradores de una organización se consideran como parte de una organización (o algunas partes) y se sienten apegadas a la misma.

Una característica del compromiso organizacional, dado por Lagomarsino (2003), es la presencia de un vínculo psicológico que los trabajadores o los empleados tienen con la organización a la que pertenecen, donde existen dos componentes básicos, por un lado, la identificación organizativa o la participación. Y, por el otro lado, la lealtad y la nobleza del trabajador para la institución serán esenciales para comprender el compromiso organizacional. En este enlace se instituye que la actitud o trabajador del empleado cuya representación sugiere una relación psicológica o afectiva entre el trabajador y la organización donde funciona, cuya dependencia es la equidad de los empleados y con o sin la participación de la organización donde Las obras, en algunos, representan la teoría del intercambio del compromiso del empleado, el compromiso en el desempeño laboral es muy importante puesto que al sentirse identificado significa buscar constantemente el progreso y el desempeño destacado en el campo laboral mediante la actualización continua de conocimientos y la formación adecuada

Los autores Betanzos y Paz (2007), sostienen que el alto rendimiento de una entidad depende del compromiso y empeño por parte de los trabajadores al momento de desenvolverse en sus labores cotidianas metiendo esfuerzo y dedicación a las tareas encomendadas, dando lo mejor de sí, sintiéndose parte integral de la empresa, siendo este el motor fundamental que impulsa a que la productividad de la empresa se dé desarrolle de manera eficiente y de esta

manera poder llegar a las metas trazadas como parte de esto tiene que ver el personal encargado ya que gracias a sus estrategias y al por mantener un equipo de trabajo eficiente se logran los objetivos. Por otro lado, la motivación es fundamental dentro de la organización ya que a través del impulso psicológico los colaboradores se sentirán con más ganas de trabajar por lo que desarrollaran sus actividades de la mejor manera estarán bien emocionalmente, se sentirán más comprometidos con la entidad ofrecerán los productos o recomendaran los servicios que brinda la empresa se sentirán identificados con la institución por lo que los logros que esta obtenga también lo sentirán parte de ellos.

Para el autor Ortiz (2018), es necesario que las organizaciones desarrollen en sus colaboradores, orientaciones hacia el compromiso del logro de los objetivos organizacionales al mismo tiempo que cumplan sus propios objetivos orientados a la superación personal propia de cada uno; para ello, es necesario que proporcionen los recursos que son necesarios para que esta variable se desarrolle, pues cuando una empresa no cuida los factores orientados a que se genere un buen desempeño, tendrá colaboradores que solo cumplen sus obligaciones pro una simple cuestione de responsabilidad más no porque realmente tienen el interés de contribuir con el desarrollo organizacional, esto debido a que, cuando no hay motivación, es imposible que se desarrollen los componentes que logran obtener compromiso organizacional, siendo este un factor clave y determinante al momento de desarrollar la actividades encomendadas. Asimismo, no se debe confundir los pagos puntuales como un factor que obliga al colaborador a desarrollar compromiso para con la organización donde labora, pues esto es parte de la responsabilidad del empleador, más no es un atributo que debe ser valorado como super relevante por el colaborador.

Según Clegg (2013), señala que el compromiso organizacional se caracteriza por mantener una relación estrecha entre los colaboradores y la organización, dando inicio a una buena conexión entre empleadores y trabajadores, esto dará pie a que el trabajador se sienta cómodo e identificado con la entidad en donde tendrá una

participación activa dentro de ella, siendo leal y caballeroso aportando así elementos fundamentales para lograr la productividad y por ende el aumento de los ingresos, sin embargo, este último no solo depende del buen desempeño de los colaboradores sino que también depende de factores externos entre ellos podemos encontrar los factores climáticos y geográficos o la baja economía, así también los clientes pueden cambiar de gusto y preferencias, por lo que el desenvolvimiento de los trabajadores puede ser el mejor, la buena atención, trato amable, entrega de los pedidos en las fechas establecidas, compromiso con la entidad, pero sin embargo el nivel de ventas es totalmente bajo, debido a los factores antes mencionados. Por lo que es recomendable que la empresa realice un estudio completo de los factores que afectaran su rendimiento.

El autor Ortiz (2018), sostiene que si existe un buen desempeño laboral dentro de la entidad, es decir si los empleados se encuentran contentos desempeñando sus funciones en la entidad, esto será benéfico para que encuentren un apego emocional con su trabajo y la entidad donde lo realizan, demostrando inclusión y pertenencia en las actividades que realiza el ente, desarrollando de la mejor manera sus tareas encomendadas, por lo que encuentran la razón moral de continuar sus labores aun cuando las cosas no marchan bien en la organización, siendo de gran importancia para el cumplimiento de propósitos, objetivos y metas organizacionales de manera colaborativa, combinando y utilizando recursos óptimamente. Además, se evidencia la relación entre las actividades ejecutadas en proporción a las planificadas, con controles preventivos para el uso de los recursos, con un liderazgo efectivo que ha permitido motivar a los colaboradores a dar cumplimiento a sus metas. El compromiso que muestren los colaboradores con lo que realicen y con la entidad donde laboren, representa un aspecto importante para el crecimiento institucional.

