



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los
colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Calle Barreto, Danigsa Lisbet (ORCID: 0000-0001-8438-0554)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, mi novio por apoyarme en todo momento, motivarme para continuar avanzando a nivel profesional, mis hermanos que con sus consejos me han dado la seguridad de seguir alcanzando mis objetivos.

Agradecimiento

En primer lugar doy gracias a Dios por iluminarme, a mis padres por haberme formado a lo largo de mi desarrollo profesional, a mi novio por apoyarme y motivarme a continuar alcanzando mi superación profesional, mis hermanos que con sus consejos me alientan a seguir desarrollándome a nivel profesional, a mi asesor Dr. Elmer B. Salazar, por extender sus conocimientos con dedicación y exigencia lograr mi estudio.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 13 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis..... | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 16 |
| 3.5. Procedimientos..... | 16 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS..... | 18 |
| V. DISCUSIÓN..... | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS..... | 39 |
| ANEXOS..... | 49 |

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 gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Dimensiones de gestión administrativa | 10 |
| 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 Poder Judicial de Piura, existen dos grandes problemas que aquejan a la entidad; como es la gestión administrativa y el compromiso organizacional, debido a que la entidad no hace uso eficiente de los procesos que ofrece la administración, como: planificar, organizar, dirigir y controlar; viéndose afectado el compromiso organizacional de los trabajadores, razones por la cual se realizó la presente investigación, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021; el tipo de estudio fue aplicado con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 63 colaboradores a quienes se les aplicó 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 en el Poder Judicial, Piura 2021, demostrándose que, si la gestión administrativa es eficiente, el compromiso organizacional también lo será.

Palabras claves: Gestión, gestión administrativa, compromiso organizacional

Abstract

In the Judicial Power of Piura, there are two major problems that afflict the entity; such as administrative management and organizational commitment, because the entity does not make efficient use of the processes offered by the administration, such as: planning, organizing, directing and controlling; being affected the organizational commitment of workers, reasons for which this research was carried out, whose general objective was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment of employees in the Judicial Power Piura 2021; The type of study was applied with a non-experimental design, directed to a sample of 63 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 in the Judiciary, Piura 2021, showing that, if administrative management is efficient, organizational commitment is also will be.

Keywords: Management, administrative management, organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial Zambrano, (2021) refiere que en Suiza más del 27% de trabajadores padecen de ansiedad por mucha actividad laboral, siendo un indicador perjudicial para la gestión administrativa; asimismo en Colombia (Botero, 2017) indica que el 30% de entidades no incluyen a la gestión administrativa como el pilar fundamental de una entidad; sin embargo en Medellín Colombia (Tuberquia & Sierra, 2017) manifiesta que la gestión administrativa de las empresas manufactureras mantienen una gestión administrativa eficiente, ya que el 85 % de actividades se cumplen satisfactoriamente, llegándose a cumplir con los objetivos de la organización; por otro lado (Salazar et al., 2018) también revela que en Quito Ecuador el 70% de empresas comercializadoras en alimentos y bebidas muestran una gestión administrativa eficiente, desarrollando tareas y actividades de suma importancia para la entidad; por ello (H. G. Hernández et al., 2017) comenta que en Barranquilla Colombia las entidades deben instituir una correcta planificación, organización y control tomando como base la gestión administrativa; con el propósito de optimizar los procesos de la administración; en este mismo sentido (Mendoza-Briones, 2017) advierte el valor de importancia que guarda la gestión administrativa en las organizaciones de Manta Ecuador; revelando que el 55.5% hace uso debido de los recursos; por otro lado (De la Garza et al., 2018) resalta la nueva gestión pública que se ha desarrollado en México, indicando que el 70% ha implementado en su gestión el uso de las herramientas de la gestión administrativa, con el fin de optimizar el desempeño organizacional; por ultimo (Chiang et al., 2016) arguye que el 70% de funcionarios de 02 municipalidades de Nuble Chicle, muestran un compromiso organizacional eficiente, lo que demuestra que se sienten sinceramente comprometidos con su trabajo.

A nivel nacional (Rios & Loli, 2019) narra que en Perú el 43.3% de los empleados del sector minero se muestran estresados; ya que el empleador no presenta una eficiente justicia organizacional, afectando el compromiso organizacional de dichos empleados; asimismo (Carrasco, 2017) manifiesta que en Tarapoto los municipios no realizan un trabajo de transparencia y veracidad lo que produce una deficiente gestión administrativa; por ello (Salvador-Cornelio & Sanchez, 2018) indica que en Lima, el 55% de universidades hacen uso correcto de las dimensiones del

compromiso organizacional, evidenciándose el liderazgo de los docentes en cada actividad; finalmente (Anchelia-Gonzales et al., 2021) refiere que en Lima las instituciones educativas presentan un 56% de nivel bueno en lo relacionado a la gestión administrativa y un nivel alto en lo referente al compromiso organizacional.

A nivel local (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; asimismo (Fabián-Palomino, 2019) arguye que en Lima el sector salud el 45% de empleados presentan un compromiso organizacional negativo, afectando la gestión de los sistemas administrativos; en tal sentido (Puma & Estrada, 2020) relata que en Lambayeque el 73% de personal de la corte superior de justicia de mantienen un alto compromiso organización con la entidad; lo que significa que tienen una buena motivación laboral, lo que concreta alcanzar los objetivos institucionales;

Actualmente; el poder judicial de Piura presenta dos grandes problemas, siendo una de ellos la gestión administrativa, ya que la institución no hace uso correcto de los procedimientos de la gestión administrativa que son el organizar, controlar, planificar y dirigir, existiendo personal que ocupa cargos sin tomar en cuenta el perfil de cada puesto, actualmente los documentos de gestión se encuentran desactualizados; no existiendo un control previo en cada oficina que inspeccione dichas funciones; viéndose afectada de esta manera el compromiso organizacional de los colaboradores, mostrándose desmotivados, perturbados por una deficiente gestión administrativa; lo que ha generado mostrar un compromiso efectivo, de continuidad y normativo desfavorable; por ello se trazó el problema ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021?

El presente estudio se justifica desde el Plano metodológico: (Saenz & Tames, 2014) precisa que son 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 ambas variables se manejara como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; Plano teórico: (Baena, 2018) refiere que todo estudio debe estar debidamente sustentado con teorías, enfoques, definiciones, artículos entre otros; recabando información relevante sobre las variable gestión administrativa y compromiso organización; Plano social (Ñaupas et al., 2014) precisa que un estudio debe fortalecer a la sociedad objetivamente; asimismo la información vertida en el presente estudio ayudará a la optimización de las dos variables de estudio.

De este mismo modo, tenemos como objetivo general: determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del poder judicial Piura 2021; objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los del poder judicial Piura 2021; determinar la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores del poder judicial Piura 2021; determinar la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores del poder judicial Piura 2021; determinar la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores del poder judicial Piura 2021; como hipótesis tenemos: Hipótesis General H1 existe relación significativa entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del poder judicial Piura 2021

II. MARCO TEÓRICO

En estudios internacionales citamos a (Cerezo, 2019) en su tesis Gestión administrativa y calidad de atención al usuario en la unidad judicial Vinces Ecuador 2018; con tipo fue descriptiva, correlacional; con resumen de 20 empleados, aplicándoles cuestionario; finiquitando además que se evidencio una relación significativa entre ambas variables; en este sentido (Mendoza-Zamora et al., 2018) en su artículo científico Control interno y gestión administrativa del sector público Manta Ecuador; cuyo tipo de estudio fue inductivo, deductivo, analítico; concluyendo que la gestión administrativa fortalecerá los sistemas administrativos vinculados al ciclo de gasto público; asimismo (Paprocki, 2017) en su artículo científico Análisis de las variables para la transparencia en la administración del municipio Argentina 2018; con tipo de investigación descriptiva, propositiva; con un resumen de 60 empleados, empleándoles cuestionario; finiquitando además que las municipalidades deberían aplicar un modelo de gestión administrativa municipal con la finalidad de lograr los objetivos municipales; por ello (Aguilar et al., 2020) en su artículo científico Calidad de gestión administrativa en municipalidades México 2020; con tipo de investigación aplicada, descriptivo, propositivo; con un resumen de 19 empleados, aplicándoles de esta manera cuestionarios; concluyendo que el municipio tiene una gestión administrativa deficiente que supera el 70% de cumplimiento; al respecto (Mamani, 2018) en su estudio Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal en municipio Arequipa 2018; de tipo correlacional; con un resumen de 66 colaboradores, aplicándoles cuestionario; finiquitando de este modo que existe correlación positiva entre ambas variables; en tal sentido (Toral & Zeta, 2016) en su artículo científico Gestión administrativa y calidad del servicio en la Universidad Nacional de Loja Ecuador; cuyo tipo de investigación fue correlacional, con un resumen de 356 colaboradores, 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; finalmente (Palomino, 2019) en su investigación Gestión del talento humano y compromiso organizacional del trabajador del Gobierno Autónomo Municipal Yaguachi Ecuador 2018; cuyo tipo de investigación fue correlacional, descriptiva; con un resumen 106 personas a

quienes se les aplico cuestionario; finiquitando que las variables de estudio se correlacional de manera positiva.

