



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los  
colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**AUTOR:**

Ulloa Torres, José Gabriel (ORCID: 0000-0002-0126-8821)

**ASESOR:**

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

PIURA - PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi familia; de manera especial a mi esposa e hijos; quienes han puesto toda su confianza en mí para lograr un objetivo más en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

No tengo palabras para expresar mi amor y gratitud por mi madre, por su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento, gracias a ella he llegado a culminar un peldaño más de mi vida

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	45

## Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable gestión administrativa	18
Tabla 2: Resultados por dimensiones de la gestión administrativa	19
Tabla 3: Resultados generales de la variable compromiso organizacional	20
Tabla 4: Resultados por dimensiones del compromiso organizacional	21
Tabla 5: Relación de gestión administrativa y compromiso organizacional	22
Tabla 6: Relación entre planificación y compromiso organizacional	23
Tabla 7: Relación entre organización y compromiso organizacional	24
Tabla 8: Relación entre dirección y compromiso organizacional	25
Tabla 9: Relación entre control y compromiso organizacional	26
Tabla 10: Coeficiente del alfa de cronbach	57
Tabla 11: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	57

## Índice de figuras

Figura 1: Dimensiones de gestión administrativa	9
Figura 2: Dimensiones del compromiso organizacional	12
Figura 3: Diseño de investigación	13
Figura 4: Resultados generales de la variable gestión administrativa	18
Figura 5: Resultados por dimensiones de la gestión administrativa	19
Figura 6: Resultados generales de la variable compromiso organizacional	20
Figura 7: Resultados por dimensiones del compromiso organizacional	21

## RESUMEN

En una empresa privada en Guayaquil, existen dos grandes problemas que aquejan a la organización; siendo la gestión administrativa y el compromiso organizacional, debido a que la empresa no hace uso correcto de los procesos de la administración, como son el planificar, organizar, dirigir y controlar; viéndose afectado el compromiso organizacional de los colaboradores, razones por la cual se realizó el presente estudio, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021; el tipo de investigación fue aplicado con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 66 colaboradores a quienes se les aplico los cuestionarios; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa privada Guayaquil 2021, demostrándose que, si la gestión administrativa es eficiente, el compromiso organizacional también lo será.

Palabras claves: Gestión, gestión administrativa, compromiso organizacional

## ABSTRACT

In a private company in Guayaquil, there are two major problems that afflict the organization; being the administrative management and the organizational commitment, because the company does not make correct use of the administration processes, such as planning, organizing, directing and controlling; being affected the organizational commitment of employees, reasons for which this study was carried out, whose general objective was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment of employees in a private company Guayaquil 2021; The type of research was applied with a non-experimental design, directed to a sample of 66 collaborators to whom the questionnaires were applied; resulting in a very high positive correlation, concluding that there is a very high positive correlation between administrative management and the organizational commitment of employees of a private company Guayaquil 2021, showing that, if administrative management is efficient, organizational commitment will also be .

**Keywords:** Management, administrative management, organizational commitment



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial citamos a (Carrasco, 2017) quien precisa que en Tarapoto Perú los municipios no realizan un trabajo de manera honrada y honesta lo que suscita una deficiente gestión administrativa; asimismo (Matus, 2018) arguye que en México existe un alto porcentaje de fracaso en las mipymes, las cuales son: inconvenientes para producir y operar, vender, planificar, dirigir, gestionar, controlar; debido a que la empresa no tomó en cuenta los elementos administrativos y operativos para dirigir una organización; por ello (Butrica, 2017) gerente de la empresa Capital humano Deloitte, indica que Perú ocupa el tercer lugar de los países que mejor remuneran al sector gerencial, como son los gerentes de administración y finanzas; recalcando que uno de los aspectos que preocupa a las organizaciones es hacer uso eficiente de las herramientas de la gestión administrativa; en la misma línea (Chucchucan, 2021) en su artículo científico Perception of the situational state of administrative management to make the defense of archaeological cultural heritage effective in the Lambayeque Perú, especifica que dicha entidad no emplea los principios básico de la gestión administrativa; mostrando un 60% de desconocimiento en las herramientas de la gestión administrativa; un 65% de falta de organización y dirección; evidenciándose también un 70% de falta de planificación y control; finalmente (Zambrano, 2021) precisa que en Suiza alrededor del 27% de colaboradores padecen de ansiedad, debido al exceso de trabajo, siendo perjudicial para la gestión administrativa.

A nivel nacional citamos a Rivera et al., (2017) quienes precisan que en Ecuador la gran parte de colaboradores ejecutan sus actividades por necesidad, toda vez que existe una gestión administrativa desmedida y arbitraria; asimismo (A. Manzano, 2019) evidencia que en Pichincha los docentes de la Universidad Educativa muestran un alto nivel de compromiso organizacional, mostrándose el nivel de agradecimiento y fidelidad ante la institución; por ello (Salvador, 2019) precisa que en Manabi Ecuador es necesario que haya una ansiedad por desenvolver relaciones consistentes entre la empresa y los colaboradores, generando un adecuado lugar de trabajo que consolide los vínculos y enaltezca sus niveles de compromiso organizacional, cuidando siempre su salud; en esta misma línea (Guerrero, 2016) refiere que en Ecuador los colaboradores de una organización

mostrarían mayor compromiso organizacional si se les realizara un contrato indefinido; finalmente (Gonzales et al., 2020) manifiesta que en Quevedo Ecuador requieren la estricta aplicación de los procedimientos administrativos en la empresa de hoteles Barros; toda vez que se desconoce el desempeño laboral de los colaboradores entre otras actividades, originando que la gestión administrativa se vea afectada.

A nivel local (Falconi et al., 2019) detalla que en Cuenca, Ecuador la empresa de comercialización y fabricación de motocicletas, el 70 % de empleados refieren que la empresa no tiene una correcta gestión administrativa, ausencia de documentos de gestión, ocasionado que los empleados desconozcan el desempeño en sus labores, no existiendo procedimiento administrativo que verifique la gestión por cada área; por ello (Mendoza-Briones, 2017) manifiesta sobre el valor de la gestión administrativa en pyme de la ciudad de Manta, Ecuador, indicando que la gestión administrativa es poseedora de grandes logros si se realiza con mucha eficacia y eficiencia; siendo acreedora de acciones dirigidas a resultados exitosos y el cumplimiento del desempeño laboral; asimismo (Solis & Hidalgo, 2019) relata que en Manabí, Ecuador las pymes del sector manufacturero logran sus metas de manera empírica, y no apoyados en un modelo de gestión empresarial que les permita alcanzar sus objetivos al 100%; demostrando además que las pymes no incorporan un modelo de gestión y planeación estratégica; finalmente (Lopez & Dondero, 2019) arguye que en Guayaquil Ecuador el 45 % de empresas cosméticas y cuidado de la piel han implementado el modelo IML, con el fin de incrementar el compromiso organizacional, ya que el 35% de trabajadores muestra poco compromiso organizacional.

Actualmente una empresa privada en Guayaquil presenta dos grandes problemas en su organización, siendo una de ellas la gestión administrativa, ya que la empresa no hace uso correcto de las estrategias de la gestión administrativa, tales: organizar, controlar, dirigir y planificar, existiendo personal que ocupa puestos sin tomar en cuenta el perfil de cada puesto, actualmente los documentos de gestión se encuentran desactualizados; no existe control previo en cada oficina; viéndose afectada de esta manera el compromiso organizacional de los empleados, toda vez

que se sienten desmotivados, perturbados por una deficiente gestión administrativa; lo que ha generado mostrar un compromiso efectivo, de continuidad y normativo desfavorable; por ello se perfiló el problema ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021?

El presente estudio se justifica desde el Plano metodológico: (Saenz & Tames, 2014) define que son instrumentos, herramientas que se abordara en una investigación con el fin de recabar datos relevantes y objetivos que servirán de apoyo para sustentar dicha investigación; resaltando que para este estudio se empleara como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables; Plano teórico: (Baena, 2018) argumenta que toda investigación debe estar debidamente sustentada con teorías, enfoques, definiciones, artículos entre otros; destacando que se recabo información importante sobre las variable gestión administrativa y compromiso organización para la presente investigación; Plano social Ñaupas et al., (2014) precisa que todo estudio debe fortalecer a la colectividad de manera objetiva; asimismo la información vertida en el presente estudio ayudará a la optimización de las dos variables de estudio.