Adeyinka (2010) Teniendo como elementos del compromiso a la emoción, continuidad y normas. En comparación con la continuidad, los compromisos emocionales y normativos son más prominentes, esto quiere decir que el apego y

las obligaciones morales son más importantes que la percepción de los beneficios reales obtenidos por la organización. En este sentido, es aún más importante que los empleados se sientan identificados, es decir que se sientan como miembros pertenecientes de la familia, y cuando se habla de la empresa con los demás, también creen que deben ser leales y dedicados porque creen que deben aportar mucho a la empresa puesto que al esforzarse para la obtención de más ingresos y al lograr estos resultados pues ellos también se sentirán satisfechos por los resultados obtenidos ya que dichos resultados es parte del esfuerzo y dedicación que entregaron al momento de realizar sus actividades. Por otro lado, en términos de continuidad, puntuaron más alto en cuanto al compromiso relacionado con las decisiones individuales de salida, es decir, no creían que fuera difícil encontrar otro trabajo, ni pensaban que obtendrían los mismos beneficios.

Dimensiones de la variable compromiso organizacional, según los autores Meyer y Allen (1991), son las siguientes: Primera dimensión: **Compromiso afectivo**, es el vínculo de apego que demuestra un trabajador a la entidad donde labora, influyendo en sus condiciones anímicas al momento de efectuar sus tareas, el compromiso afectivo refleja una inclinación emocional positiva e intensa de un subordinado hacia una entidad logrando la satisfacción de sus expectativas. El compromiso afectivo que un trabajador presente, demuestra comodidad de la pertenencia de una entidad, pues con el afecto que posee hacia ella logra desempeñarse de una manera eficiente.

Segunda dimensión: **Compromiso de continuación**, es la decisión que toman los trabajadores de una entidad continuar realizando sus funciones en el lugar donde laboran. El compromiso de continuidad hace referencia al pacto psicológico hecho por un trabajador consigo mismo para desempeñar óptimamente sus labores y de manera continua en una entidad, sin tener presente la idea de cambiar lugar de trabajo o empresa para laborar, esta decisión es tomada por el trabajador gracias a su compromiso que posea con la entidad y el grado de satisfacción que presente en el desarrollo de sus actividades. El compromiso de continuidad es dado como

un nexo entre subordinados e institución logrando a través del tiempo incentivos, remuneraciones y oportunidades que oferte el centro laboral que resulte atractivo para el colaborador. Tercera dimensión: **Compromiso normativo**, tiene que ver con la decisión de permanencia de un trabajador para seguir laborando en una entidad como un acto de reciprocidad por los beneficios que le brinda, es decir que los colaboradores se apegan a un centro laboral por lealtad, tomando la decisión de perdurar en él, cumpliendo un deber moral fielmente a cambio de la oportunidad que tiene de laborar allí o por haberle recompensado o apoyado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

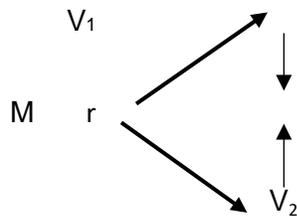
Tipo de estudio

La investigación es de tipo básica con un enfoque cuantitativo, ya que se basó en recopilar información para la comprobación de la hipótesis, sin manipularse las variables Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), manifiesta que al producir conocimiento y teorías se menciona como una investigación básica. (p. 29)

Diseño de investigación

Investigación no experimental, pues las variables no fueron manipuladas, observándose simplemente tal y como suceden en su contexto actual, para su posterior análisis, de corte trasversal por que se estudiara en un solo periodo y de nivel correlacional, porque se buscara el grado de correlación entre ambas variables (Cortés e Iglesias, 2004, p. 27)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

- M** : Colaboradores del establecimiento de salud.
V1 : Observación de la variable gestión administrativa
V2 : Observación de la variable compromiso organizacional
r : Relación

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión administrativa

V2: Compromiso organizacional

Nota: la operacionalización de las variables se detalla en el anexo 1.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población comprende una colectividad de elementos que presentan caracteres afines (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174)

Estuvo comprendido por 22 colaboradores del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad la Dirección Regional de Salud – La Libertad.

Criterios de inclusión:

Se incluyó al personal nombrado y CAS que estén en los rangos de edad de 18 a 65 años.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes de cada área y al director de la institución y personal que no desea ser participe en la organización.

Muestra

La muestra, es parte conformante de la población, los cuales presentan características similares a de la totalidad de misma, por lo que los resultados que se obtengan con el estudio de la muestra supone que serán los mismo de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175)

La muestra está conformada por la totalidad de la población, es decir 22 trabajadores.

Muestreo: El muestreo fue censal, debido a que se trabajó con la totalidad de la población.