En estudios nacionales citamos a (Zavala & Córdova, 2020) en su artículo científico Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal de Municipalidad de San Román Tarapoto 2020; cuyo tipo fue correlacional; con un resumen de 42 servidores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que ambas variables no guardan relación directa, aceptándose la hipótesis nula; asimismo (Romero, 2018) en su estudio Compromiso organizacional de los empleados del poder judicial Lima 2018; cuyo tipo de estudio fue descriptivo; con un resumen de 56 colaboradores, aplicándoles la prueba de U Mann Whitney; concluyendo que existe diferencia significativa del compromiso organizacional entre el trabajador nombrado y contratado; por ello (De la Puente, 2017) en su estudio Compromiso organizacional y motivación de logro del trabajador del municipio de Trujillo 2017, con tipo correlacional, con un resumen de 108 empleados, aplicándoles cuestionario; concluyendo de este modo que las variables se correlacionan de manera significativa; en efecto (García & Flores, 2017) en su artículo científico Consecuencias de la cultura corporativa y rol de comunicación en el compromiso organizacional del colaborador del municipio de Arequipa 2017; cuyo tipo de estudio fue aplicada, correlacional; con un resumen de 195 servidores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que más de la mitad de colaboradores presentan un excelente compromiso organizacional; seguido a ello (Silva, 2018) en su estudio Comunicación organizacional y compromiso organizacional en una universidad pública Lima 2017; con tipo de investigación correlacional, descriptiva; con una muestra de 850 empleados a quienes se les aplicaron cuestionarios; concluyendo que se evidencia una correlación positiva moderada de 0,448 de las variables comunicación interna organizacional y compromiso organizacional; en este sentido (Paima, 2020) en su estudio Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el poder judicial Tarapoto 2020; con investigación fue correlacional; con un resumen de 14 empleados, aplicándoles cuestionario; finiquitando de esta manera que se evidencia una correlación en ambas variables, con un coeficiente alto y positivo de 0,857; por lo tanto (Lopez, 2021) en su estudio Gestión administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial de Lurigancho 2019; con investigación fue correlacional, descriptiva; con un resumen de 60 colaboradores,

aplicándoles cuestionario y finiquitando además que se evidencio una relación significativa en las variables, con una relación de 89.2% admitiéndose la hipótesis general y rechazándose la hipótesis nula; mientras que (Pacherres, 2021) en su investigación Gestión administrativa y desempeño laboral en los empleados del poder judicial Moyobamba 2021; con investigación fue correlacional; con un resumen de 30 empleados; finiquitando que ambas variables se correlacionan positivamente; finalmente (Carrasco Clavo, 2019) en su estudio gestión administrativa en la imagen institucional de la Gerencia del Poder Judicial Lima 2018; con investigación aplicada, correlacional; con un resumen de 100 colaboradores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que la gestión administrativa no incide en la imagen institucional del poder judicial.

En estudios locales citamos a (Lira, 2020) en su investigación Gestión administrativa y procedimiento administrativo sancionador en la gerencia regional de transportes Lambayeque 2020; cuyo tipo de estudio fue enfoque mixto, explicativo; con un resumen de 7 servidores, aplicándoles cuestionario; finiquitando además que la propuesta diseñada podrá optimizar la gestión administrativa concerniente a la ejecución del procedimiento administrativo sancionador; asimismo (Menstanzá, 2021) en su tesis Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del municipio de Chongoyape; cuyo tipo de investigación fue básica, correlacional, descriptiva; con un resumen de 150 empleados, aplicándoles cuestionario y finiquitando de esta manera la relación alta y positiva en las dos variables; sin embargo (Lozano, 2021) en su estudio Gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados de la SBCH Chiclayo 2021; cuyo tipo de estudio fue correlacional, descriptivo, con un resumen de 57 empleados, aplicándoles cuestionario; finiquitando de esta manera que dichas variables de estudio se correlacionan directamente; en la misma línea (Esparza, 2021) en su tesis Gestión administrativa y desempeño laboral en trabajadores de Inspectoría General PNP Lambayeque 2021; con investigación cuantitativa, correlacional; con un resumen de 100 empleados, aplicándoles cuestionario; finiquitando de esta manera que las dos variables se correlacionan de manera positiva; demostrando un nivel de confianza del 95% y con un Rho de Spearman de 0,589; finalmente (Luna, 2021) en su estudio Gestión administrativa y liderazgo

asertivo en la Municipalidad de Chiclayo 2021; con estudio correlacional; con un resumen de 20 empleados, aplicándoles cuestionario; concluyendo existe falencias en la variable independiente que afecta a la variable dependiente, deduciendo también que si la gestión administrativa mejorara, también lo hará el liderazgo correlacional.

Asimismo las teorías de la gestión administrativa según (Chiavenato, 2013) 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 objetivo de reforzar las anomalías y aprietos de una empresa; respaldos claramente en los procesos de la gestión administrativa; teoría general de la administración: el individuo que aplica la administración como herramienta para existir, puede laborar en todos las áreas, oficinas, gerencias de una entidad, pudiendo trabajar en varias especialidades de la administración tales como: producción, Financiera, recursos humanos; teoría clásica de la administración: Henry Fayol, creador de dicha teoría, considero cinco puntos importantes para la teoría clásica de la administración: 1) actividades técnicas referidas con la elaboración de un bien o servicio de la compañía; 2) actividades comerciales referidas con la adquisición, comercialización, o intercambio; 3) actividades financieras referidas con la investigación y gestión de capitales; 4) actividades de seguridad, referidas con la protección y custodia de los bienes y personas; 5) operaciones de contabilidad, referidas con inventarios, registros, balances, costos y estadísticas; teoría de las relaciones humanas: analizo la interacción social, siendo operaciones y cualidades resueltas a partir del contacto entre individuos y grupos; cada empleado tiene una característica que predomina en la conducta de los otros individuos, con las que se comunica y también es persuadida por otros individuos; las personas tratan de acomodarse al resto de grupos: su deseo es ser comprendidos, aprobados, con el fin de dar atención a sus intereses y ambiciones; la conducta del individuo se ve persuadido por las acciones y leyes no formales que presentan en los grupos de los que integra dentro de la compañía es donde aparecen las oportunidades de las relaciones humanas, debido a la gran número

de grupos, la comprensión de las relaciones humanas permite al gerente tener buenos resultados de sus subordinados y la instauración de un ambiente en el que cada individuo es alentado a decir libremente; en este sentido (Hellriegel, 2009) explica sobre la teoría del proceso administrativo: se centra en las actividades y operaciones fundamentales que realizar un administrado, Henri Fayol refería que para poseer triunfo los representantes legales o los que administran o gerenciar una entidad, tienen que saber las funciones principales de la administración, siendo indispensables para el desempeño de funciones, actividades entre otras, con el objetivo que los empleados realicen sus labores de forma correcta.

En este sentido los enfoques de gestión administrativa según (Chiavenato, 2013) son: 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 posicionada en la eficacia y la capacidad de las compañías para tener un óptimo rendimiento en sus recursos y poder así enfrentar a la competencia; enfoque humanista de la administración: se centra en la examinación del trabajo y de la adaptación del colaborador al trabajo, cuidando mucho el perfil psicológico del trabajador; enfoque estructuralista de la administración: causó la presencia de la sociología en las compañías reinventando la teoría administrativa, apareciendo como una reacción contra la falta de conocimiento del proceso de la administración en la organización; enfoque del comportamiento de la administración: indaga formas para ofrecer solución a las dificultades de una compañía, siendo democráticas, tolerante y manejable, teniendo como sostén a las ciencias conductuales simbolizadas en la psicología organizacional; enfoque situacional de la administración: busca analizar las operaciones dentro y entre los subsistemas de una organización; por ello (Hellriegel, 2009) menciona 4 enfoques: enfoque Tradicional o clásico: dividido en 3 teorías: "administración burocrática" se basa en modelos, niveles, grados, puestos, repartir funciones y procedimientos administrativos; "Administración Científica" Frederick W. Taylor precisó que el comportamiento laboral se estimulaba aumentando la remuneración; "Proceso Administrativo" persona que se

responsabiliza de la gestión administrada, procesos y actividades que son: dirección, organización, planeación y control; enfoque conductual: refiere el aspecto humano del colaborador dando atención a sus requerimientos; enfoque de sistemas: se preocupa por buscar el remedio a las anomalías de la compañía donde las comunicaciones con los empleados instituyen parte esencial de un sistema para gobernar con procedimientos de evolución, planeación y toma de decisiones; enfoque de contingencias: permite a los administradores examinar y entender el estado situacional de una compañía.

Anudado a ello las dimensiones de la variable gestión administrativa según (Stoner et al., 1996) en su libro La administración, son: Planificación: refiere que los directores analicen con tiempo en sus actividades, basándose en procedimiento; los proyectos tienen objetivos e instituyan sabidurías y políticas para lograrlo, construyendo estrategias disciplinarias para que la compañía logre sus objetivos; organización: es el procedimiento de poner orden, dividir la labor, tener autoridad de tal forma que se logren los objetivos de la compañía, inclinados en la división organizacional las cuales servirán para ejecutar el manual de funciones y efectuar planes futuros, a través una comunicación efectiva; dirección: es mandar e incentivar a los empleados para que desarrollen actividades eficientemente, siendo esenciales el tiempo, las relaciones y trabajo en equipo para las acciones de la dirección; control.- indispensable en una compañía contando con procedimientos como un control preventivo que permita medidas correctivas, instituyendo evaluaciones de desempeño donde se observe el desarrollo de los miembros de la compañía; acompañado de capacitaciones que el representante legal debe suministrar.