En tal sentido, tenemos como objetivo general: determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021; objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021; determinar la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021; determinar la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021; determinar la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021 y finalmente como hipótesis tenemos: Hipótesis General H1 existe relación significativa entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

## II. MARCO TEÓRICO

En estudios internacionales citamos a (Botero, 2017) en su artículo científico Gestión administrativa y estrategia internacional empresa Medellín Colombia 2017, con tipo de investigación correlacional, una muestra de 56 trabajadores, empleándose cuestionario; precisando que los directivos desempeñan un rol importante en la planeación, estrategia internacional en una organización que han permitido su implementación de los elementos de la gestión administrativa; asimismo (Tuberquia & Sierra, 2017) en su artículo científico Innovación en mipymes y la implementación de metodología de innovación Colombia 2017, con estudio cualitativo descriptivo; extracto de 70 colaboradores, aplicándose cuestionario; concluyendo que las mipymes sostienen una administración eficaz, debido a la automatización de los procesos en la organización; por ello De la Garza et al., (2018) en su artículo científico Tendencias en administración pública moderna México 2018; cuyo tipo de investigación fue 159 ciudadanos; aplicando cuestionario; concluyendo que la modernización de la gestión administrativa destaca la necesidad de la inclusión de ciudadanos para conseguir los fines esperados; del mismo modo (Paprocki, 2017) en su artículo científico Análisis de las variables para la transparencia en la administración de municipalidades Argentina 2017; cuyo tipo de estudio fue documental; concluyendo que la gestión administrativa en municipios es incorrecta ;representada por un 45 % de incapacidad en la planificación, control y un 35 % en organización y dirección; sin embargo (Aguilar et al., 2020) en su artículo científico Gestión administrativa en municipalidades México 2020; con estudio descriptivo, propositivo; con una esencia de 19 trabajadores, aplicándose cuestionario y precisando de esta manera que el municipio muestra una gestión administrativa deficiente que superan el 70% de cumplimiento; finalmente (Mamani, 2018) refiere en su estudio Gestión administrativa y compromiso organizacional de colaboradores en municipio Arequipa 2018; con estudio correlacional, descriptiva; con una esencia de 66 trabajadores, aplicándoles de esta forma cuestionarios para ambas variables; precisando además que existe relación positiva en ambas variables comprendidas en la investigación.

En estudios nacionales citamos a D. Salazar et al., (2018) quien refiere en su artículo científico Gestión administrativa en empresas de alimentos y bebidas Quito Ecuador 2018; con tipo de investigación exploratoria; tomando en un resumen de 69 trabajadores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que las empresas operan sus movimientos parcialmente, evidenciándose un apropiado manejo de las actividades administrativas, contable y financiero; asimismo Toral & Zeta, (2016) referido en su artículo científico Gestión administrativa y calidad del servicio de la Universidad Nacional de Loja Ecuador; el mismo que ha tenido un tipo de investigación correlacional, con un resumen de 356 empleados, los mismos que se emplearon cuestionarios; concluyendo que ambas variables se correlacionan de manera directa, demostrando que si la gestión administrativa mejora, también mejorara el servicio; por ello Moreno, (2016) refiere en su investigación Percepciones de justicia organizacional y compromiso organizacional en docentes Puche Matriz Quito 2016; con estudio correlacional descriptiva; con un extracto de 278 profesores, aplicándoles cuestionario y concluyendo que se haya una relación directa en las dos variables, aceptándose la hipótesis alterna; en tal sentido (Palomino, 2019) en su tesis Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipal Yaguachi Ecuador 2018; cuyo tipo de estudio fue correlacional, descriptiva; con una muestra 106 personas, aplicándoles cuestionario y concluyendo que las variables de estudio se correlacionan de manera positiva; finalmente (P. Salazar & Izquierdo, 2018) en su investigación Satisfacción laboral y compromiso laboral en una entidad del estado Ecuador 2018; el mismo que ha presentado un tipo de investigación correlacional; acompañado de una muestra de 290 empleados, aplicándoles de esta forma cuestionarios, finiquitando que ambas variables se relacionan significativamente.

En estudios locales citamos a (Mendoza-Briones, 2017) en su artículo científico Gestión administrativa e innovación de empresas en manta Ecuador 2017, con un estudio exploratorio descriptivo; y un extracto de 48 colaboradores, cuestionario; concluyendo, por lo que se concluyó que la organización debe implementar los procesos de la gestión administrativa, con la finalidad que se logren las metas institucionales; asimismo (Lara, 2017) en su artículo científico Gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera Manta Ecuador 2015;

cuyo tipo de estudio fue cuantitativa, analítica, descriptiva, correlacional; con una población de 325 armadores, a quienes se les aplicó cuestionarios; concluyendo que ambas variables se relacionan, con una correlación de 0,987; por ello (Marín & Pozo, 2018) en su tesis Clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores en la unidad educativa Cuenca Ecuador 2018; cuyo tipo de estudio fue explicativa mixta; con un extracto de 34 docentes, aplicándose cuestionario y concluyendo que a mayor sea el clima laboral, mayor será el compromiso organizacional, correlacionándose directamente; además Tello, (2018) en su investigación Relación del compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector calzado en Ambato Ecuador 2018; con estudio correlacional, mixta, un extracto de 63, aplicándose cuestionarios; concluyendo que ambas variables guardan cierto grado de correlación, mostrando un alfa de Cronbach se situó en 0,886; finalmente (Arcos, 2017) en su tesis Sobrecarga de trabajo y el compromiso organizacional en la gerencia de una empresa de telecomunicaciones, Quito Ecuador 2017; el mismo que ha presentado un tipo de estudio correlacional, descriptiva; acompañado de una muestra de 349 empleados y aplicándose también cuestionarios; para finalmente deducir que la sobrecarga tiene una reacción significativa con el compromiso organizacional, por lo que a mayor sea la sobrecarga laboral será menor el compromiso organizacional.

Por ello; en el presente estudio se toman en cuenta las siguientes teorías de la gestión administrativa, las mismas que a continuación se detallan: en esta oportunidad citaremos a (Chiavenato, 2013) quien refiere que las teorías de la gestión administrativas son: teoría del desarrollo organizacional: esta teoría busca innovar a los colaboradores de una entidad, modificar el ambiente y la eficacia en su trabajo, ofreciendo herramientas competitivas en virtud a la labor que realiza; French y Bel refiere que la gestión administrativa; son un conjunto de herramientas que permite el desarrollo institucional; con el fin de optimar las dificultades y peligros en una empresa; respaldos claramente en los procesos de la gestión administrativa; teoría general de la administración: refiere que todo profesional que emplea la gestión administrativa como herramienta, puede existir, laborar en todo sentido administrativo, áreas, oficinas, gerencias de una entidad, en pocas palabras

podría desempeñarse en cualquier parte de una organización desde lo más liviano hasta lo más complejo; tomando en cuenta siempre los procesos de la gestión administrativa, como son: producción; finanzas, recursos humanos, marketing, administración general; teoría clásica de la administración: en esta oportunidad mencionaremos a Henry Fayol, quien fue el inventor de dicha teoría, quien además considero cinco puntos importantes: 1) actividades referidas con la elaboración de bienes o servicios de la entidad; 2) actividades comerciales referidas con la adquisición, venta o el intercambio; 3) actividades financieras concernientes con la investigación y gestión de capitales; 4) actividades de seguridad, afines con la protección y conservación de los bienes; 5) actividades contables, enfocadas a inventarios, registros, balances y costos; teoría de las relaciones humanas: estudia la interacción social, siendo operaciones y cualidades desarrolladas a partir del contacto entre personas; asimismo todo colaborador cuenta con una personalidad que se relaciona con en la conducta y en las cualidades de las otras personas con las que interactúa y se comunica, asimismo las personas buscan y tratan de acomodarse al resto de individuos, sea personal y por grupos, con la finalidad de ser escuchadas, entendidas, admitidas y de esta manera acepten su participación en el grupo o buscan la aceptación de una persona, con el objetivo también de dar atención a sus intereses y pretensiones personales. La conducta de la persona se ve afectado por las cualidades y reglas inconsecuentes que presenta un grupo de individuos q pertenecen a una organización; surgiendo la oportunidad de relacionarse, permitiendo al gerente conseguir excelentes resultados de sus empleados y la iniciación de una atmósfera en la que cada ser humano es expresarse a expresarse libremente.

En este mismo contexto citamos también a, (Hellriegel, 2009) explica sobre la teoría del proceso de la administración: centrándose básicamente en el director y en las actividades principales de la gestión administrativa, Henri Fayol refería que para poseer éxito los gerentes deben entender las estrategias de la administración, con el fin que los colaboradores se desenvuelvan eficientemente.

Seguido a ello, mencionaremos también los enfoques de la gestión administrativa; por lo que citaremos a (Chiavenato, 2013) en su libro titulado Introducción a la administración considera los siguientes enfoques: enfoque clásico de la administración: se divide en dos, la administración científica y la teoría clásica; la primera escrita por Taylor hace énfasis en las tareas que realiza cada trabajador, el cual busca establecer un horario de trabajo adecuado y justo para el empleado y también tener un aumento en el salario; la segunda busca dar énfasis en la estructura posicionado en la eficacia y la capacidad de las empresas para tener un óptimo comportamiento en sus recursos y poder así enfrentar a la competencia; enfoque humanista de la administración: se centra en examinar el trabajo y el estado situacional del trabajador, cuidando mucho la parte psicológica del colaborador; enfoque estructuralista de la administración: provocó el nacimiento de la sociología en las organizacionales, apareciendo como una resistencia contra la ignorancia del proceso de la gestión administrativa de la institución; enfoque del comportamiento de la administración: dar soluciones a las dificultades que presenta una empresa, siendo justa, legal y comprensiva; enfoque situacional de la administración: examina los procesos dentro y entre los subsistemas de una organización.

Asimismo (Hellriegel, 2009) considera cuatro enfoques que comprende la gestión administrativa: enfoque Tradicional: separado en tres teorías tradicionales: 1) administración burocrática: rigiéndose en reglas, grados, niveles, repartición de actividades y operaciones administrativas; 2) administración científica: citamos a Frederick W. Taylor quien refirió que el comportamiento laboral se estimulaba mediante un buen salario; 3) Proceso Administrativo: trabajador que se encarga de la administración; enfoque conductual: toma en cuenta la parte humana del colaborador; enfoque de sistemas: Se preocupa en dar alternativas de mejora en las dificultades de la organización, siendo la comunicación parte esencial de un sistema; enfoque de contingencias: permite examinar y entender el estado situacional de una empresa.