Unidad de análisis: Un colaborador del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Técnica aplicada para la medición de las variables en estudio fue la encuesta, utilizándose la encuesta para ambas variables, tanto para la gestión administrativa y para el compromiso organizacional.

Instrumento

El instrumento utilizado para medir la variable gestión administrativa, cuya finalidad para identificar el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, fue el cuestionario adaptado del estudio de Soria (2021), denominada: Gestión administrativa y satisfacción del paciente en el Hospital II-1 Santa Gema, Yurimaguas, 2020. El cual presenta una estructura de 18 enunciados, fraccionado en 4 dimensiones, la primera conformada por 6 preguntas y la segunda, tercera y cuarta estará conformado por 4 preguntas. La escala de medición será ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre.

El instrumento para medir la variable compromiso organizacional, cuya finalidad Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021., el cuestionario fue adaptado del estudio de Araujo y Caballero (2019), denominada: Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifurt Perú S.A.C. Trujillo-2019. El cuestionario con una estructura de 14 preguntas, fraccionadas en 3 dimensiones, la primera constituida por 4 preguntas, la segunda dimensión constará de 5 preguntas y la tercera constará de 5 preguntas. Con escala de medición ordinal de: 1= Totalmente en desacuerdo,

2= En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo.

Validez

La validez de los instrumentos fue establecida por juicio de expertos, son profesionales con amplios conocimientos de las variables e investigación científica valorando así, indicadores de coherencia.

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.5	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.8	Si es aplicable
	3	Especialista	4.9	Si es aplicable
Compromiso organizacional	1	Metodólogo	4.5	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.8	Si es aplicable
	3	Especialista	4.8	Si es aplicable

La confiabilidad de los instrumentos se determinará utilizando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach, que permite medir la consistencia interna del instrumento. Para que sean confiables los instrumentos el valor obtenido tendrá que ser mayor a 0.70 (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

Análisis de confiabilidad de gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	22	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	18

Análisis de confiabilidad de compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	22	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,972	14

3.5. Procedimientos

Se recurrirá a fuentes primarias y secundarias para la construcción del marco teórico, a su vez se procederá a la estructuración de los instrumentos (Cuestionario) para a la recolección de la información de cada variable de estudio; el cuestionario será aplicado a los ciudadanos de acuerdo a la muestra obtenida, el procesamiento y análisis de los datos se realizara a través de la estadística descriptiva, se contrastara los resultados con los antecedentes y las teorías y se establecerán las conclusiones y recomendaciones finales de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Para medir los objetivos descriptivos se utilizó tablas de frecuencia. Para validar la hipótesis con los objetivos correlacionales se utilizó la prueba de normalidad shapiro willk a fin de conocer el comportamiento de los datos, la medición de la correlacion se efectuó con el coeficiente de Pearson o spearman Este coeficiente toma valores entre -1 y 1.

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja

- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)

3.7. Aspectos éticos

Tendrá su fundamento en los principios éticos internacionales, iniciando por el respeto a las personas, donde participaran voluntariamente, seguido de beneficencia en los participantes que sirvió para generar cambios en la institución.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 1.

Nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Escala	intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Mala	21 – 32	7	32%
Regular	32 – 62	10	45%
Buena	62 - 78	5	23%
Total		22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad.

Interpretación:

Respecto a la gestión administrativa es regular en un 45%, mala en un 32% y buena en un 23%. Estos resultados arrojan que la institución proyecta sus metas a corto y mediano plazo, planifica su actividad de gestión, no obstante no se planifican oportunamente los presupuestos.

4.2. Nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 2.

Nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021.

Escala	Intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	17 – 32	6	27%
Medio	32 – 48	11	50%
Alto	48 - 60	5	23%
Total		22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad.

Interpretación:

Respecto al compromiso organizacional es medio en un 50%, bajo en un 27% y alto en un 23%. Sin embargo consideran que los beneficios laborales que se percibe mensualmente no son satisfactorios, el trabajo realizado muchas veces no cumple con las expectativas de sus superiores y de la institución, el personal no cumple a cabalidad con sus funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,930	22	,125
Compromiso organizacional	,940	22	,196

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25 **Interpretación:**

Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro-Wilk; el resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

4.3. Relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 4.

Relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

		Planeación	Compromiso organizacional
planeación	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Interpretación:

Se contempla la correlación entre la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,976 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la planificación se relaciona en un (nivel alto) con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

4.4. Relación de la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 5.

Relación de la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

		Organización	Compromiso organizacional
organización	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,953**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	22

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

Interpretación:

Se contempla la correlación entre la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,953 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p -valor ≤ 0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la organización se relaciona en un (nivel alto) con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

4.5. Relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 6.

Relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

		Dirección	Compromiso organizacional
Dirección	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Interpretación:

Se contempla la correlación entre la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,968 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la dirección se relaciona en un (nivel alto) con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

4.6. Relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 7.

Relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

		Control	Compromiso organizacional
Control	Correlación de Pearson	1	,973**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,973**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Interpretación:

Se contempla la correlación entre el control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el control se relaciona en un (nivel alto) con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

4.7. Relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

Tabla 8.

Relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Red de Salud Pataz_La Libertad, 2021.

		Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,985**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,985**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Interpretación:

Se contempla la correlación entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,985 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión administrativa se relaciona en un (nivel alto) con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.

V. DISCUSIÓN

En este acápite se discute los resultados obtenidos con las investigaciones citadas y teorías relacionadas al tema, teniendo así que el nivel de gestión administrativa es regular en un 45%, mala en un 32% y buena en un 23%, dichos resultados se deben a que la institución proyecta sus metas a corto y mediano plazo, planifica su actividad de gestión, no obstante no se planifican oportunamente los presupuestos, el personal se siente comprometido con los objetivos institucionales, no existe adecuados reconocimientos y sanciones a los colaboradores La institución, deficiente control de sus recaudaciones económicas, el área de control interno no interviene oportunamente ante algunas deficiencias, no comunican algunas deficiencias en cuanto a montos de pagos y no se informa oportunamente los mecanismos de control que realizan las áreas para evitar la malversación de los recursos públicos, dichos resultados discrepa con lo expuesto por Fierro, Martínez, Ortiz y Martínez (2018), quien hace mención que si los empleados se encuentran contentos desempeñando sus funciones en la entidad, esto será benéfico para que encuentren un apego emocional con su trabajo y la entidad donde lo realizan, demostrando inclusión y pertenencia en las actividades que realiza el ente, desarrollando de la mejor manera sus tareas encomendadas, por lo que encuentran la razón moral de continuar sus labores aun cuando las cosas no marchan bien en la organización, siendo de gran importancia para el cumplimiento de propósitos, objetivos y metas organizacionales de manera colaborativa, combinando y utilizando recursos óptimamente. Además, se evidencia la relación entre las actividades ejecutadas en proporción a las planificadas, con controles preventivos para el uso de los recursos, con un liderazgo efectivo que ha permitido motivar a los colaboradores a dar cumplimiento a sus metas, además, Jiménez (2020) coincide los resultados en su estudio al manifestar que la gestión administrativa es inadecuada en 55% debido a la mala implementación de los trámites administrativos; por otro lado, se ha determinado que el desempeño laboral es menor al 50%, el índice se debe a la mala actitud de los empleados hacia las diferentes actividades, asimismo se confirmó relación entre variables de 0.947, la gestión administrativa es insuficiente porque los

procesos que componen el proceso no se ejecutan bien, porque las tareas, misiones y objetivos son poco claros y difíciles, asimismo, dado que el responsable del área no puede distribuir equitativamente las actividades a realizar, las técnicas de trabajo empleadas no son propicias para la ejecución de las actividades y las actividades no están agrupadas en orden. Es necesario que se replanteen las acciones de gestión en la entidad, a fin de que se tenga el control sobre las actividades y que estas puedan ser desempeñadas adecuadamente por los funcionarios y empleados institucionales, objetando por el alcance de metas trazadas y el cumplimiento de

Así mismo, se muestra el nivel de compromiso organizacional es medio en un 50%, bajo en un 27% y alto en un 23%, , sin embargo consideran que los beneficios laborales que se percibe mensualmente no son satisfactorios, el trabajo realizado muchas veces no cumple con las expectativas de sus superiores y de la institución, el personal no cumple a cabalidad con sus funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución y la institución reconoce los logros y recompensa, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Manzano, (2019), haciendo mención que cuando un profesional comienza a trabajar en el sector público o privado, por su esfuerzo por lograr este objetivo, la gente piensa que ha establecido un compromiso consigo mismo, con su profesión y con la sociedad, por lo que es necesario pertenecer a un grupo social que comparte sus metas y experiencia. Por tanto, este compromiso significa buscar constantemente el progreso y el desempeño destacado en el campo laboral mediante la actualización continua de conocimientos y la formación adecuada. A través del análisis de las diferencias, se apreció que los maestros del área educativa de Pichincha creen que la institución es mejor que el departamento de educación de San Fernando. El compromiso que los docentes al realizar sus funciones es un aspecto muy importante para el logro de los objetivos institucionales y la mejora en el aprendizaje de los alumnos, por lo que los directivos deben propiciar las herramientas y mecanismos necesarias para ello.

Así mismo, Tello (2018), menciona que los colaboradores mostraron un compromiso moderado en las tres dimensiones de emoción, continuidad y normas. Sin embargo, en comparación con la continuidad, los compromisos emocionales y normativos son más prominentes, es decir, el apego y las obligaciones morales son más importantes que la percepción de los beneficios reales obtenidos por la organización. En este sentido, es aún más importante que los empleados se sientan como miembros de la familia y cuando se habla de la empresa con los demás, también creen que deben ser leales y dedicados porque creen que deben aportar mucho a la empresa. Por otro lado, en términos de continuidad, puntuaron más alto en cuanto al compromiso relacionado con las decisiones individuales de salida, es decir, no creían que fuera difícil encontrar otro trabajo, ni pensaban que obtendrían los mismos beneficios.