Figura 1:

Dimensiones de la gestión administrativa



Nota: Elaboración propia

Al respecto las definiciones de la variable gestión administrativa, según (Marco et al., 2016) precisan que anualmente para una compañía es obligatorio tener una gestión administrativa eficaz para lograr la meta; (Ramírez C & Ramirez, 2016) la gestión administrativa es la base primordial para que toda organización tenga óptimos resultados y pueda lograr sus objetivos institucionales; (Chiavenato et al., 2011) refiere que la gestión administrativa se basa en los cuatro procesos: planificar, organizar, dirigir y controlar a una organización; (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; (Gonzales et al., 2020) es un mecanismo primordial dentro de la administración, convirtiéndose en la columna del progreso institucional, económico, social y tecnológico teniendo 4 funciones: control, organización, planificación y dirección; (Velásquez et al., 2016) toda gestión administrativa debe manejar estrategias, siendo una forma de como gerenciar y dirigir el trabajo en equipo; (Chávez-haro et al., 2020) son esfuerzos en conjunto para llegar con éxito todas las acciones de una compañía, a través una serie de acciones ordenadas y planificadas; (Torres, 2014) tiene su propio lenguaje y el administrador debe identificarlo para proteger los elementos, técnicas y teorías de la administración y de esta forma optimizar los recursos de una institución.

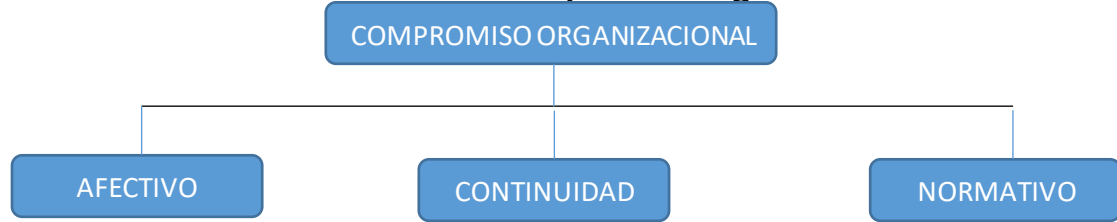
Al mismo tiempo las teorías del compromiso organizacional según (Ruiz del Alba, 2013) son: la teoría de los valores de Rokeach; quien refiere que los valores en una organización es de mucha importancia; ya que logra medir el grado de responsabilidad, empatía, compromiso, lealtad, entre otras; lo que 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

Seguido a ello los enfoques del compromiso organizacional según (Ruiz del Alba, 2013) son: enfoque tridimensional del compromiso organizacional va dirigido hacia la organización o meta y a los colaboradores respetando cada objetivo de acuerdo

a un ambiente de vinculo creado; Meyer y Allen hace referencia que cuando la organización se relaciona con: la naturaleza del trabajo, descripción del puesto, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación en la organización y estilos de liderazgo de los directivos; por ello cuando se refiere a los colaboradores, abarca edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación

Anudado a ello las dimensiones del compromiso organizacional según (Blanco & Castro, 2011) son: compromiso afectivo (deseo) se refiere al compromiso referente en la caracterización psicológica de los empleados con las virtudes y éticas de las compañías donde trabajan; alegrarse al pronunciar que labora en una empresa, mostrando identificación y afinidad con la organización; siendo una forma de unión emocional pues el empleado esta identificado y por involucrado con su compañía, cuando se presentan estas situaciones el empleado permanece en la compañía por decisión personal; compromiso de continuidad (necesidad) es ser sensato de los costos económicos, lo que puede generar al dejar la entidad, donde un individuo se desenvuelve trabajando y los problemas para encontrar un ocupación igual o mejor, pernotando en la entidad porque se necesita seguir trabajando, ya que valora un poco más el tiempo y dinero invertido; revelándose el apego de forma material que se tiene con la entidad; asimismo el empleado analiza el salario, acciones, tiempo laboral y status del que goza hoy en día y que perdería en el caso decida retirarse de la compañía, teniendo un aspecto indispensable la edad y la antigüedad, no obstante, también influiría los estudios realizados o capacitaciones recibidas que podrían ser transferibles a otra institución; compromiso normativo (deber) se refiere al acto que renunciar a la compañía crearía un sentimiento de error, sintiendo obligación pernotar en la institución, pues el quedarse en ella se genera una especie de que se está haciendo lo correcto.

Figura 2:
Dimensiones del compromiso organizacional



Nota: Elaboración propia

Asimismo las definiciones de la variable compromiso organizacional según (Gastelo & Arce, 2021) refiere que está conformado por compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; para (Quispe & Paucar, 2020) arguye que el compromiso organizacional son actitudes que tienen los colaboradores para realizar de manera óptima sus actividades, identificándose eficientemente con la institución; en este sentido (B. Hernández et al., 2018) define que es un sentimiento por el cual el personal se ve identificado con la compañía; por ello el compromiso organizacional en las entidades viene siendo también el pilar fundamental para que las empresas puedan operar de manera objetiva y cumplan sus metas, misión y visión.

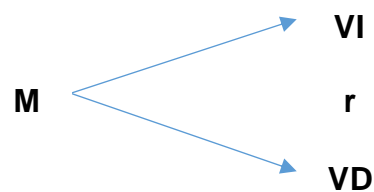
III. METODOLOGÍA

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 en dicho estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Diseño de Investigación: será no experimental, ya que solo describirá toda característica, rasgo 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: 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)

Definición operacional: Es la utilización de herramientas, procesos que permiten al poder judicial de Piura, 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: evaluación del desempeño, estrategias, manual de funciones, políticas, capacitación, división organizacional, trabajo en equipo, comunicación, control preventivo, objetivos, motivación, liderazgo

Escala de medición: Ordinal (siempre, nunca, a veces, casi siempre, casi nunca) (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 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.

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

Escala de medición: Ordinal (siempre, nunca, a veces, casi siempre, casi nunca) (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 conformada por 75 colaboradores del poder judicial de Piura 2021

Criterios de selección: tenemos **Inclusión:** Son los trabajadores del poder judicial de Piura que dieron su consentimiento para la realización de los cuestionarios; **Exclusión:** son los trabajadores del poder judicial de Piura que no otorgaron su permiso para la aplicación de los cuestionarios (Manzano & Garcia, 2016)

Muestra: Según (Arias, 2020) especifica a la muestra como un subconjunto de individuos, elementos, personas que forman parte de todo el universo; asimismo se tiene una muestra de 63 colaboradores del poder judicial de Piura 2021

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 63 colaboradores; asimismo se adjunta en anexos la fórmula que se empleó para obtener la muestra.

Unidad de análisis: son los sujetos que constituyen una porción de la muestra o en algunos casos de la población (Lopez-Roldan & Fachelli, 2018); asimismo la unidad de análisis que emplearemos será de 63 colaboradores del poder judicial de Piura 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: reside en indagar y 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 recopilación de información; asimismo en correspondencia 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 a la revisión de tres expertos quiénes determinarán su validez; y la confiabilidad serán analizados mediante el coeficiente de alfa de conbach usando el programa SPSS

3.5 Procedimientos

Se comenzó analizando la dificultad de investigación, indagando datos concernientes a dichas variables 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 colaboradores del poder judicial de Piura 2021; asimismo la información vertida en dicha investigación se trabajó 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 cuestionarios serán confeccionados en el 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 ejecutados mediante el Software SPSS versión 28 donde utilizaremos el coeficiente de spearman, con la intención de relacionar y conocer la relación de las variables (Schober & Schwarte, 2018)

3.7 Aspectos éticos

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

- a) Responsabilidad: es la dirección óptima de los recursos en la realización de las operaciones.
- b) Honestidad: son intereses colectivos donde se realiza con mucha transparencia.
- c) Confidencialidad: se mantendrá en constante reserva la identidad de la persona que brinda información relacionada a la entidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados generales de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional

En breve, se describen los resultados pertenecientes al desarrollo de los cuestionarios:

Tabla 1

Resultados generales de la variable gestión administrativa

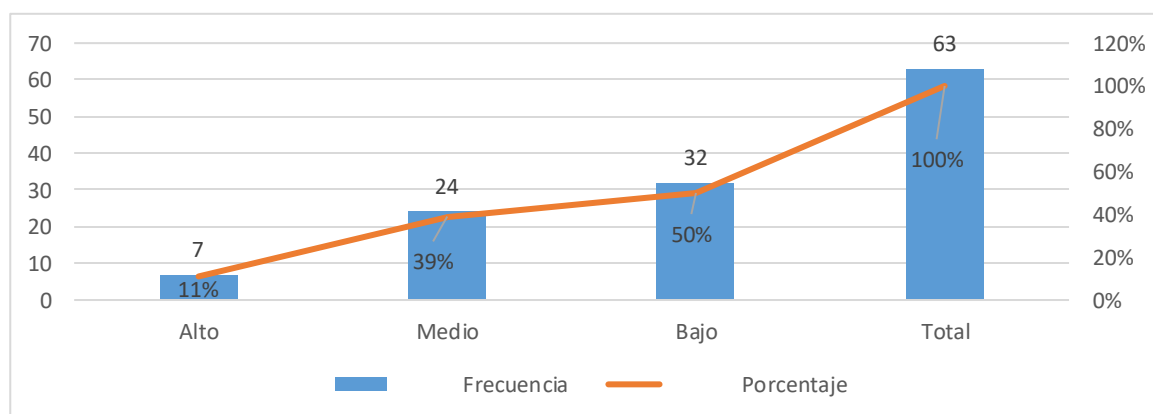
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 7 | 11% |
| Medio | 24 | 39% |
| Bajo | 32 | 50% |
| Total | 63 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 1 muestra los niveles en que se encuentra la gestión administrativa; precisando que el 11% de encuestados manifestó que la gestión administrativa se encuentra en nivel alto; sin embargo el 39% refirió que se encuentra en nivel medio; y por último el 50% reveló que la gestión administrativa se encuentra en nivel bajo; en efecto se evidencia una gestión administrativa débil; debido a que la entidad no presta atención a los procesos de la administración; viéndose de esta manera afectado el compromiso organizacional de los colaboradores de dicha entidad.