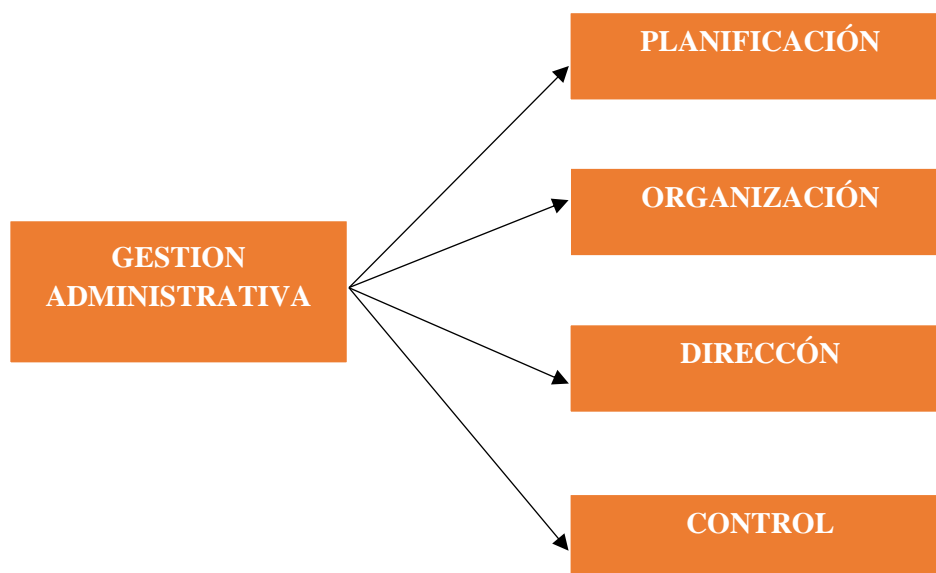
También es de suma importancia mostrar las dimensiones de la variable gestión administrativa, las mismas que según Chiavenato, (2013) en su libro



Administración, especifica que son 4 dimensiones que contribuyen a la eficiencia de la gestión administrativa, las mismas que a continuación se detallan: Planificación: Consiste en analizar con tiempo las operaciones y/o actividades, apoyados en los indicadores que cuenta la planificación; con el fin de efectuar las metas y políticas institucionales, tomando medidas y estrategias correctivas; organización: es la técnica de ordenar, encomendar trabajo, con el propósito de lograr las metas de la organización; enfocados en la división organizacional, las cuales valdrán para ejecutar el manual de funciones y dirigir planes futuros, por medio de una comunicación segura y positiva; dirección: consiste en dirigir e incentivar a los trabajadores para que realicen actividades de manera eficiente, apoyados del tiempo, las relaciones y trabajo en equipo; control.- es un mecanismo de controlar los procesos de toda institución; acompañado de un control preventivo que facilite medidas correctivas, instituyendo también estrategias de evaluaciones de desempeño con la finalidad de examinar el comportamiento organizacional de los colaboradores; otorgándoles periódicamente capacitaciones.

**Figura 1:**

*Dimensiones de la gestión administrativa*



También mencionaremos algunas definiciones referidas a la variable gestión administrativa, para ello citaremos a Marco et al., (2016) quien precisa que en la actualidad para una empresa es importante poseer una administración positiva y

oportuna, con la finalidad que la empresa logre sus objetivos; para (Ramírez C & Ramirez, 2016) la gestión administrativa es la plataforma esencial para que toda organización tenga óptimos resultados y pueda lograr sus objetivos institucionales; por ello (Chiavenato, 2013) refiere que la gestión administrativa se rige en los cuatro procesos o estrategias de la administración, tales como: organizar, dirigir, planificar y controlar a una organización; asimismo (Mero-Velez, 2018) refiere que la gestión administrativa juega un papel protagónico en la edificación y progreso del sistema socioeconómico de cualquier país, siendo que la gestión administrativa es sinónimo de mostrar si una empresa marcha bien o no; seguido a ello (Gonzales et al., 2020) precisa que es un mecanismo esencial dentro de la gestión administrativa; tomando como estrategias a la dirección, control, planificación y organización; también mencionaremos a (Velásquez et al., 2016) quien indica que la gestión administrativa es un mecanismo vital para que toda organización se conduzca de manera objetiva, clara y precisa; tal y como (Chávez-haro et al., 2020) quien relata que, es el trabajo en equipo para conseguir con seguridad los objetivos de una institución mediante acciones planeadas y ordenadas; y finalmente (Torres, 2014) arguye que, toda organización debe conocer los principios, características e importancia de la gestión administrativa y de esta manera optimar los recursos de una empresa.

Igualmente mencionaremos algunas teorías importantes del compromiso organizacional, para ello citaremos a (Ruiz del Alba, 2013) quien hace referencia a la teoría de los valores de Rokeach; quien refiere que los valores en una organización es de mucha importancia; ya que logra medir el grado de responsabilidad, empatía, compromiso, lealtad, entre otras; lo que permite a una entidad que sus colaboradores tengan un compromiso de deseo, de continuidad y de normatividad; asimismo Rokeach define a los valores como creencias duraderas y de suma importancias para el compromiso organizacional, haciendo referencia a los colaboradores de las organizaciones, variando lógicamente cada una de acuerdo a su naturaleza de trabajo

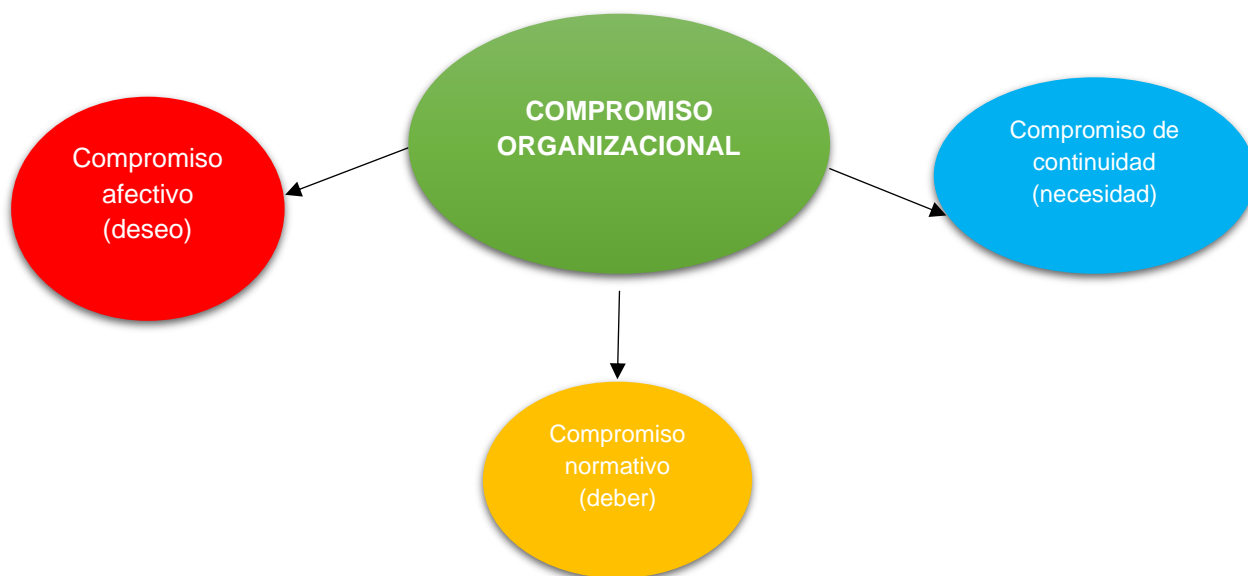
En esta misma línea mencionaremos a los enfoques del compromiso organizacional, para ello mencionaremos a Ruiz del Alba, (2013) quien refiere que el enfoque tridimensional del compromiso organizacional va dirigido hacia la

organización o meta y a los colaboradores respetando cada objetivo de acuerdo a la naturaleza de vínculo creado; Meyer y Allen hace mención que cuando se refiere a la organización, esta guarda relación con la naturaleza del trabajo, descripción del funciones del cargo, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación en la institución y formas de liderazgo de los directivos; asimismo cuando se refiere a los colaboradores, abarca edad, género, antigüedad en el cargo, perspectivas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación

Asimismo el compromiso organizacional cuenta con sus dimensiones, las mismas que según (Blanco & Castro, 2011) son: compromiso afectivo (deseo) se refiere al empeño referente en la caracterización psicológica de los trabajadores con los valores y filosofías de las instituciones donde trabajan; haciendo hincapié que el trabajador siente emoción comentar que labora para una empresa en específico, manifestando identificación y afinidad con la institución; siendo una forma de como mostrar un vínculo emocional, toda vez que el trabajador se siente muy identificado, incluido y comprometido objetivamente con la organización; por ello cuando aparece estas características el trabajador permuta en la entidad por decisión propia; compromiso de continuidad (necesidad) es ser consecuente con la parte económica, donde una persona se desarrolla laboralmente y los conflictos para conseguir un trabajo igual o mejor, es un poco difícil; razones por la cual se persiste por necesidad, valorándose más el período y dinero invertido; mostrándose el apego al plano material que se tiene con la institución; por ello el trabajador analiza el sueldo, el tiempo que estuvo laborando y el nivel del que goza hoy en día y que perdería en el caso tome la decisión de renunciar a la entidad, siendo un factor indispensable la edad y el tiempo, influyendo también los estudios concluidos; compromiso normativo (deber) dicha dimensión está relacionada a la acción de dejar de prestar sus servicios a la empresa, esta provocaría un sentimiento de culpabilidad, sintiéndose en la obligación de no renunciar a la empresa, experimentando un sentimiento de comodidad y no de culpabilidad por haberse quedado en la institución.