Además, se destaca la relación entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Patataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,985 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), así mismo, existe relación entre la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Patataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,976 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), además, existe relación entre la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Patataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,953 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), además, se menciona que existe relación entre la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Patataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,968 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) y por último, existe relación entre el control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Patataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor}$

≤ 0.05), dichos resultados coinciden con lo expuesto por Solis (2020), quien hace mención sobre la existencia de una relación entre variables, de 0,424 y un p valor de 0,000. Pues la planificación se relaciona con el compromiso organizacional, con 0,538 y un p valor de 0,000. Asimismo, la organización presenta relación con el compromiso organizacional con 0,465 y un p valor de 0,000, es decir que a mejor desarrollo de los elementos de la gestión administrativa, a mejores actividades planificadas, con mayor liderazgo pro parte de los directivos, con controles preventivos y una adecuada comunicación entre superiores y colaboradores, permitirá cumplir los objetivos institucionales, con personal comprometido con la organización, involucrado en todas la actividades y con iniciativa y desarrollo de sus habilidades en benéfico de la empresa.

Así mismo, Roncall, (2019), menciona la existencia de relación en un nivel positivo alto entre variables de 0.848, indicando que un clima laboral adecuado permite una gestión administrativa eficaz, porque para cualquier tipo de organización, los factores humanos son un activo básico, que puede mejorar y cambiar bienes o servicios, y además del aprendizaje, también debe existir una comparación eficiente de comparaciones hipotéticas entre variables del entorno laboral; el clima laboral representa un aspecto fundamental en una entidad para que los funcionarios ejecuten de una manera óptima sus funciones, por lo que con la existencia de un clima eficiente la gestión de la actividades resultará también eficiente, cabe mencionar que las entidades necesitan de buenas acciones de gestión para desarrollarse óptimamente, es por ello que debe propiciarse un clima adecuado en ellas, a fin de que la gestión realizada sea la idónea, además, Rojas, (2017) sostuvo la existencia de una relación de 0,762 entre las variables y un p valor de 0.000; de esta manera se determina que si la gestión administrativa es adecuada o deficiente, esto se verá repercutido en el compromiso organizacional según corresponda en la entidad; en cuanto a la gestión administrativa, esta es deficiente, en la medida que las actividades planificadas en sus diferentes planes no se cumplen a cabalidad, con un deficiente liderazgo por parte del jefe, que hace que no se tenga una dirección adecuada para el cumplimiento de los objetivos, las

deficiencias encontradas producto de los controles no son comunicadas de manera oportuna para poder corregir errores. En la entidad debe hacerse mejoras en cuanto a la gestión administrativa, a fin de que los empleados puedan explotar mejor sus habilidades en tareas asignadas correctamente y direccionados al cumplimiento de las metas y objetivos que pretende la institución, así mismo, Marín, (2021) hace mención que que ambas variables poseen una relación alta de 0,778 y un p valor de 0,000 manifestando que, con la mejora en la gestión administrativa, los niveles de satisfacción laboral también se verán mejorados. En la entidad con un 27% se muestra que no existe una adecuada gestión administrativa, por lo que como resultado contrajo una satisfacción desfavorable en la entidad, siendo motivo de los malos resultados que viene arrojando con el paso del tiempo. Es importante que los funcionarios encargados tomen las decisiones pertinentes a fin de mejorar las condiciones de gestión que se vienen desempeñando en la entidad y con ello lograr incentivas y satisfacer a los colaboradores, en busca de que estos exploten sus habilidades y destrezas institucionales en beneficio de los objetivos trazados como entidad. El tener a los empleados satisfechos representa un gran valor para la entidad, pues permite su compromiso con la misión y visión que está presente y contribuyan con su mayor esfuerzo a lograrlo; asimismo, se logró conocer que los colaboradores encuestados, afirmaron que dentro de los factores que generan satisfacción laboral, es la percepción de que el área de recursos humanos que pertenece a la gestión administrativa, es consciente de la importancia que poseen las personas para el desarrollo empresarial, considerando que son los principales encargados de poner en marcha las actividades planificadas en pro del éxito integral, por lo tanto, cuando la gestión valora este recurso fundamental, se generan sentimientos de valor que ayudan a elevar al nivel de satisfacción dentro de las área, las cuales conducen a obtener un desempeño sobresaliente, por lo que de esta manera el logro de los objetivos es algo más plausible que cuando las áreas se encuentran cada uno por su lado sin coordinación del ningún tipo, lo cual corresponde a una organización que no presenta el del desarrollo de la gestión administrativa, asimismo, sostuvieron que, las herramientas de trabajo en buenas condiciones,