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

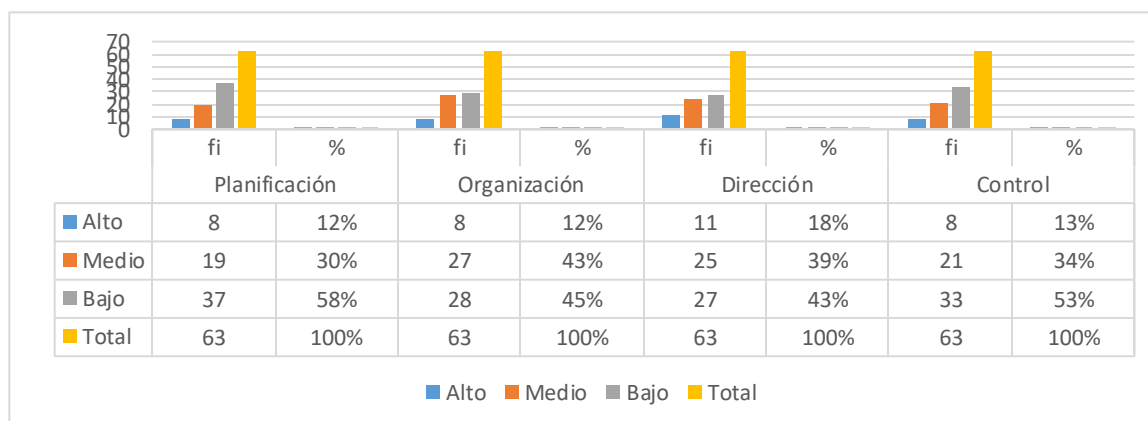
| Nivel | Planificación | | Organización | | Dirección | | Control | |
|--------------|---------------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Alto | 8 | 12% | 8 | 12% | 11 | 18% | 8 | 13% |
| Medio | 19 | 30% | 27 | 43% | 25 | 39% | 21 | 34% |
| Bajo | 37 | 58% | 28 | 45% | 27 | 43% | 33 | 53% |
| Total | 63 | 100% | 63 | 100% | 63 | 100% | 63 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 2 muestra los niveles en que se encuentran las dimensiones de la gestión administrativa; precisando que el 12% del total de encuestados, manifestó que la dimensión planificación está en nivel alto; el 30% en nivel intermedio y el 58% en nivel bajo; asimismo la dimensión organización, el 12% del total de encuestados, refirió que está en nivel alto; el 43% en nivel intermedio y el 45% en nivel bajo; en relación a la dimensión dirección el 18% del total de encuestados, preciso que está en nivel alto; el 39% en nivel intermedio y el 43% en nivel bajo, y por último la dimensión control el 13% del total de encuestados, informo que está en nivel alto; el 34% en nivel intermedio y el 53% en nivel bajo; asimismo, podemos denotar que la entidad carece de eficiencia en cuanto a los procesos que realiza dentro de la institución; provocando un bajo compromiso organizacional por parte de los colaboradores.

Figura 2

Resultados por dimensiones de la variable gestión administrativa



Nota: Información derivada del cuestionario

Tabla 3

Resultados generales de la variable compromiso organizacional

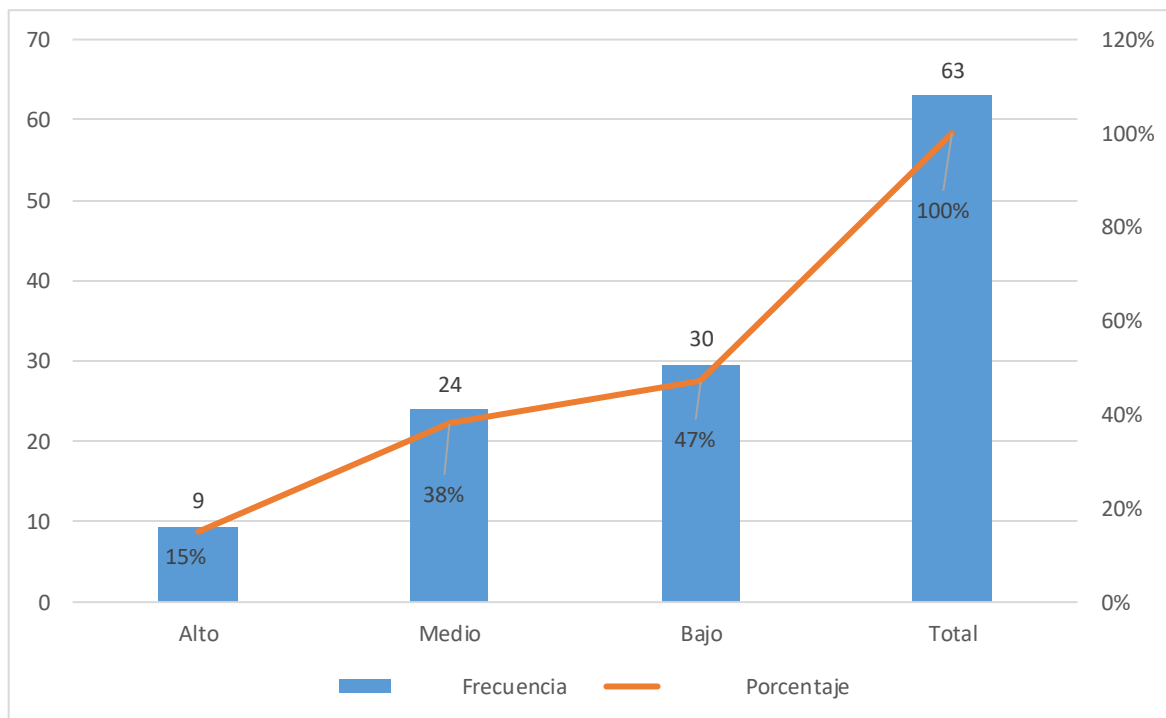
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Alto | 9 | 15% |
| Medio | 24 | 38% |
| Bajo | 30 | 47% |
| Total | 63 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 3 muestra los niveles en que se encuentra el compromiso organizacional; precisando que el 15% de encuestados manifestó que el compromiso organizacional se encuentra en nivel alto; sin embargo el 38% refirió que se encuentra en nivel medio; y por último el 47% reveló que el compromiso organizacional se encuentra en nivel bajo; en efecto se evidencia un compromiso organizacional endeble; debido a que la entidad no presta atención a las estrategias que forman parte del compromiso organizacional; viéndose de esta manera afectado el compromiso organizacional de los colaboradores de dicha entidad.