**Figura 2:**

*Dimensiones del compromiso organizacional*



#### Definición de la variable compromiso organizacional

(Gastelo & Arce, 2021) refiere que está conformado por compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo; asimismo (Quispe & Paucar, 2020) arguye que el compromiso organizacional son cualidades que tienen los colaboradores para realizar de manera óptima sus actividades, identificándose eficientemente con la institución; para (Hernández Bonilla et al., 2018) define que es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas; (Blanco & Castro, 2011) define al compromiso organizacional como el pilar sostenible de una organización, encerrando tres factores importantes en un colaborador; como es el factor afectivo, de continuidad y el factor de la aplicación de normativa.

### III. METODOLOGÍA

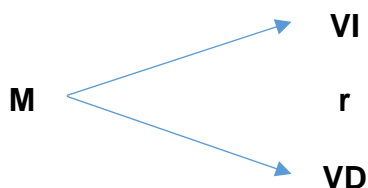
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de Investigación:** será aplicada, correlacional con un enfoque cuantitativo; centrándose en analizar la correlación de las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

**Diseño de Investigación:** será no experimental, ya que solo describirá toda característica, forma o conducta de las variables de estudio (Manterola et al., 2019)

**Figura 1:**

*Diseño de investigación*



En dónde:

M = muestra

VI = Gestión administrativa

R = correlación

VD = compromiso organizacional

#### 3.2 Variables y Operacionalización

**Variable independiente:** gestión administrativa

**Definición conceptual:** son todas las herramientas que utiliza administración como: planificar, organizar, dirigir y controlar todos los

eventos y sucesos que se presentan en una determinada organización, con el propósito de cumplir con los objetivos misión y visión de la entidad. (Chiavenato, 2013)

**Definición operacional:** Es la utilización de herramientas, procesos que permiten a una empresa privada, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control

**Indicadores:** Según (Chiavenato, 2013) los indicadores son: capacitación, liderazgo, estrategias, control preventivo, manual de funciones, división organizacional, evaluación del desempeño, trabajo en equipo, motivación, objetivos, comunicación, políticas

**Escala de medición:** Ordinal (casi siempre, a veces , nunca, casi nunca, siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

**Variable dependiente:** compromiso organizacional

**Definición conceptual:** según (Blanco & Castro, 2011) es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización particularmente, con sus metas y a la vez desea mantenerse en ella como uno de sus integrantes.

**Definición operacional:** el compromiso organizacional es toda actividad relacionada a la identificación eficientemente del colaborador para con la organización, exponiendo siempre el deseo de perpetuar trabajando para la organización, cumpliendo felizmente con las obligaciones de su trabajo, seguido de normas y compromiso efectivo.

**Indicadores:** según (Blanco & Castro, 2011) los indicadores del compromiso organizacional son: deseo de mantenerse como miembro de la organización; sentimiento de obligación de permanencia en la organización; costo que implicar dejar la organización; identificación con los valores y metas de la organización;

**Escala de medición:** Ordinal (casi siempre, a veces , nunca, casi nunca, siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Población:** Arispe et al., (2020) precisa que es un grupo de elementos que presentan ciertas características parecidas; por lo tanto nuestra población está integrada por 80 trabajadores de una empresa privada Guayaquil.

**Criterios de selección:** hemos tenido en cuenta a la **Inclusión:** Son todos los trabajadores de una empresa privada Guayaquil que dieron su consentimiento para la ejecución de los cuestionarios; **Exclusión:** comprende a todo trabajador que no dio su consentimiento para la ejecución de los cuestionarios (R. Manzano & Garcia, 2016)

**Muestra:** Según (Arias, 2020) específica a la muestra como un subconjunto de individuos, elementos, personas que forman parte de todo el universo; de esta manera el presente estudio tiene una muestra de 66 colaboradores de una empresa privada Guayaquil

**Muestreo:** el muestreo es una técnica empleada para elegir elementos comprendidos de la muestra (Gutierrez, 2016); en este caso emplearemos el muestreo probabilístico aleatorio, el mismo que tiene un valor de confianza del 95% y un margen de error del 5%; con una muestra de 66 colaboradores de una empresa privada en Guayaquil; por ello se anexa la fórmula que empleamos para obtener la muestra.

**Unidad de análisis:** está conformada por los elementos que integran parte de la muestra o en algunos casos de la población (Lopez-Roldan & Fachelli, 2018); asimismo la unidad de análisis que emplearemos será de 66 colaboradores de una empresa privada Guayaquil.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica**

**Encuesta:** consiste en investigar información de los elementos comprendidos en un estudio (Hernandez et al., 2014); es por ello que se escogió a la encuesta, ya que nos permitirá conocer información importante para la investigación.

#### **Instrumento**

**Cuestionario:** es una relación de preguntas realizadas en relación a las variables que se estudiara con el fin de analizar la información de en una investigación (Useche et al., 2020); es por ello que se escogió al cuestionario, considerando además para la realización de interrogantes a las dimensiones de cada variable.

#### **Validez y Confiabilidad**

Según (Ventura-Leon, 2017) la validez es equivalente a la efectividad, certeza que estrictamente debe contener un instrumento de recolección de datos; asimismo en relación a la confiabilidad (Aravena et al., 2014) arguye que se puede decir que una instrumento es confiabilidad cuando presenta menos errores; en esta misma línea se precisa que los instrumentos serán sometidos por tres expertos quiénes determinarán su validez; y la confiabilidad serán analizados con el coeficiente de alfa de conbach usando el programa SPSS

### **3.5 Procedimientos**

Se comenzó analizando el problema de investigación, indagando datos referido a las variables de estudio, con el fin de exponer la realidad problemática y de esta manera realizar objetivos generales y específicos, seguido a ello la metodología; programando el progreso de dicha investigación tomando en cuenta el cronograma de actividades; se diseñó también los instrumentos que serán validados y aprobados por expertos para



luego ser empleados a los colaboradores de una empresa privada, Guayaquil 2021; asimismo la información vertida en la investigación se elaboró en el programa SPSS, y se procesaron en tablas para interpretarlas, discutir las y dar las conclusiones (Rojas, 2014)

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los instrumentos serán hechos en Software Word 2018; a nivel descriptivo e inferencial, tal y como lo estipula el capítulo IV de la investigación; asimismo se empleara el software Excel 2018; siendo trabajados mediante el Software SPSS versión 28 donde utilizaremos el coeficiente de spearman, con el fin de relacionar y conocer el grado de correlación de las variables, Schober & Schwarte, (2018)

### **3.7 Aspectos éticos**

Según (Alvarez, 2018) lo detalla de esta forma:

- a) Responsabilidad: el manejo eficientemente de los recursos en la ejecución de todos los procesos.
- b) Honestidad: son intereses colectivos que deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia.
- c) Confidencialidad: refiere a todos los datos que la institución proporcione y en caso de conflicto de intereses, deberemos abstenernos de opinar y de esta manera velar por el buen nombre de la entidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.2 Descripción de resultados generales de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional

En seguida, se precisan los resultados procedentes de los cuestionarios, detallándose de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Resultados generales de la variable gestión administrativa*

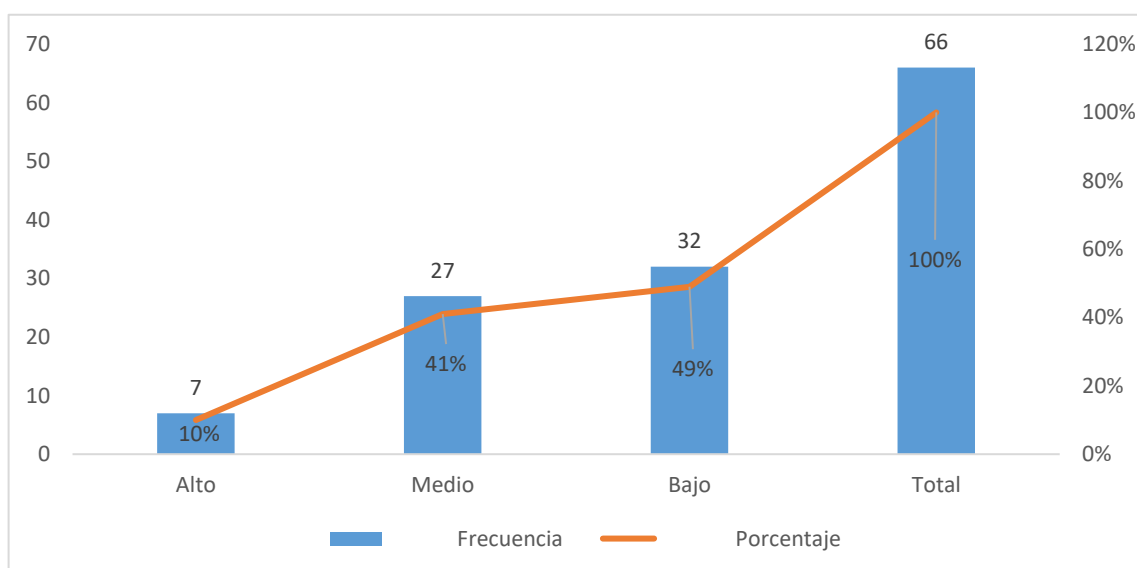
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	10%
Medio	27	41%
Bajo	32	49%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 1 muestra que del total de encuestados el 10% indico que la gestión administrativa se encuentra en nivel alto; el 41% en nivel medio y el 49% en nivel bajo; observándose una gestión administrativa deficiente y poco sostenible, debido a que la organización desconoce los procesos básico de la administración.