son otro aliciente para tener un buen desempeño y el esfuerzo hacia el logro de resultados por encima de los solicitado, pues cuando los equipos funcionan correctamente, incrementan la eficiencia de los procesos, por ende, los resultados generales serán sobresaliente, beneficiando así tanto a la organización como al colaborador de manera individual; y por último, Leveau, (2019) demostró que las variables manifiestan relación de 0.697, las mismas que se encuentran relacionadas según la prueba estadística utilizada, el coeficiente de Rho, obteniendo p-valor $0.000 < 0.556$, indicando que con la mejora de una variable también se verá afectada la otra sea de manera positiva o negativa, todo depende la gestión que se realice en la entidad para que estas se ven mejoradas adecuadamente y se logren los propósitos institucionales, por lo tanto, se determina que se debe de replantear el plan de endomarketing, tomando en cuenta generar más actividades que refuerces óptimamente la comunicación en la entidad. La gerencia en la entidad debe proponer acciones y actividades sociales en la entidad para lograr que los colaboradores se encuentren más motivados y que estos se relacionen entre sí, fomentando la comunicación, el apoyo mutuo, el trabajo en equipo y las buenas prácticas, que repercutan en su centro laboral al desempeñar sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,985 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
2. El nivel de gestión administrativa es regular en un 45%, mala en un 32% y buena en un 23%, dichos resultados se deben a que la institución proyecta sus metas a corto y mediano plazo, planifica su actividad de gestión, no obstante no se planifican oportunamente los presupuestos, el personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.
3. El nivel de compromiso organizacional es medio en un 50%, bajo en un 27% y alto en un 23%, dichos resultados se deben a que el personal se siente emocionalmente vinculado con la institución, se siente comprometido con la institución por los beneficios económicos recibidos.
4. Existe relación entre la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,976 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
5. Existe relación entre la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,953 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
6. Existe relación entre la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,968 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

7. Existe relación entre el control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$)

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director del puesto de salud Parcoy, debe proyectar sus metas a corto y mediano plazo, planificar su actividad de gestión, planificar oportunamente los presupuestos.
- 7.2.** Al director del puesto de salud Parcoy, que el personal se siente comprometido con los objetivos institucionales, se desarrolle adecuados reconocimientos y sanciones a los colaboradores.
- 7.3.** Al director del puesto de salud Parcoy, desarrollar un adecuado control de sus recaudaciones económicas, intervenir oportunamente ante algunas deficiencias comunicando en cuanto a montos de pagos
- 7.4.** Al director del puesto de salud Parcoy, informar oportunamente los mecanismos de control que realizan las áreas para evitar la malversación de los recursos público, monitorear el cumplimiento de los planes institucionales.
- 7.5.** Al director del puesto de salud Parcoy, capacitar constantemente al personal en tema administrativos, en aplicación de la ley general de procedimientos administrativos, para poder cumplir con los tiempos establecidos de acuerdo a ley.
- 7.6.** Al director del puesto de salud Parcoy, entregar y hacer conocer el ejemplar de manual de organización y funciones a todo el personal de la institución, con el objetivo que se tenga personal idóneo en cada área de trabajo.
- 7.7.** Al director del puesto de salud Parcoy y jefe de personal, hacer cumplir a cabalidad con sus funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución incentivando el reconocimiento de logros y recompensaciones.

REFERENCIAS

- Adeyinka, T. (2010). *Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional*
- Álvarez, M. (2014). *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el hospital Básico Baños*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7466/1/Mg.ASS.2252.pdf>
- Bachenheimer (2016). *Definición de términos: Administración de empresas*.
http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
<http://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Caamaño, E. (2008). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49–58
- Caisa, S. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato*. Ambato, Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Cernas, D. y Nava, R (2019). *Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría*. *Investigación educativa*, 21(1), 1-10.
<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>
- Claure, M. y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 77-83.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>

- Clegg, C. (2013). Psicología de la tardanza de los empleados, la ausencia y el volumen de negocios: Una crítica metodológica y un estudio empírico. *Journal of Applied Psychology*, 68, 88-101.
- Fierro, E., Martínez, M. Ortiz, F., y Martínez, J. (2018). *La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México.* (artículo científico) Universidad Autónoma del Estado de México, México, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6881873.pdf>
- Hakanen, J., Schaufeli, W. & Ahola, K. (2008). The job demands resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241
- Huisa, J. (2013). *Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas.* Información Tecnológica. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=32a905b1-fd91-4c27-b10d-cf10b6db07e9%40sessionmgr103>
- Hurtado, C. (2008). *Desarrollo Organizacional y Cambio* (Octava Edición ed.). México: Thomson.
- Jiménez, L. (2020). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47421/Jim%c3%a9nez_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lagormarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos Del IEEM*, 6(3), 79-83. url
- Lara, J. (2017). Impacto en la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal- Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*, 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>