Tabla 3

Resultados generales de la variable compromiso organizacional



Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Tabla 4

Resultados por dimensiones de la variable compromiso organizacional

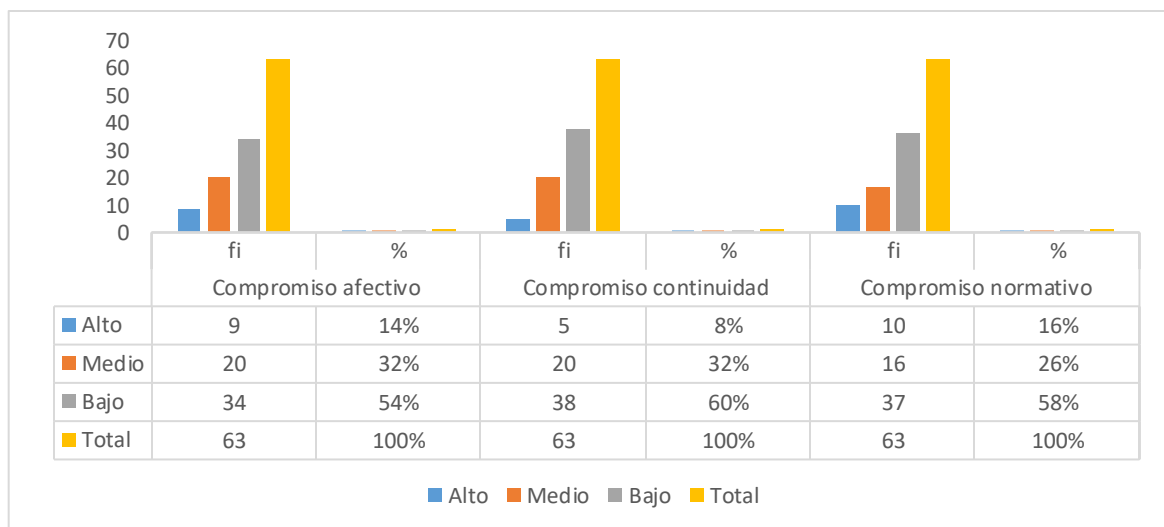
| Nivel | Compromiso afectivo | | Compromiso continuidad | | Compromiso normativo | |
|--------------|---------------------|-------------|------------------------|-------------|----------------------|-------------|
| | fi | % | fi | % | Fi | % |
| Alto | 9 | 14% | 5 | 8% | 10 | 16% |
| Medio | 20 | 32% | 20 | 32% | 16 | 26% |
| Bajo | 34 | 54% | 38 | 60% | 37 | 58% |
| Total | 63 | 100% | 63 | 100% | 63 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 4 muestra los niveles en que se encuentran las dimensiones del compromiso organizacional; precisando que el 14% del total de encuestados, manifestó que la dimensión compromiso afectivo está en nivel alto; el 32% en nivel intermedio y el 54% en nivel bajo; asimismo la dimensión compromiso de continuidad, el 8% del total de encuestados, preciso que está en nivel alto; el 32% en nivel intermedio y el 60% en nivel bajo; y por último la dimensión compromiso normativo el 16% del total de encuestados, manifestó que esta en nivel alto; el 26% en nivel intermedio y el 58% en nivel bajo; asimismo, podemos denotar que la entidad carece de eficiencia en cuanto a las actividades que ejecuta la institución; provocando un bajo compromiso organizacional por parte de los colaboradores.

Figura 4

Resultados por dimensiones de la variable compromiso organizacional



Nota: Información derivada del cuestionario

4.2 Resultados 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 el Poder Judicial Piura 2021

Tabla 5

Correlación de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional

| | | Correlación entre variables | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------|
| | | Gestión administrativa | Compromiso organizacional | |
| Coeficiente de correlación Spearman | Gestión administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | .994** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | Muestra | 63 | 63 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | .994** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | Muestra | 63 | 63 |

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

A continuación, la tabla 5 muestra la correlación que existen en las variables gestión administrativa y compromiso organizacional; con un rho de spearman del 994; lo que significa una correlación muy alta y positiva; precisando que si la gestión administrativa mejora; el compromiso organizacional también mejorara; logrando una significancia del 0.001, aceptando de esta manera la hipnosis alterna:

En este mismo contexto, se demuestra que ambas variables se relacionan positivamente, denotando que sí, la variable independiente se optimiza, y la entidad se preocupa por mejorar sus procesos en la administración; el compromiso organizacional en los colaboradores, también mejorara; trayendo consigo el logro de objetivos institucionales.

Obejtivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensión planificación y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021

Tabla 6

Relación entre la dimensión planificación y compromiso laboral

| | | Correlación entre Dimensión y variable | | |
|-------------------------------------|---------------------------|--|---------------|---------------------------|
| | | | Planificación | Compromiso organizacional |
| Coeficiente de correlación Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación | 1.000 | .858** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | Muestra | 63 | 63 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | .858** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | Muestra | 63 | 63 |

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

En seguida la tabla 6 nos describe el grado de correlación que existe en la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional; mostrando una correlación alta y positiva; con un rho de spearman del .858; lo que significa que si la planificación de la entidad mejora, el compromiso organizacional de los empleados también mejorara; acompañado con una significancia del 0.001; permitiendo aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021.

En tal sentido se observa que la dimensión planificación se correlaciona de forma directa y proporcional con la variable compromiso organizacional; denotando que la entidad guarda una planificación débil e ineficiente; repercutiendo negativamente en el compromiso organizacional del personal de dicha entidad.

Obejtivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión organización y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021

Tabla 7

Relación entre la dimensión organización y compromiso laboral

| | | Correlación entre Dimensión y variable | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|--|---------------------------|--------|
| | | organización | Compromiso organizacional | |
| Coeficiente de correlación Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | 1.000 | .890** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | Muestra | 63 | 63 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | .890** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | Muestra | 63 | 63 |

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

En seguida la talla 7 nos describe el grado de correlación que presenta la dimensión organización y la variable compromiso organizacional; mostrando una correlación alta y positiva; con un rho de spearman del .890; lo que significa que si la organización de la entidad mejora, el compromiso organizacional del personal también mejorara; acompañado con una significancia del 0.001; permitiendo aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de los empleados en el Poder Judicial Piura 2021.

En tal sentido se observa que la dimensión organización se relaciona de forma proporcional y directa con la variable compromiso organizacional; evidenciando que la entidad tiene una organización endeble; incidiendo negativamente en el compromiso organizacional del personal de dicha entidad, toda vez que la institución no hace uso eficiente de los procesos de la administración; entre ellos la dimensión organización

Obejtivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021

Tabla 8

Relación entre la dimensión dirección y compromiso laboral

| | | Correlación entre Dimensión y variable | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|--|---------------------------|--------|
| | | Dirección | Compromiso organizacional | |
| Coeficiente de correlación Spearman | Dirección | Coeficiente de correlación | 1.000 | .912** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | Muestra | 63 | 63 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | .912** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | Muestra | 63 | 63 |

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

En seguida la tabla 8 nos describe el grado de correlación que existe en la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional; mostrando una correlación alta y positiva; con un rho de spearman del .912; lo que significa que si la dirección de la entidad mejora, el compromiso organizacional del personal también mejorara; acompañado con una significancia del 0.001; permitiendo aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021.

De mismo modo, se demuestra que la entidad no administra objetivamente la dimensión dirección, tal y como lo precisa la tabla 8, afirmando que, si la dimensión dirección se optimiza, y la entidad prioriza dentro de sus procesos administrativos mejorar la dirección; la institución mejorara y dentro de ello el compromiso organizacional del personal cambiara positivamente.

Obejtivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión control y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021

Tabla 9

Relación de la dimensión control y compromiso laboral

| | | Correlación entre Dimensión y variable | | |
|-------------------------------------|---------------------------|--|---------|---------------------------|
| | | | Control | Compromiso organizacional |
| Coeficiente de correlación Spearman | Control | Coeficiente de correlación | 1.000 | .882** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | Muestra | 63 | 63 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | .882** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | Muestra | 63 | 63 |

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

En seguida la tabla 9 nos describe el grado de correlación que existe en la dimensión control y la variable compromiso organizacional; mostrando una correlación alta y positiva; con un rho de spearman del .882; lo que significa que si el control de la entidad mejora, el compromiso organizacional del personal también mejorará; acompañado con una significancia del 0.001; pudiendo aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021.

De igual forma, se evidencia que la entidad no gerencia objetivamente la dimensión control, corroborándose que, si la dimensión control se optimiza, y la entidad prioriza dentro de la gestión administrativa mejorar el control; la institución mejorará en todo sentido y dentro de ello el compromiso organizacional de los colaboradores cambiará positivamente.

Prueba de normalidad

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

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, sabemos que es de suma importancia para toda entidad contar con una gestión administrativa eficiente; clara, precisa y concisa, la misma que nos permitirá en el presente y futuro, tener un alto grado de conocimiento y experiencia para gerenciar una organización, empleando de este modo, los recursos que posee la entidad de modo eficaz, y de esta forma alcanzar los objetivos institucionales.

Por ello; una buena gestión administrativa, siempre nos conducirá hacia el camino del éxito; no solo financieramente, sino también con un eficiente compromiso organizacional por parte de todos los colaboradores que pertenecen a una determina organización; toda vez; que teniendo una gestión administrativa en nivel alto; permitirá reforzar, fortificar y valorar mucho más a la entidad; mostrándose de manera positiva en la representación y colaboración de los trabajadores; logrando un alto compromiso organizacional en todas sus dimensiones, las mismas que serán reforzadas para el buen funcionamiento de la organización.

Asimismo; en referencia el objetivo general diseñado, sobre la relación que guarda la variable gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores en el Poder Judicial Piura 2021; se concluyó que dicha relación, es una correlación positiva y muy alta, en las variables gestión administrativa, que viene hacer la variable independiente y el compromiso organizacional, que vendría hacer la variable dependiente; comprobándose de esta forma que si la gestión administrativa es eficiente, el compromiso organizacional también lo será; esto debido a un coeficiente de rho de spearman de .994; demostrándose que ambas variables se correlacionan de forma directa y proporcional; acompañado de una significancia < al .001; la misma que ha permitido aceptar la hipótesis: Existe relación significativa en la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021.

En esta misma línea; podemos deducir que, en la actualidad el Poder Judicial de la ciudad de Piura presenta una gestión administrativa

relativamente baja; toda vez que, se ha podido observar y corroborar que guarda una planificación débil, representada por un 58% de nivel bajo; lo que significa que la institución no logra al 100% con el cumplimiento de objetivos, políticas y estrategias institucionales; seguido a ello encontramos a una organización endeble; una dirección poco sostenible y un control con falta de estrategias.