**Figura 1**

*Resultados generales de la variable gestión administrativa*



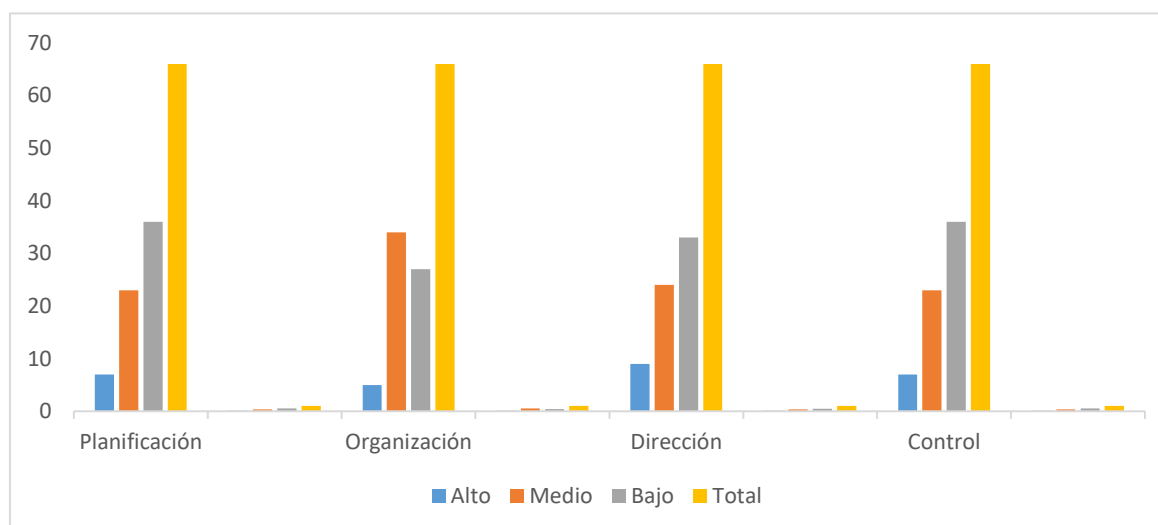
**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

**Tabla 2***Resultados por dimensiones de la variable gestión administrativa*

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	7	10%	5	8%	9	14%	7	10%
Medio	23	35%	34	52%	24	37%	23	35%
Bajo	36	55%	27	40%	33	49%	36	55%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 2 evidencia que el 10% de encuestados manifestaron que la dimensión planificación está en nivel alto, el 35% en nivel medio y el 55% en nivel bajo; con respecto a la dimensión organización, el 8% refirió que está en nivel alto, el 52% en nivel medio y el 40% en nivel bajo; asimismo la dimensión dirección, el 14% afirmó que está en nivel alto, el 37% en nivel medio y el 49% en nivel bajo y por último la dimensión control el 10% precisó que está en nivel alto, el 35% en nivel medio y el 55% en nivel bajo, en este sentido, podemos apreciar una gestión administrativa débil en todas sus dimensiones; observándose el poco control en sus operaciones; la falta de capacidad para dirigir a la entidad; quedando al descubierto la ausencia de no saber planificar y organizar las actividades laborales.

**Figura 2***Resultados por dimensiones de la variable gestión administrativa***Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

**Tabla 3**

*Resultados generales de la variable compromiso organizacional*

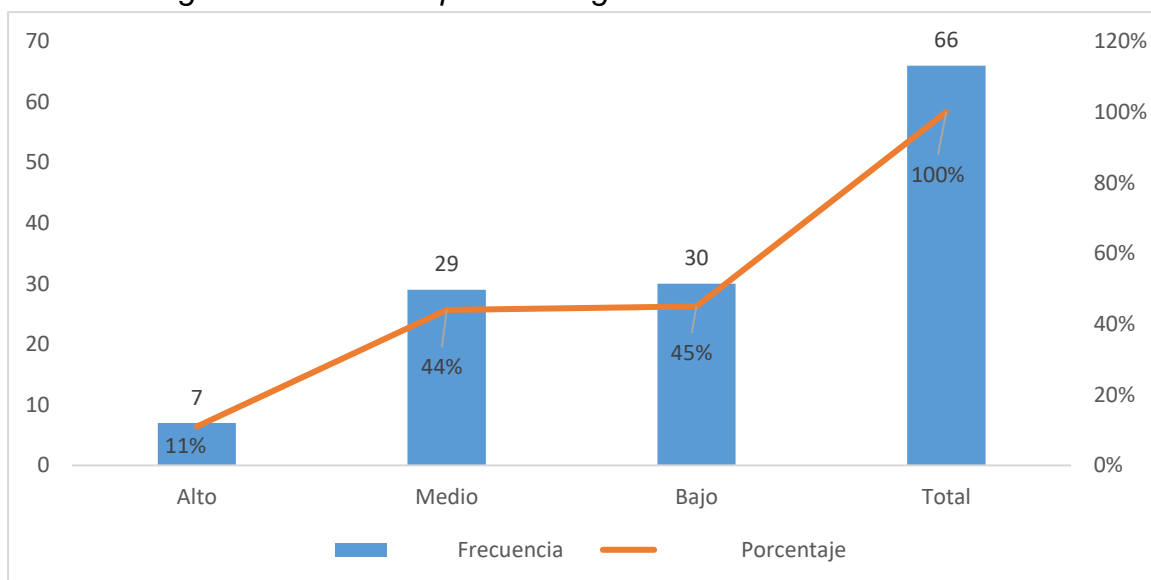
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	11%
Medio	29	44%
Bajo	30	45%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 3 muestra que del total de encuestados el 11% indicó que el compromiso organizacional se encuentra en alto nivel; el 44% en nivel medio y el 45% en nivel bajo; observándose un compromiso organizacional deficiente y poco sostenible, debido a que la organización desconoce los procesos básicos de la administración y significado de lo que es el compromiso organizacional.

**Figura 3**

*Resultados generales del compromiso organizacional*



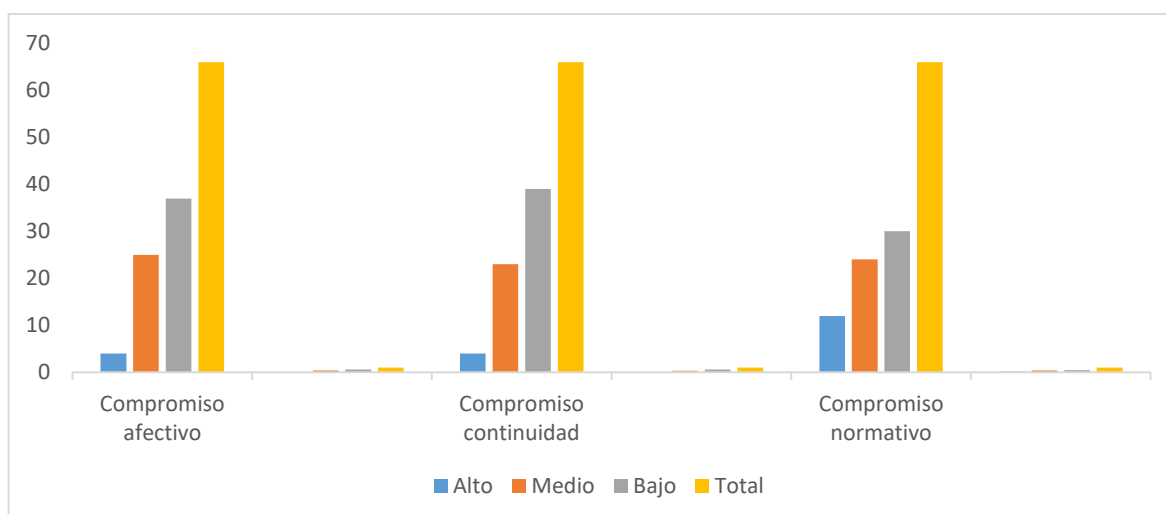
**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

**Tabla 4***Resultados por dimensiones de la variable compromiso organizacional*

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso continuidad		Compromiso normativo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	4	6%	4	6%	12	18%
Medio	25	38%	23	35%	24	36%
Bajo	37	56%	39	59%	30	46%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 4 muestra que el 6% de encuestados manifestaron que la dimensión compromiso afectivo está en nivel alto, el 38% en nivel medio y el 56% en nivel bajo; en referencia al compromiso continuidad, el 6% refirió que está en nivel alto, el 35% en nivel medio y el 59% en nivel bajo y por último la dimensión compromiso normativo el 18% precisó que está en nivel alto, el 36% en nivel medio y el 46% en nivel bajo, en este sentido, podemos apreciar un compromiso organizacional débil en todas sus dimensiones; observándose el poco compromiso afectivo que tienen los colaboradores con la organización; la falta de interés que demuestra por seguir en la empresa; quedando al descubierto la ausencia de no mostrar un compromiso normativo.