- Leveau, E. (2019). *Eficacia del endomarketing y compromiso organizacional en colaboradores de C.A.C. San Martín de Porres Ltda, distrito Tarapoto, 2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45732/Leveau_TE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos administrativos. 3° edición*. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_proceso_administrativo_enrique_louf
- Manzano, A. (2019). *Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de quito-ecuador*. (artículo científico) Instituto Tecnológico Superior Cordillera, Quito, Ecuador, <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Marín, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Tarapoto, 2020*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%C3%adn_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%C3%ADn_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Revista científica dominio de las ciencias, 18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, Vol. 1, 61-89. Recuperado de <http://www.m5zn.com/newuploads/2015/10/04/pdf/400c5edfcd96289.pdf>

- Münch, L. (2011). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*.
- Ortiz, F. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Red internacional*, 12(1), 446-460.
<https://riico.net/index.php/riico/article/view/1702/1673>
- Pérez, R. (2012). *La optimización de las finanzas corporativas, factor relevante en los resultados económicos*. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.
- Rojas, E. (2017). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7073/Rojas_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roncall, D. (2019). *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura*. Lima .2016. (Tesis de maestría) Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú,
<http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/875428/1/TESIS%20COMPLETA%20DORA%20RONCALL%20ALDAZ.pdf>
- Solis, H. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública Lima, 2019*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41848/Solis_RHM.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Tello, I. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador,
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

ANEXOS

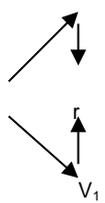
Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Según Louffat (2012), la gestión administrativa, es un factor que unifica e incorpora operaciones administrativas a través de la planificación, estructura, orientación y verificación.	La gestión administrativa, es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Se medirá mediante las dimensiones e indicadores en un cuestionario.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyección de metas - Programación de procesos - Planificación de procesos - Publicación de procesos 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación de procedimientos - Cumplimiento de los planes 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de procedimientos - Fiscalización - Evaluación de sanciones - Aplicaciones de sanciones 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Control de recaudación - Fecha u montos de pagos 	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991), mencionando que el compromiso organizacional como una circunstancia interna que representa la existencia de una conexión entre la organización y el individuo, presentando los efectos a la decisión de mantener o salir la organización. El compromiso organizativo presenta sus dimensiones: afectivo, continuo y estandarizado.	El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y la organización. Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores en un cuestionario.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculo emocional - Identidad - Orgullo de pertenencia - Lealtad 	Ordinal
			Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> - Economía - Beneficio - Interés laboral 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Moralidad - Deber - Reciprocidad 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determina la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Identificar el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>OE3: Determinar la relación de la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>OE4: Determinar la relación de la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>OE5: Determinar la relación de la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>OE6: Determinar la relación del control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, es buena.</p> <p>H2: El nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021, es bueno.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la planificación con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la organización con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la dirección con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p> <p>H6: Existe relación significativa entre el control con el compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES	

Diseño de experimental	investigación. Diseño no	Población	Variables	Dimensiones															
 <p>M</p> <p>V₂</p>	<p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>V1= Gestión administrativa</p> <p>V2= Compromiso organizacional</p>	<p>.....</p> <p>Muestra</p> <p>.....</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1102 251 1312 381">Gestión administrativa</td> <td data-bbox="1312 251 1648 381">Planeación</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1312 284 1648 316">Organización</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1312 316 1648 349">Dirección</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1312 349 1648 381">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1102 381 1312 462">Compromiso organizacional</td> <td data-bbox="1312 381 1648 414">Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1312 414 1648 446">Compromiso de continuación</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1312 446 1648 462">Compromiso normativo</td> </tr> </table>	Gestión administrativa	Planeación		Organización		Dirección		Control	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo		
Gestión administrativa	Planeación																		
	Organización																		
	Dirección																		
	Control																		
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo																		
	Compromiso de continuación																		
	Compromiso normativo																		

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa

Buenos días, esta encuesta se desarrolla con la finalidad de Identificar el nivel de gestión administrativa del personal del puesto de salud Parcoy, Patataz_La Libertad, 2021, es así que pedimos total sinceridad para responder a las preguntas que aquí se aplican, sin más que decir se agradece su participación.

Instrucciones: Por favor marque los datos a consultar que se le presentan a continuación con una (X).

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 1 : Gestión administrativa						
Dimensión1: Planeación		1	2	3	4	5
1	¿La institución proyecta sus metas a corto y mediano plazo?					
3	¿La institución realiza una adecuada programación de sus procesos?					
4	¿Considera que la institución planifica su actividad de gestión?					
5	¿La publicación de procesos es oportuna?					
6	¿Considera que las actividades se planifican oportunamente los presupuestos?					
Dimensión 2: Organización		1	2	3	4	5
7	¿Considera que el personal se adapta a los procedimientos impartidos por la institución?					
8	¿La institución realiza monitorea el cumplimiento de los planes institucionales?					
9	¿El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales)?					