En este mismo contexto mencionaremos a (Mamani, 2018) quien tuvo como objetivo en su estudio, determinar la gestión administrativa y compromiso organizacional de empleados en municipio Arequipa 2018; el cual concluyo que entre las variables antes mencionadas, existe una correlación altamente positiva y directa, con un rho de Pearson de 0,852 y con una significancia del 5% lo que permitió aceptar la hipótesis, haciendo énfasis que si la gestión administrativa mejora, el compromiso organizacional también mejorara. Asimismo dicho autor corrobora lo analizado por la investigadora; determinando y coincidiendo en las hipótesis establecidas, afirmando también que las entidades deberían prestar más atención en el fortalecimiento de la gestión administrativa y de esta manera el compromiso organizacional crezca favorablemente para la entidad.

En este mismo sentido; en la ciudad de Lima, las instituciones educativas, no son ajenas a esta problemática, tal y como lo precisa (Anchelia-Gonzales et al., 2021) quien tuvo como objetivo analizar la relación que tienen en la gestión administrativa y el compromiso organizacional de las entidades de educación en la ciudad de Lima, finiquitando que se evidencio una relación positiva y significativa en las variables de estudio; afirmando que mientras haya una óptima gestión administrativa, el compromiso organizacional en los colaboradores se acrecentara efectivamente; asimismo se puede comprobar que dicho autor concuerda con lo examinado por la investigadora, precisando que toda institución pública o privada debe guardar una gestión administrativa ordenada, observadora, atenta, aplicada y haciendo el debido uso de sus dimensiones e indicadores; con la finalidad de optimizar el compromiso organizacional de los empleados de una entidad.

Anudado a esto, existen también autores que han correlacionado a la gestión administrativa con otras variables distintas a la estudiada en la presente investigación; dejando constancia que las referidas investigaciones, hacen énfasis a la gestión administrativa, en el sentido que, toda empresa debe presentar una buena o alta gestión administrativa, con el fin que la organización cumpla con sus objetivos, tal y como lo precisa (Cerezo, 2019) quien tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial Vinces Ecuador 2018, concluyendo que dichas variables guardan una relación significativa; con un rho de spearman de 0,716; y una significancia $< 0,01$; permitiéndole también aceptar la hipótesis; bajo este esquema mencionamos a (Lopez, 2021) quien tuvo como objetivo, analizar la gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial de Lurigancho 2019; concluyendo que ambas variables presentan una correlación muy alta, lo que significa que, a mejor sea la gestión administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019; lo que le ha permitido aceptar la hipótesis propuesta; asimismo (Pacherres, 2021) tuvo como objetivo, examinar la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del poder judicial Moyobamba 2021; concluyendo que ambas variables se correlacionan positivamente; lo que significa que si la gestión administrativa es eficaz; el desempeño laboral de los empleados será eficiente también; en tal sentido (Menstanz, 2021) quien tuvo como objetivo en su investigación, determinar la gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados del municipio de Chongoyape; concluyendo existe correlación alta y positiva en las dos variables; con un Rho de Spearman de 0.725; lo que significa que a medida que la gestión administrativa mejore, el desempeño laboral de los empleados también mejorara; en este mismo contexto, se evidencia que dichos autores concuerdan con lo analizado por la investigadora; toda vez que teniendo una buena gestión administrativa, la organización lograra alcanzar sus objetivos.

Igualmente, existen autores que definen a la gestión administrativa y al compromiso organizacional como parte fundamental de una organizacional;

tal y como lo describen (Marco et al., 2016) quien arguye que en la actualidad para una compañía es indispensable tener una gestión administrativa óptima para el alcance de meta; asimismo (Ramírez C & Ramirez, 2016) manifiestan que la gestión administrativa es el pilar principal para que toda organización tenga óptimos resultados y pueda lograr sus objetivos institucionales; sin embargo para (Chiavenato et al., 2011) refiere que la gestión administrativa se fundamenta en los cuatro procesos: planificar, organizar, dirigir y controlar a una organización; en este mismo contexto se cita también a (Gastelo & Arce, 2021) quien refiere que el compromiso organizacional está conformado por compromiso Afectivo, compromiso de Continuidad y compromiso Normativo; mientras que (Quispe & Paucar, 2020) señala que el compromiso organizacional son actitudes que tienen los colaboradores para realizar de manera óptima sus actividades, identificándose eficientemente con la institución; y por último para (B. Hernández et al., 2018) el compromiso organizacional es una impresión por lo cual el trabajador se ve identificando con la compañía, así como con sus objetivos, en tal sentido, dichos autores confirman lo examinado por la investigadora.

En efecto, sabemos que la gestión administrativa se basa en cuatro procesos importantes para una buena gestión, toma de decisiones, entre otros; tal es así; que sin el uso debido en la aplicación de sus procesos; la organización no marcharía bien; por ello, en la presente investigación hemos analizado cada proceso de la administración, las mismas que son llamadas dimensiones de la gestión administrativa; siendo la planificación, control, organización y dirección.

Asimismo; mediante en capítulo cuatro, que hemos desarrollado en el presente estudio, pudimos observar una planificación baja, representada por un 58%, lo que hace comprobar que la entidad deberá accionar de manera objetiva en cuanto al proceso de la planificación; es por ello que en referencia al objetivo específico 1 se logró examinar el grado de correlación que tiene en la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional de los empleados en el Poder Judicial Piura 2021; mostrando una correlación alta y positiva entre ambas variables, con un rho de spearman de 858; lo que

significa que si la gestión administrativa mejora; el compromiso organizacional en el personal también mejorara; acompañado de una significancia $< .001$; permitiendo de esta forma aceptar la hipótesis: Existe relación significativa en la planificación y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021

En esta mismo contexto; podemos deducir que, hoy en día el Poder Judicial de la ciudad de Piura muestra una planificación baja; representada por un 58% de nivel bajo; comprobando que la entidad no da cumplimiento a los objetivos, políticas y estrategias institucionales; tal y como lo refiere (Salazar et al., 2018), quien manifiesta que la planificación, es el proceso donde se definen las metas que se desean alcanzar, y cuál sería la mejor manera de lograrlo; asimismo citamos a (Stoner et al., 1996) en su libro La administración, precisa que la planificación significa que los representantes de una compañía, analicen con tiempo sobre la realización de todas sus actividades, estableciendo sus operaciones en procedimientos; los planes cuentan con objetivos e instituyen conocimientos y estrategias para poder alcanzarlo, adoptando reglas y habilidades disciplinarias para que la compañía pueda gozar del logro de todos sus propósitos. En este mismo orden se visualiza que la dimensión planificación es uno de los procesos claves para el comienzo y eficiencia de la gestión administrativa, por lo tanto dichos autores confirman y comprueban lo analizado por la investigadora.

Asimismo; en relación al objetivo específico 2, se pudo evidenciar que la dimensión organización y la variable compromiso organizacional se correlación de manera positiva y alta; lo que significa que a mayor sea la organización, mayor será el compromiso organizacional, mostrando una correlación de 890, con una significancia del $.001$, por lo que se aceptó la hipótesis: existe relación significativa en la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021, tal y como lo refiere (Stoner et al., 1996) quien indica que la organización es la forma de arreglar, encomendar tareas de trabajo, tener el control de tal forma que se alcancen sus propósitos de la compañía sostenidos en la división organizacional, el cual será de gran ayuda para ejecutar el manual de

funciones y planes posteriores, por medio una comunicación efectiva, comprobándose una vez más lo analizado por la investigadora.

En relación al objetivo específico 3 se pudo evidenciar que la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional se correlacionaron de forma positiva y alta; lo que significa que a mayor sea la dirección, mayor será el compromiso organizacional, mostrando un rho de spearman de 890, con una significancia del .001, aceptando de esta manera la hipótesis: Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021, tal y como lo refiere (Stoner et al., 1996) quien indica que la dirección es dirigir e incentivar a los empleados para que realicen actividades positivas, siendo esenciales el tiempo, las relaciones y trabajo en equipo para las acciones de la dirección, comprobándose una vez más lo analizado por la investigadora.

Al respecto con el objetivo específico 4 se pudo evidenciar que la dimensión control y la variable compromiso organizacional se correlación de manera positiva y alta; lo que significa que a mayor sea el control, mayor será el compromiso organizacional, mostrando un rho de spearman de 890, con una significancia del .001, permitiendo aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021, tal y como lo refiere (Stoner et al., 1996) quien indica que el control es esencial en una compañía incluyendo técnicas como un control preventivo que admita acciones correctivas, instituyendo evaluaciones de comportamiento donde se observe el comportamiento de los empleados; incluyendo de este modo las capacitaciones; comprobándose una vez más lo analizado por la investigadora.

Por ello se ha demostrado en todo los sentidos, que si la entidad se propone a mejorar e instaurar los procesos de la gestión administrativa, el compromiso organizacional en el todo personal mejorara también, permitiendo así el alcance de los objetivos institucionales.

Asimismo se ha comprobado que dicha relación de las variables son positivas y altas, lo que la entidad tendrá que tomar las dimensiones de la gestión administrada, ya que hoy en día sabemos perfectamente que para que una gestión marche bien en favor de la organización y de los colaboradores, se necesita poseer una gestión administrativa activa, positiva, planificando sus actividades a realizar, dirigiendo a los colaboradores de forma objetiva, y con ello el control y la dirección de dicha entidad.

En el mismo contexto la entidad luego de examinar las variables descritas en la investigación, reforzará su gestión de acuerdo a las precisiones y recomendaciones establecidas por la investigadora, con la intención de aumentar de manera positiva los procesos que posee la administración y de esta manera los representantes legales de cada entidad puedan tener como base el análisis de la presente investigación

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general; se ha concluido que existe un grado de correlación muy alto y positivo en las variables gestión administrativa y compromiso organizacional; acompañado de un rho de spearman de .994; significando que a mayor sea la gestión administrativa, mejor será el compromiso organizacional del personal; mostrando una significancia $<$ del .001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna en dicho estudio: Existe relación significativa en las variables gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del Poder Judicial Piura 2021.
2. En relación al objetivo específico 1; se ha concluido que existe un grado de correlación positivo y alto en la planificación y el compromiso organizacional; acompañado de un rho de spearman de .858; lo que significa que a mayor sea la planificación, mejor será el compromiso organizacional del personal; mostrando una significancia $<$ del .001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna diseñada en la presente investigación: Existe relación significativa en la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021.
3. Asimismo; en concordancia al objetivo específico 2; se ha concluido que existe un grado de correlación positivo y alto en la organización y el compromiso organizacional; acompañado de un rho de spearman de .890; lo que significa que a mayor sea la organización, mejor será el compromiso organizacional del personal; mostrando una significancia $<$ del .001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna diseñada en la presente investigación: Existe relación significativa en la dimensión organización y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021.
4. Al respecto al objetivo específico 3; se ha concluido que existe un grado de correlación positivo y alto en la dirección y el compromiso organizacional; acompañado de un rho de spearman de .912; lo que significa que a mayor sea la dirección, mejor será el compromiso organizacional del personal; mostrando una significancia $<$ del .001; permitiendo de esta manera aceptar

la hipótesis alterna diseñada en la presente investigación: Existe relación significativa en la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional de los empleados en el Poder Judicial Piura 2021.

5. Finalmente; en concordancia al objetivo específico 4; se ha concluido que existe un grado de correlación positivo y alto en el control y el compromiso organizacional; acompañado de un rho de spearman de .912; lo que significa que a mayor sea el control, mejor será el compromiso organizacional del personal; mostrando una significancia < del .001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna diseñada en la presente investigación: Existe relación significativa entre la dimensión control y la variable compromiso organizacional de los empleados en el Poder Judicial Piura 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Poder Judicial Piura, a optimizar la gestión administrativa a través del uso eficiente de sus procesos en la gestión administrativa, que son dirigir, planificar, controlar y organizar; con la finalidad de optimizar el compromiso organizacional de todos los colaboradores de dicha entidad, los mismos que permitirán alcanzar con los objetivos institucionales.
2. Se recomienda al Poder Judicial Piura que todos sus colaboradores cumplan con lo establecido en los documentos de gestión, como son: ley orgánica del Poder Judicial, reglamento de organización y funciones de la OCMA, Reglamento de organización y funciones de la gerencia general, del Consejo ejecutivo y Reglamento interno del trabajo; con el propósito de optimizar la dimensión planificación y la entidad tenga una gestión administrativa eficiente y un compromiso organizacional sólido; y de esta manera dar cumplimiento a los objetivos, políticas y estrategias de dicha institución.
3. Se recomienda al Poder Judicial Piura, a optimizar la dimensión organización; con el fin de mejorar los procedimientos, parámetros, ordenamientos de dicha institución, y de esta manera el compromiso organizacional evolucione acompañado de una buena gestión administrativa; así como también reforzar la división organizacional, y trabajar un poco más por lograr una comunicación efectiva y activa
4. Se recomienda al Poder Judicial Piura, a mejorar la dimensión dirección, ejerciendo cada jefe de área un eficiente liderazgo hacia todos sus colaboradores; acompañado también de una eficaz motivación laboral y de esta manera se pueda dirigir e incentivar el trabajo en equipo, con la finalidad que el compromiso organizacional del Poder Judicial se encuentre en un alto nivel.
5. Se recomienda al Poder Judicial Piura, enfocarse un poco más en la dimensión control; ya que actualmente la entidad presenta un control débil, representado por un 53% de nivel bajo; sugiriendo a la institución mejorar el control preventivo que existe en cada área, evaluando también el desempeño laboral de los trabajadores de manera periódica, acompañado

de una capacitación continua hacia los colaboradores; con el fin de optimizar el compromiso organizacional.

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
- Alvarez, P. (2018). Ética e Investigación Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 1–24.
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- 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>
- 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
- 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
- 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
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso

- organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos and childless women. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 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 Estratégicas*, 25(38), 271–276. <https://doi.org/rces.v25n38.a1>
- Carrasco Clavo, D. L. Y. (2019). La gestión administrativa en la imagen institucional de la Gerencia General del Poder Judicial 2018. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27186>
- 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 maestría Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerezo, J. (2019). Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial multicompetente Vinces - Ecuador, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39365>
- 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>
- Chiang, M. M., Gómez, N. M., & Wackerling, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*, Idalberto Chiavenato (Octava Edi). McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena Edición). McGraw-Hill Interamericana.
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.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>
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerta_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esparza, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en trabajadores de los Órganos Disciplinarios de la Inspectoría General Policía Nacional del Perú Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70031/Esparza_RED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–20. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps18-37.cocl>
- 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 *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- García, M., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal

- de la municipalidad provincial de Arequipa -Perú. *Revista Comunicacion*, 8(2), 1–11. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>
- 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 UCBSA*, 19(1), 20–58.
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>
- 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, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (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>
- Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccinamiento estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas. *Informacion Tecnologica*, 28(5), 15–22.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodoliga de la Investigacion* (Sexta edic). McGraw-Hill Education.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Lira, E. (2020). Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45825/Lira_REJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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, L. (2021). Gestión administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019 [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan* (Vol. 0).
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Lozano, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- 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>
- Luna, V. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
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.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- 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>
- 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>
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chavez, M., & Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público Internal control and its influence on the administrative management of the public sector Controle interno e sua influência na gestão administrativa do setor público. *Revista Científica, Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206–240.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206->

- Menstanz, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Mero-Velez, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Pocaip*, 3(3), 84–102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Pacherres, C. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Paima, L. (2020). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Palomino, R. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <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>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 1–9. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/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.ecoediciones.com
- Rios, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigacion En Psicología*, 22(1), 127–138. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.15381/rinv.p.v22i1.16586>
- 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>
- Romero, M. Y. (2018). Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017 [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14391/Romero_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz del Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67–86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>

- Saenz, K., & Tames, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y uanitaivas aplicables a la invesigaion en ciencias sociales* (14th ed.). editorial Tiran Humanidades. http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO Metodos y tecnicas_Aplicacion del metodo pag499_515.pdf
- 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>
- Salvador-Cornelio, E., & Sanchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigacion Altoandino*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335> Journal
- 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>
- Silva, H. F. (2018). La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15898/Silva_AHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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
- Toral, R., & Zeta, A. (2016). Gestion administrativa y calidad del servicio en el area juridica, social y admnistrativa 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.ctvbc1sc>

- 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 Cualit-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*.
<https://www.milenio.com/politica/comunidad/padecen-75-trabajadores-estres-laboral-falta-planeacion-empresas>
- Zavala, R. J., & Córdova, L. E. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 76–88.
<https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1283>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021

| Variabl e | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------------|---|---|------------------------|--|-----------------------|
| Gestión administrativa | 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 al poder judicial de Piura, 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"> • Objetivos • Políticas • Estrategias | Ordinal |
| | | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> • División organizacional • Manual de funciones • Comunicación | |
| | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación • Trabajo en equipo | |
| | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> • Control preventivo • Evaluación del desempeño • Capacitación | |
| Compromiso organizacional | 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 institución, cumple satisfactoriamente con las obligaciones de su trabajo, seguido de normas y compromiso efectivo. | Compromiso efectivo | <ul style="list-style-type: none"> • Identificación con los valores y metas de la organización • Deseo de mantenerse como miembro de la organización | Ordinal |
| | | | Compromiso continuidad | <ul style="list-style-type: none"> • Costo que implicar dejar la organización | |
| | | | Compromiso normativo | <ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de obligación de permanencia en la organización. | |

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 colaboradores del poder judicial Piura, 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 |
|----------------------|--|---|----|----|----|---|
| PLANIFICACION | | | | | | |
| 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? | | | | | |
| ORGANIZACION | | | | | | |
| 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? | | | | | |
| DIRECCION | | | | | | |
| 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? | | | | | |
| CONTROL | | | | | | |
| 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 colaboradores del poder judicial Piura, 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 |
|----------------------------------|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| COMPROMISO AFFECTIVO | | | | | | |
| 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. | | | | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | | | | |
| 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. | | | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | |
| 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 del poder judicial Piura 2021