**Figura 4***Resultados por dimensiones de la variable compromiso organizacional***5 Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

## 4.2 Resultados del grado de correlación de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional

**Obejtivo general:** Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

**Tabla 5**

*Relación de la variable gestión administrativa y compromiso organizacional*

		Correlaciones		
		Gestión administrativa	Compromiso organizacional	
<b>Spearman</b>	<b>Gestión administrativa</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.992**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	66	66
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.992**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	66	66

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 5 muestra el grado de correlación de spearman del 0,992; evidenciando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional; resaltando que a mayor sea la gestión administrativa, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada en Guayaquil; obteniendo una significancia de 0.001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

Asimismo; podemos comprobar que la empresa privada en Guayaquil muestra una gestión administrativa frágil e inconsistente; toda vez que los colaboradores desconocen los procesos de la administración, lo que ha provocado tener un compromiso organizacional desfavorable.

**Obejtivo específico 1:** Determinar la relación entre la dimensión planificación y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión planificación y compromiso laboral*

		Correlaciones		
		Planificación	Compromiso laboral	
<b>Spearman</b>	<b>Planificación</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.848**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	66	66
	<b>Compromiso laboral</b>	Coeficiente de correlación	.848**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	66	66

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 6 muestra el grado de correlación de spearman del 0,848; evidenciando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión planificación y compromiso organizacional; resaltando que a mayor sea la planificación, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada en Guayaquil; obteniendo una significancia de 0.001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

Anudado a ello, se evidencio que la empresa privada en Guayaquil, no cuenta con uno de los procesos importantes de la gestión administrativa, acarreando con ello la falta de planificación al momento de ejercer sus actividades y labores diarias, afectando de esta forma al compromiso organizacional de los trabajadores de dicha organización.

**Obejtivo específico 2:** Determinar la relación entre la dimensión organización y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión organización y compromiso laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
		<b>Organización</b>	<b>Compromiso organizacional</b>	
<b>Spearman</b>	<b>Organización</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.880
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	66	66
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.880	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	66	66

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 7 evidencia el grado de correlación de spearman del 0,880; evidenciando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión organización y compromiso organizacional; resaltando que a mayor sea la organización, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada en Guayaquil; obteniendo una significancia de 0.001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

En este mismo contexto podemos apreciar que la entidad presenta una deficiencia en la dimensión organización; por lo que deberá optimizar la organización en la empresa; cautelando cada proceso en la gestión sobretodo el de organizar, con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional en los empleados,



**Obejtivo específico 3:** Determinar la relación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión dirección y compromiso laboral*

		Correlaciones		
		Dirección	Compromiso organizacional	
<b>Spearman</b>	<b>Dirección</b>	Coefficiente de correlación	1.000	.920**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	66	66
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coefficiente de correlación	.920**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	66	66

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 8 muestra el grado de correlación de spearman del 0,920; evidenciando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión dirección y compromiso organizacional; resaltando que a mayor sea la dirección, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada en Guayaquil; obteniendo una significancia de 0.001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

Asimismo; se observa que la empresa privada en Guayaquil desconoce la utilización de los procesos de la gestión administrativa, entre ellos la dirección, evidenciándose que la gerencia no ejerce una de las funciones principales que es el de dirigir a la institución, con el fin de cumplir con las metas, misión y visión de dicha empresa.

**Obejtivo específico 4:** Determinar la relación entre la dimensión control y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

**Tabla 9**

*Relación entre la dimensión control y compromiso laboral*

		Correlaciones		
		Control	Compromiso organizacional	
<b>Spearman</b>	<b>Control</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.891
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	66	66
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.891	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	66	66

**Nota:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 9 evidencia el grado de correlación de spearman del 0,891; evidenciando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión control y compromiso organizacional; resaltando que a mayor sea el control, mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada en Guayaquil; obteniendo una significancia de 0.001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

Asimismo; el control es una de las dimensiones fundamentales para que la institución marche bien, siendo el mecanismo esencial de la gestión administrativa, que se crea con el propósito de examinar y analizar los procesos de la empresa, cumpliendo con políticas, normas y directivas internas que ayuden a afianzar el control de dicha empresa; apreciando de esta manera que la empresa no cuenta con un control sólido y eficiente que permita detectar a tiempo cualquier situación subjetiva y de esta forma evitar falencias administrativas en la organización.

## **Prueba de normalidad**

Nuestra muestra fue de 66 colaboradores; por ello para la aplicación de la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov  $n > 50$  valores.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, sobre el grado de relación que se haya entre la variable gestión administrativa y compromiso organizacional; se pudo advertir que dichas variables se relacionan de manera muy alta y positiva; con un coeficiente de Rho de spearman de .992; lo que significa que a mayor sea la gestión administrativa, mayor será el compromiso organizacional de los empleados en una empresa privada Guayaquil 2021, con una significancia de 001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

En este mismo contexto podemos afirmar que, si la empresa privada emplea los procesos de la administración de manera eficiente; el compromiso organizacional de los empleados aumentara, favoreciendo a la institución, trayendo consigo el alcance de objetivos; en este sentido podemos citar a (Mamani, 2018) quien analizo la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional, teniendo como resultado que dichas variables se relacionan positiva y directamente; con un Rho de spearman del 0,852, precisando que si la gestión administrativa se optimiza, el compromiso organizacional se optimizara también; de igual manera mencionamos a (Botero, 2017) quien refiere que la gestión administrativa juega un papel importante en las empresas, permitiendo que las organizaciones puedan realizar una buena toma de decisiones; asimismo nombramos a (De la Garza et al., 2018) quien relata las tendencias sobre la administración pública moderna en México, añadiendo que la gestión administrativa es el recurso y mecanismo indispensable para que una institución pueda marchar de manera ordenada, clara y precisa; atribuyendo que la gestión administrativa conectora de herramientas del éxito.

Por ello (D. Salazar et al., 2018) manifiesta, en su artículo científico, que la gestión administrativa en empresas de alimentos y bebidas en Quito, operan movimientos parcialmente, evidenciándose un apropiado manejo de

actividades administrativas, contables y financieras; seguido a ellos (Toral & Zeta, 2016) menciona que la gestión administrativa y la calidad del servicio guardan una significativa relación positiva, refiriendo que si una variable independiente mejora, la variable dependiente también mejorara, asimismo; podemos deducir que la gestión administrativa es un mecanismo significativo para toda organización; tal y como lo menciona (Aguilar et al., 2020) en su artículo científico Gestión administrativa en municipalidades, el mismo que dio a conocer que la municipalidad de Cáceres, muestra una gestión administrativa financiera débil, recomendando mejorar los procesos de la administración; con el propósito de elevar el rendimiento operacional de la municipalidad; expresando una vez más, sobre el grado de importancia que tiene la gestión administrativa en una empresa; donde se pudo observar que los autores citados en la presente investigación, concuerdan con lo analizado por el investigador; confirmando entonces la relación que existen en dichas variables, quedando demostrado que si la gestión administrativa mejora, el compromiso organizacional de los empleados mejorara adecuadamente; mostrando identificación por la organización, generando interés por continuar en ella.

De igual manera (Paprocki, 2017) quien realizó un análisis sobre la administración en municipios, donde examinó que la gestión administrativa en municipios era deficiente; debido a la falta en atención a las dimensiones planificación, dirección, organización y control, ya que estas no fueron empleadas eficientemente, repercutiendo negativamente en la administración pública; además (Tello, 2018) en su investigación, quien determino la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en un sector de calzado; refirió que el compromiso organización se relaciona directamente con la satisfacción laboral; de esta manera se puede observar que expresado por los autores, concuerda con lo desarrollado por el investigador, donde se mantiene la conjetura que si la gestión administración es buena, repercutirá eficientemente en la gestión de la entidad; y si la gestión administrativa es deficiente; también lo será la administración de dicha entidad.

Es preciso mencionar que con el uso eficiente de la gestión administrativa; la empresa privada en Guayaquil aumentara favorablemente el compromiso organizacional de los trabajadores, ya que al ser administrada objetivamente los recursos de la empresa, se podrán efectuar todos los objetivos; haciendo notar que la gestión administrativa juega un papel significativo en una organización, toda vez que el uso de sus cuatro dimensiones lograra que la empresa tenga un compromiso organizacional definido, eficiente, eficaz, mostrando interés debido en todos sus colaboradores,

Con respecto al objetivo específico 1 sobre el grado de relación que existe entre la dimensión planificación y compromiso organizacional; se pudo advertir que tanto la dimensión como la variable se relacionan de manera alta y positiva; con un coeficiente de Rho de spearman de .848; lo que comprueba que a mayor sea la dimensión planificación, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada Guayaquil 2021, con una significancia de 001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional de los empleados en una empresa privada Guayaquil 2021.

En este mismo contexto, se evidencia que la planificación es importante para los administradores, analicen, piensen y prevean con anticipación, las actividades y operaciones que realizan en una organización; tal y como lo manifiesta (Chiavenato, 2013) en su libro La administración, donde hace referencia sobre la importancia del uso eficiente de la dimensión planificación, ya que permite gestionar con tiempo y precisión, los movimientos y actividades de las entidades, con la finalidad de cumplir y planificar con las obligaciones y responsabilidades a tiempo, es por ello que se confirma lo descrito por dicho autor; corroborando lo examinado por el investigador; donde se determinan que uno de los procesos importantes para que la gestión administrativa sea eficiente, es la planificación, siendo un pilar indispensable para toda empresa.

Con respecto al objetivo específico 2 sobre el grado de relación que existe entre la dimensión organización y compromiso organizacional; se pudo advertir que tanto la dimensión como la variable se relacionan de manera alta y positiva; con un coeficiente de Rho de spearman de .880; lo que significa que a mayor sea la dimensión organización, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada Guayaquil 2021, con una significancia de 001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de los empleados en una empresa privada Guayaquil 2021.