10	¿Considera que los trabajadores de la institución trabajan en equipo?					
Dimensión 3: Dirección		1	2	3	4	5
11	El personal se involucra en el diseño de procedimientos.					
12	Existe una adecuada fiscalización.					
13	Existe adecuados reconocimientos y sanciones a los colaboradores.					
14	La aplicación de sanciones se desarrolla conforme a ley.					
Dimensión 4: Control		1	2	3	4	5
15	¿La institución hace un adecuado control de sus recaudaciones económicas?					
16	¿El responsable de personal hace un buen control del personal?					
17	¿El área de control interno interviene oportunamente ante algunas deficiencias comunicando algunas deficiencias en cuanto a montos de pagos?					
18	¿Se informa oportunamente los mecanismos de control que realizan las áreas para evitar la malversación de los recursos públicos?					

Fuente: Soria (2021). *Gestión administrativa y satisfacción del paciente en el Hospital II-1 Santa Gema, Yurimaguas, 2020*

Cuestionario de compromiso organizacional

Buenos días, esta encuesta se desarrolla con la finalidad de Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal del puesto de salud Parcoy, Pataz_La Libertad, 2021., es así que pedimos total sinceridad para responder a las preguntas que aquí se aplican, sin más que decir se agradece su participación.

Instrucciones

Por favor marque los datos a consultar que se le presentan a continuación con una (X).

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2 : Compromiso organizacional						
Dimensión1: Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Se siente emocionalmente vinculado con la institución					
2	Se siente identificado con la institución					
3	Se siente orgulloso (a) de pertenecer a la institución					
4	Es leal a sus superiores.					
Dimensión 2: Compromiso de continuación						
5	Se siente comprometido con la institución por los beneficios económicos recibidos.					
6	No puede renunciar porque compromisos familiares que tiene.					
7	Los beneficios laborales que percibo mensualmente son satisfactorios					

8	Soy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en la institución					
9	Si tuviera otra oportunidad de trabajo más atractiva económicamente dejaría la institución					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
10	Tengo una sensación de deuda con la institución					
11	Reconozco mis errores y asumo la responsabilidad de ellos ante la institución					
12	El trabajo realizado cumple con las expectativas de mis superiores y de la institución					
13	Cumple con sus funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución					
14	La institución reconoce mis logros y me recompensa por ello					

Fuente: Araujo y Caballero (2019). Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifurt Perú S.A.C. Trujillo-2019.

Validación de instrumentos

I.- INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Leiva Alva Liliana Eva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión administrativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

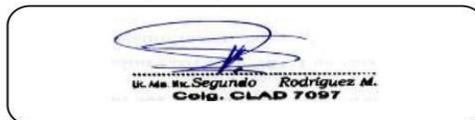
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 17 de junio de 2021



I.- INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Leiva Alva Liliana Eva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 17 de junio de 2021



Uc. Ma. Sc. Segundo Rodríguez M.
 Celg. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**
 Autor (s) del instrumento (s) : Leiva Alva Liliana Eva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 18 de Junio de 2021



REGUC. 11541

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Compromiso organizacional**
 Autor (s) del instrumento (s) : Leiva Alva Liliana Eva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

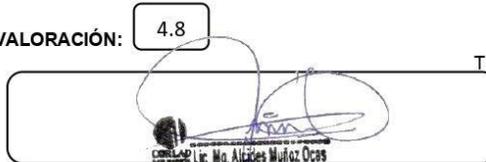
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 18 de Junio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Gestión administrativa**
 Autor (s) del instrumento (s) : Leiva Alva Liliana Eva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto 18 de Junio de 2021



CONSEJO DE MAESTROS Y PROFESORES
 SAN MARTÍN
 REGUC 013121

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Compromiso organizacional**
 Autor (s) del instrumento (s) : Leiva Alva Liliana Eva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto 18 de Junio de 2021



COR.LAD Lic. Ma. Nicol C. Cedamano Saavedra
 SAN MARTÍN
 REGUC 013121

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Base de datos estadísticos
Variable 1: Gestión administrativa

Planeación								Organización					Dirección					Control					
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Subtotal	p7	p8	p9	p10	subtotal	p11	p12	p13	p14	Subtotal	p15	p16	p17	p18	Subtotal	Total
1	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	60
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	62
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	46
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	68
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	78
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	75
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	2	11	48
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	45
14	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	3	14	61
15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	32
16	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
17	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	60
18	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
19	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29

20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	62
21	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71

Variable 2: Compromiso organizacional

Compromiso afectivo						Compromiso de continuación						Compromiso normativo						
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	Subtotal	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	Subtotal	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	Subtotal	TOTAL
1	3	3	5	3	14	2	3	3	2	2	12	2	2	3	2	3	12	38
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	47
3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17
4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	22
5	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	48
6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	24
7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	55
8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	2	13	36
9	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	16	3	4	4	4	4	19	51
10	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	19	5	5	4	5	4	23	60
11	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	59
12	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	13	2	3	2	3	2	12	37
13	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	14	2	2	3	2	3	12	35

14	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	47
15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	25
16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	35
17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	47
18	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17
19	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	22
20	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	48
21	3	2	2	2	9	3	2	2	2	3	12	3	2	2	2	3	12	33
22	4	4	4	3	15	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	49

Dispersión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional