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | | Técnica e Instrumentos |
|---|---|---|---------------------|---|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 - Determinar la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 - Determinar la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 - Determinar la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 | <p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 H2: Existe relación significativa entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 H3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021 H4: Existe relación significativa entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en el poder judicial Piura 2021</p> | | <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario sobre gestión administrativa y sobre compromiso organizacional</p> |
| Diseño de investigación | Población y muestra | Variables y dimensiones | | |
| Diseño: | Población: | Variables | Dimensiones | |
| <p>El estudio de investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional.</p> <p>O₁= gestión administrativa O₂= compromiso organizacional</p> | <p>La población estará conformada por 185 colaboradores del poder judicial Piura 2021.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 57 colaboradores del poder judicial Piura 2021.</p> | Gestión administrativa | planificar | |
| | | | organizar | |
| | | | dirigir | |
| | | | controlar | |
| | | Compromiso organizacional | Compromiso afectivo | |
| | Compromiso continuidad | | | |
| | Compromiso normativo | | | |

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 10: Coeficiente de Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.984 | 24 |

Fuente: Tomada de SPSS 22

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: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 75}{(0.05)^2 (75-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 63

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y compromiso laboral en los colaboradores del Poder Judicial Piura 2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|---|---|---|--|---------------------|---|---|---|---|---|----|--|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Compromiso organizacional | Compromiso de continuidad | Identificación con los valores y metas de la organización | Considera usted que la organización tiene una misión | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | Compromiso efectivo | Deseo de mantenerse como miembro de la organización | La organización promueve la satisfacción laboral | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución. | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización brinda oportunidades laborales. | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| | | | La organización promueve la lealtad en su personal. | | | | | | X | X | X | X | X | X | |
| Compromiso de continuidad | Costo que implicar dejar la organización | La organización considera que la lealtad del personal es importante. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización se pone en práctica los valores de la institución. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| Compromiso normativo | Compromiso de permanencia en la organización. | La organización invierte en el desarrollo de su personal. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización establece el cumplimiento de funciones del personal. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización considera importante la capacitación de su personal | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización promueve la permanencia del personal en la institución. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización brinda apoyo especial al personal de la institución. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización promueve la estabilidad laboral. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| | | La organización establece vínculos laborales con su personal. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | |
| La organización valora la lealtad del personal de la institución. | | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | |
| La organización valora al personal de su institución | | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | |

COLEGIO DE MANEJADORES EN ADMINISTRACION
 CLAUDIA CORREA
 Firma del Valador
 CLAUDIA CORREA

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario compromiso organizacional

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto al compromiso organizacional según los colaboradores del Poder judicial Piura; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del Poder judicial Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Villalta Carrijo José Antonio

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACION:

| | | | | |
|---------------------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|---------------------|------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION


Firma del Validador

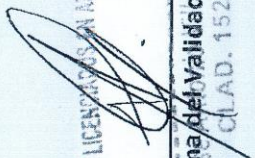
Mg. José Antonio Villalta Carr
CLAD. 15212

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y compromiso laboral en los colaboradores del Poder judicial Piura 2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | |
|---|--|---|--|---------------------|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--|----|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | | Si | No |
| Gestión administrativa | Planificación | Objetivos | ¿La institución realiza los procesos de planeación? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | ¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Políticas | ¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | ¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado? | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Estrategias | ¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | ¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | ¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Organización | División organizacional | ¿La institución tiene claramente establecidas las jerarquías? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Manual de funciones | ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Comunicación | ¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos? | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Liderazgo | ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Dirección | Motivación | ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | ¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Trabajo en equipo | ¿La institución cuenta con un órgano de control? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| Control | Control preventivo | ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | ¿La institución realiza un inventario de sus bienes? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Evaluación de desempeño | ¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| Capacitación | ¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |



COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN
 Mg. JORGE QUADRA
 Firmado y Validado por: 
 CIAD. 15212

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a la gestión administrativa según los colaboradores del Poder judicial Piura; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del Poder judicial Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Villalta Cornejo José Antonio

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACION:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION

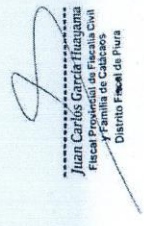
Firma del Validador

Mg. José Antonio Villalta Cornejo
CLAD. 15212

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y compromiso laboral en los colaboradores del Poder judicial Piura 2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | | | |
|------------------------|--|--|---|---------------------|---|---|---|---|---|----|--|----|--|----|-----------------------------------|--|--|--|--|--|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | | | | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | | | | | | |
| Gestión administrativa | Planificación | Objetivos | ¿La institución realiza los procesos de planeación? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Planificación | Políticas | ¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Organización | Estrategias | ¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución tiene claramente establecidas las jerarquías? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Manual de funciones | ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación | ¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Liderazgo | ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ¿La gestión propicia una adecuada comunicación a todo el personal? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirección | Motivación | ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | Trabajo en equipo | ¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La institución cuenta con un órgano de control? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | Evaluación de desempeño | ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La institución realiza un inventario de sus bienes? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Capacitación | ¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas? | | | | | | | | | | | | | | | | | |


 Juan Carlos García Huatigama
 Fiscal Provincial de Hacienda Civil
 Piura, Perú, 2021
 Distrito Fiscal de Piura

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a la gestión administrativa según los colaboradores del Poder judicial Piura; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del Poder judicial Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

García Huayama Juan carlos .

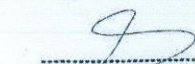
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Maestro.

VALORACION:

| | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Muy Alto <input checked="" type="checkbox"/> | Alto <input type="checkbox"/> | Medio <input type="checkbox"/> | Bajo <input type="checkbox"/> | Muy Bajo <input type="checkbox"/> |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

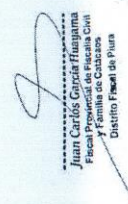

Juan Carlos García Huayama
Fiscal Provincial de Fiscalía Civil
y Familia de Cotacachi
Distrito Fiscal de Piura

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y compromiso laboral en los colaboradores del Poder judicial Piura 2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | | | | | |
|---------------------------|--|---|---|--|---|---|---|---|---|----|--|----|--|----|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | | | | | | | | |
| Compromiso organizacional | Identificación con los valores y metas de la organización | Considera usted que la organización tiene una misión y metas organizacionales | La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso efectivo | Deseo de mantenerse como miembro de la organización | La organización promueve la satisfacción laboral | La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso de continuidad | Costo que implicar dejar la organización | La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad | La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compromiso normativo | Sentimiento de obligación de permanencia en la organización. | La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales. | La organización brinda apoyo especial al personal de la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |


 Juan Carlos García Huapana
 Fiscal Provincial de Placata Civil
 y Familia de Cabelcos
 Distrito Piura de Piura

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario compromiso organizacional

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto al compromiso organizacional según los colaboradores del Poder judicial Piura; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del Poder judicial Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

García Huayama, Juan Carlos.

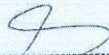
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Maestro.

VALORACION:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Juan Carlos García Huayama
Fiscal Provincial de Fiscalía Civil
y Familia de Catacans
Distrito Fiscal de Piura

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a la gestión administrativa según los colaboradores del Poder judicial Piura; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del Poder judicial Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

José Manuel Suárez Maza

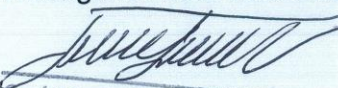
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Maestro

VALORACION:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|


(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


José Manuel Suárez Maza
ABOGADO Mg.
ICAP 112
Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y compromiso laboral en los colaboradores del Poder Judicial Piura 2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | |
|-------------------------|---|--|---|---------------------|---|---|---|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|-----------------------------------|---|----|--|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | | Si | No | |
| Gestión administrativa | Planificación | Objetivos | ¿La institución realiza los procesos de planeación? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Políticas | ¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Organización | Estrategias | ¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿La institución tiene claramente establecidas las jerarquías? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Manual de funciones | ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto? | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral? | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirección | Comunicación | ¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Liderazgo | ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | Motivación | ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trabajo en equipo | ¿La institución cuenta con un órgano de control? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación de desempeño | ¿La institución realiza un inventario de sus bienes? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación | Capacitación | ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas? | | | | | | | | | | | | | | | | |


José Manuel Suárez Maza
 ABOGADO Mg.
 ICAAP 1572
 Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario compromiso organizacional

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto al compromiso organizacional según los colaboradores del Poder judicial Piura; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del Poder judicial Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

José Manuel Suárez Maza

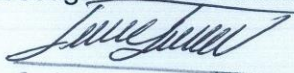
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Maestro

VALORACION:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


José Manuel Suárez Maza
ABOGADO Mg.
ICAP 1572
Firma del Validador

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura

“Año Del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

En mi calidad de Gerente General **AUTORIZO**, al maestrante **DANIGSA LISBET CALLE BARRETO**, identificada con documento nacional de identidad N° 71501645, estudiante del programa de maestría con mención en Gestión Pública De la Universidad César vallejo, el desarrollo de la investigación titulada **“Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021”**

Comprometiéndome a brindarle todas las facultades correspondientes para el desarrollo de su investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente.

Piura, 27 de diciembre del 2021.



Firmado digitalmente por VILLACORTA GALDERON
Tulio Eduardo F.AU.20169991216 esoff Presidente De
La Cj. De Piura Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.12.2021 20:41:15 -0500