Asimismo; se cita a (Chiavenato, 2013), quien refiere que es el procedimiento de establecer, encomendar el trabajo, de tal forma que se consigan los objetivos de la institución, ayudados en la división organizacional las cuales servirán para ejecutar el manual de funciones y efectuar planes futuros, mediante una comunicación activa; comprobándose que dicho autor concuerda con lo analizado por el investigador, siendo la organización un proceso importante para la gestión administrativa; ya que hoy en día, podemos notar que muchas empresas presentan falencias en la organización, influyendo negativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores.

Con respecto al objetivo específico 3 sobre el grado de relación que existe entre la dimensión dirección y compromiso organizacional; se pudo advertir que tanto la dimensión y la variable se relacionan de manera alta y positiva; con un coeficiente de Rho de spearman de .920; lo que significa que a mayor sea la dimensión dirección, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada Guayaquil 2021, con una significancia de 001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de los empleados en una empresa privada Guayaquil 2021.

Igualmente se cita a (Chiavenato, 2013), quien refiere que la es dirigir e incentivar a los trabajadores para que realicen sus funciones de manera

eficiente, siendo esenciales: trabajo en equipo, el tiempo y las relaciones para actividades de la dirección; en tal sentido se evidencia que la dimensión dirección, es indispensable para que la organización pueda establecer en una sola línea la dirección de la empresa; y de esta forma el compromiso organizacional de los trabajadores no se vea afectado, sino muy por el contrario se vea enriquecido, logrando que el colaborador se sienta identificado objetivamente con la institución.

Con respecto al objetivo específico 4 sobre el grado de relación que existe entre la dimensión control y compromiso organizacional; se pudo advertir que tanto la dimensión y la variable se relacionan de manera alta y positiva; con un coeficiente de Rho de spearman de .891; lo que significa que a mayor sea la dimensión control, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa privada Guayaquil 2021, con una significancia de 001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.

Es así como (Chiavenato, 2013) define que es esencial para una entidad contener elementos básicos como un control preventivo, el mismo que permite adoptar medidas correctivas, instituyendo evaluaciones de desempeño donde se evidencie el desenvolvimiento de los miembros de la organización; acompañado de capacitaciones que el gerente debe proporcionar, por lo que el autor citado coincide con lo examinado por el investigador, por lo que toda empresa, sin excepción debe de tener dentro de su organización un organismo de control, con la finalidad de proveer errores administrativos que puedan perjudicar a la organización y por ende la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la organización; tal y como lo menciona (Marco et al., 2016) quien arguye que hoy en la actualidad para una empresa es vital contar con una administración eficiente para el alcance de objetivos; asimismo (Ramírez C & Ramirez, 2016) refiere que es la base fundamental para que toda organización tenga óptimos resultados y pueda lograr sus objetivos institucionales; para (Chiavenato, 2013) la gestión administrativa se basa en los cuatro procesos: planificar,



organizar, dirigir y controlar a una organización; dicho autor se centra en las cuatro dimensiones, que forman parte de la gestión administrativa, y el uso debido y eficiente, lograra que la empresa logre con todos sus objetivos, mientras que (Mero-Velez, 2018) refiere que la gestión administrativa juega un papel protagónico en la edificación y progreso del sistema socioeconómico de cualquier país, siendo que la gestión administrativa es sinónimo de mostrar si una empresa marcha bien o no; en este sentido dicho autor enfatiza lo importante que es el uso de la dimensión control, ya que es la dimensión que se encarga de controlar los procesos en la administración de toda la organización; por ello (Gonzales et al., 2020) refiere que es un mecanismo esencial dentro de la gestión administrativa; apoyados en 4 estrategias: organización, control, planificación y dirección; igualmente Velásquez et al., (2016) menciona que toda organización debe utilizar una gestión administrativa eficiente, haciendo el debido uso de estrategias, toda vez de incentivar y conducir trabajo en equipo; por lo antes expuesto se ha comprendido que la empresa privada en Guayaquil tendrá que lograr contar con una gestión administrativa eficiente, real, precisa, una gestión administrativa que permita organización, control, planificación y dirección las acciones, actividades, movimientos, operaciones, labores de toda la empresa, con el fin de aumentar favorablemente el compromiso organizacional de dicha organización; ya que si la gestión administrativa mejora, el compromiso organizacional también mejorara e incidirá objetivamente en el logro de metas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación positiva muy alta entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa privada Guayaquil 2021, mostrando una relación de spearman de .992; siendo ambas variables proporcionales y directas; con una significancia de 0,001; aceptando la hipótesis; precisando que si la gestión administrativa mejorara, el compromiso organizacional también mejorara.
2. Existe correlación positiva alta entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa privada Guayaquil 2021, mostrando una relación de spearman de .848; siendo la planificación y el compromiso organizacional proporcionales y directas; con una significancia de 0,001; aceptando la hipótesis; precisando que si la planificación mejorara, el compromiso organizacional también mejorara.
3. Existe correlación positiva alta entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa privada Guayaquil 2021, mostrando una relación de spearman de .880; siendo la organización y el compromiso organizacional proporcionales y directas; con una significancia de 0,001; aceptando la hipótesis; precisando que si la organización mejorara, el compromiso organizacional también mejorara.
4. Existe correlación positiva alta entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa privada Guayaquil 2021, mostrando una relación de spearman de .920; siendo la dirección y el compromiso organizacional proporcionales y directas; con una significancia de 0,001; aceptando de esta forma la hipótesis alterna; precisando que si la dirección mejorara, el compromiso organizacional también mejorara.
5. Existe correlación positiva alta entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa privada Guayaquil 2021, mostrando una relación de spearman de .891; siendo el control y compromiso organizacional proporcionales y directas; con una significancia de 0,001; aceptando la hipótesis; precisando que si el control mejorara, el compromiso organizacional también mejorara.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la empresa privada en Guayaquil afianzarse y actualizarse en conocimientos referidos a la gestión administrativa; con la finalidad de optimizar el compromiso organizacional de dicha empresa.
2. Se recomienda a la empresa privada en Guayaquil a instaurar los documentos de gestión; con el fin de mejorar la planificación en la empresa y los colaboradores puedan planear, proyectar y programar las funciones administrativas, financieras y operativas de la organización.
3. Se recomienda al representante legal de la empresa tome conocimiento del estado situacional de la empresa; con la finalidad de organizar, monitorear y advertir toda situación que se presente; y de esta manera el compromiso organizacional del empleador mejore, mostrando compromiso afectivo con la organización; teniendo cuenta además del organigrama entidad, el mismo que definirá responsabilidades y describirá dentro del manual de organización y funciones las tareas encomendadas.
4. Se recomienda a la empresa privada en Guayaquil optimizar la dimensión dirección, toda vez que es uno de los procedimientos importantes en la gestión administrativa, y teniendo una eficiente aplicación, la empresa mejorar en muchos sentidos, aumentando favorablemente el compromiso organizacional del colaborador.
5. Se recomienda al departamento de control interno, adoptar medidas correctivas ante labores inauditas; mejorando el control preventivo en cada área, con el fin de evitar fallas en la administración.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G., & Suarez, H. (2020). Calidad de Gestion administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 613–634.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.104](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104)
- Alvarez, P. (2018). Ética e Investigación Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28. <file:///C:/Users/SONY/Documents/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423.pdf>
- Aravena, P., Moraga, J., Cartes-Velasquez, R., & Manterola, C. (2014). Validez y Confiabilidad en Investigación Odontológica. *International Journal of Odontostomatology*, 8(1), 69–75. <https://doi.org/10.4067/s0718-381x2014000100009>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Tesis de maestria, Universidd Andina Simon Bolivar.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximacion para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador.  
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf)
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf)
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso

- organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos and childless women. *Universidad Catolica Boliviana*, 9(2), 215–233.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estrategicas*, 25(38), 271–276. <https://doi.org/rces.v25n38.a1>
- Butrica, I. (2017). Gerentes de administración y finanzas tienen las mejores remuneraciones. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/gerentes-administracion-finanzas-mejores-remuneraciones-pais-noticia-459898-noticia/?ref=ecr>
- Carrasco, J. (2017). “Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017 [Tesis de maestria Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez-haro, M., Gastelo-Salazar, A., & Villacis-Uvidia, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *POCAIP*, 5, 16–29.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, I. (2013). *Introduccion a la teoria general de la administracion*, Idalberto Chiavenato (Octava Edi). McGraw-Hill Interamericana.  
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chucchucan, A. (2021). Percepción del estado situacional de la gestión administrativa para efectivizar la defensa del patrimonio cultural arqueológico en la región Lambayeque, año 2020. *Revista Pakamuros*, 9(3), 29–43.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.216>
- De la Garza, D., Yllán, E., & Barredo, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(80), 31. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i81.23467>

- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169.  
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Ferrer, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016 [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- Gastelo, E., & Arce, D. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicologico en el personal de ventas de una organizacion distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBS*, 19(1), 20–58.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612021000100002](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002)
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestion Administrativa. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 313–318.  
<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-4668-1190>
- Guerrero, M. (2016). El contrato psicológico y su relación con el compromiso organizacional The psychological contract and its relation with the organizational commitment. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 44–51.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v1.12.2016.139>
- Gutierrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimacion de parámetros* (Primera ed). Ediciones de la U.  
<https://doi.org/10.18356/c4056413-es>
- Hellriegel, S. (2009). *Administracion, un enfoque basado en competencias* (11a. edici). Cengage Learning. <http://latinoamerica.cengage.com>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval

- Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). McGraw-Hill Education.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lara, J. C. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal, Canton Manta Ecuador 2017. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144–157. <file:///C:/Users/SONY/Documents/Downloads/780-13-2576-2-10-20180305.pdf>
- Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. In *Revista de Educación y Derecho* (1° edición, Issue 17). UB Universidad Autónoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Lopez, N., & Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal Strategies to increase organizational engagement in the sales area of a company in the cosmetics and personal care indu. *Innova Research Journal*, 4(3), 184–192.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- Luján-Tangarife, J. A., & Cardona-Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: Revisión de propiedades psicométricas. *Archivos de Medicina*, 11(3), 1–10. <https://doi.org/10.3823/1251>
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*, 2018 [Tesis de maestría, Univeridad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani\\_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49.  
file:///C:/Users/SONY/Documents/Downloads/S0716864019300057.pdf
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito Ecuador. *La Revista Científica RES NON VERBA*, 9(2), 1–17.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220>
- Manzano, R., & García, H. (2016). Comentario de los autores a la Carta al Editor : « Cráneo en trébol y fisura facial bilateral : cuidados adicionales » Comments by the authors to the Letter to the Editor : « Cloverleaf skull and bilateral facial clefts : Additional care » Referencias Sob. *Revista Chilena*, SCIELO, 87(6), 511–512. <https://doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>
- Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y administración en las organizaciones* (Issue 11). Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Marín, M., & Pozo, X. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca - Azuay TRABAJO* [Tesis de maestría, Universidad de técnica particular de Loja]. [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Marín Vallejo%20María Elisa.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Marín%20Vallejo%20María%20Elisa.pdf)
- Matus, D. (2018). Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 71–86. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.04>
- Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Ciencias Administrativas*, 3(2), 657–672.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>



- Mero-Velez, J. (2018). Empresa, administracion y proceso adminisitrativo. *Pocaip*, 3(3), 84–102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Moreno, J. (2016). *Relacion entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso orgnizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito* [Tesis de maestria, Pontificia Universitaria Ctolic adel Ecuador]. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS C. HIDROVO K.NARANJO 2016.pdf?sequence=1](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1)
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodologia de la investigacion Cuantitativa - Cualitativa y redaccion de la tesis* (Cuarta edi). Ediciones de la U.
- Palomino, R. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino \\_NRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino_NRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paprocki, L. (2017). Analisis de las variables para la valoracion de la transparencia en la administracion de municipios. *Revista Científica Visión Futuro*, 21(1), 21. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 2(10), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez C, C., & Ramirez, M. (2016). *Fundamentos de administración* (cuarta edi). ECOE ediciones. [www.ecoeediciones.com](http://www.ecoeediciones.com)
- Rivera, J., Geuerro, N., Garcia, L., & Jaramillo, S. (2017). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policia Nacional de Ecuador*. 6.
- Rojas, I. (2014). Elementos para el diseño de tecnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en una investigación científica. *Revista Tiempo de Educar*, 24(1665–0824), 277–297.

<http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

Ruiz del Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67–86. file:///C:/Users/SONY/Documents/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649.pdf

Saenz, K., & Tames, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y uanitaivas aplicables a la invesigaion en ciencias sociales* (14th ed.). editorial Tiran Humanidades.

Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., & Acuña, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 14(1), 2–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-235x2018000100002>

Salazar, P., & Izquierdo, J. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional : un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de maestría; Universidad Andina Simoon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacción.pdf>

Salvador, J. (2019). Compromiso orgnizacional y riesgoss psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35), 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Solis, V., & Hidalgo, H. (2019). GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA PYMES SECTOR MANUFACTUREO DE MANABI. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 59–69. cLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA, EN CHIAPAS por Eloína Meza Cruz

Stoner, J., Freeman, R., & Jr, D. (1996). *Administracion* (Sexta edic). Pearson.

[https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO DE ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO_DE_ADMINISTRACION.pdf)

Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua” Trabajo* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43\\_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43_GTH.pdf)

Toral, R., & Zeta, A. (2016). Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. *Revista Sur Academi*, 1(1), 1–14.

<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268/246>

Torres, Z. (2014). Teoría General de la Administración. In *Teoría General de la Administración* (Segunda Ed). Grupo Editorial Patria.

<https://doi.org/10.2307/j.ctvbcd1sc>

Tuberquia, E., & Sierra, L. (2017). Innovación en mipymes mediante la implementación de la metodología de innovación abierta, talleres empresariales de creatividad aplicada (TEICA). *Centro de Gestión Administrativa*, 1(1), 1–20.

<http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038/1157>  
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038/1157>

Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualitativos-Cuantitativos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.

<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Velásquez, B., Ponce, V., & Franco, M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial*, 10(2), 15–20. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/42>

Ventura-Leon, J. (2017). Considerations about the psychometric properties of the measurement instruments on scientific publishing: Authors’ reply to ventura-león. *Revista Medica de Chile*, 145(7), 955–956.

<https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Zambrano, J. (2021). Padecen 75% de trabajadores estrés laboral por falta de planeación en empresas. *Milenio*.

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de variables

**Título:** Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en un empresa privada Guayaquil 2021

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión administrativa</b>	La gestión administrativa son todas las herramientas que utiliza administración como: planificar, organizar, dirigir y controlar todos los eventos y sucesos que se presentan en una determinada organización, con el propósito de cumplir con los objetivos misión y visión de la entidad. (Chiavenato, 2013)	Es la utilización de herramientas, procesos que permiten a a una empresa, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Objetivos</li> <li>● Políticas</li> <li>● Estrategias</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>● División organizacional</li> <li>● Manual de funciones</li> <li>● Comunicación</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderazgo</li> <li>● Motivación</li> <li>● Trabajo en equipo</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Control preventivo</li> <li>● Evaluación del desempeño</li> <li>● Capacitación</li> </ul>	
<b>Compromiso organizacional</b>	Es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización particularmente, con sus metas y a la vez desea mantenerse en ella como uno de sus integrantes. Meyer y Allen (Blanco & Castro, 2011)	El compromiso organizacional es toda actividad relacionada a la identificación eficiente del colaborador para con la organización, mostrando siempre el deseo de continuar laborando para la entidad, cumple satisfactoriamente con las obligaciones de su trabajo, seguido de normas y compromiso efectivo.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificación con los valores y metas de la organización</li> <li>● Deseo de mantenerse como miembro de la organización</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Costo que implicar dejar la organización</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sentimiento de obligación de permanencia en la organización.</li> </ul>	

Elaboración propia

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA adaptado de (Ferrer, 2017)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características					
		N	CN	AV	CS	S
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	¿La institución realiza los procesos de planeación?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
5	¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
7	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La institución tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
<b>DIRECCION</b>						
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
<b>CONTROL</b>						
19	¿La institución cuenta con un órgano de control?					
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

## CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL adaptado de (Mamani, 2018)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa privada de Guayaquil, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el compromiso organizacional. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

### ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
<b>COMPROMISO AFFECTIVO</b>						
1	Considera usted que la organización tiene una misión					
2	La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales					
3	La organización promueve la satisfacción laboral					
4	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización					
5	La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad					
6	La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización					
7	La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores					
8	La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
9	La organización brinda oportunidades laborales.					
10	La organización promueve la lealtad en su personal.					
11	La organización considera que la lealtad del personal es importante.					
12	La organización se pone en práctica los valores de la institución.					
13	La organización invierte en el desarrollo de su personal.					
14	La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.					
15	La organización considera importante la capacitación de su personal					
16	La organización promueve la permanencia del personal en la institución.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
17	La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.					
18	La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.					
19	La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.					
20	La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.					
21	La organización promueve la estabilidad laboral.					
22	La organización establece vínculos laborales con su personal.					
23	La organización valora la lealtad del personal de la institución.					
24	La organización valora al personal de su institución					

### Anexo 3: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe relación significativa entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. H2: Existe relación significativa entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. H3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. H4: Existe relación significativa entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario sobre gestión administrativa y sobre compromiso organizacional</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	
<b>Diseño:</b>	<b>Población:</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<p>El estudio de investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional.</p> <p>O<sub>1</sub> = gestión administrativa O<sub>2</sub> = compromiso organizacional</p>	<p>La población estará conformada por XXX colaboradores de una empresa privada en Guayaquil 2021.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estará conformada por XX colaboradores de una empresa privada en Guayaquil 2021.</p>	<p><b>Gestión administrativa</b></p> <p><b>Compromiso organizacional</b></p>	<p>planificar</p> <p>organizar</p> <p>dirigir</p> <p>controlar</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>



## Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 10: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.982	24

Fuente: Tomada de SPSS 27

Tabla 11: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baj a	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

## Anexo 5: Calculo de la muestra

$$Z^2 p * q * N$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$e^2 (N-1) + Z^2 * p * q$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{(0.05)^2 (80-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 66$$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA PRIVADA GUAYAQUIL 2021", cuyo autor es ULLOA TORRES JOSÉ GABRIEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER <b>DNI:</b> 16786640 <b>ORCID</b> 0000-0002-8889-9676	Firmado digitalmente por: SSALAZAREB el 15-01- 2022 18:02:35

Código documento Trilce: TRI - 0263462