



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital
Santa Gema de Yurimaguas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vela Mazuelos, Melita Cristina (orcid.org/0000-0003-3132-5564)

ASESOR:

Dr. Panduro Salas Aladino (ORCID: 0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. por que han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

Melita

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi hijo que me brindo su apoyo, su comprension, tuvo tolerancia e infinita paciencia en ceder su tiempo para que "mama estudie", y asi permitirme llevar adelante un proyecto que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento mas de familia. ael, mi infinito amor, cariño y gratitud.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Variables y Operacionalización	31
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	32
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	35
3.6. Método de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.....	37
Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.....	37
Tabla 3. Prueba de normalidad	38
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022	38
Tabla 5. Relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022	39

Índice de figura

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional.....	40
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 121 trabajadores y la muestra fue de 81. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa, fue regular en 49 %, malo en 34 % y bueno en 17 %; el compromiso organizacional, fue medio en 69 %, bajo en 19 % y alto en 12 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,967 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 93.51 % de la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso, gestión, control.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in the Santa Gema de Yurimaguas Hospital, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 121 workers and the sample, was of 81. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of administrative management was regular in 49%, bad in 34% and good in 17%; organizational commitment was medium in 69%, low in 19% and high in 12%. Concluding that there is a significant relationship between administrative management and organizational commitment at the Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.967 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); in addition, only 93.51% of administrative management influences organizational commitment.

Keywords: Commitment, management, control.

I. INTRODUCCIÓN

En un nivel **internacional** en el sector salud cada institución y centro hospitalario es único y el personal o recursos humanos que allí se desarrollan posee características especiales desarrolladas en cada uno de estas instituciones, el estudio de ámbito organizacional en el rubro salud es una herramienta estratégica fundamental que ayuda a un mejoramiento de manera continua de cada institución, puesto que a través de un análisis se establecen los factores fundamentales que permitirán incrementar la calidad laboral de los profesionales de la salud con ello minimizar las quejas por parte de los asegurados respecto a la calidad de los servicios médicos ofertados. Dentro de este marco, de acuerdo a Fuentes et al. (2020) en Colombia, cuando hablo de las condiciones laborales se observa una perdiz sensibilización que supone la ejecución de trabajos mecánicos, todo ello debido a la gran cantidad de pacientes que se atienden de manera diaria, generando una sobrecarga laboral, puesto que existe una satisfacción en el rol que se desempeña ante la necesidad de trabajar más en el mismo tiempo.

Acorde lo señalado en el párrafo anterior, en Colombia el mini El Ministerio de Salud ha hecho denodados esfuerzos para generar mejoras en el sistema de salud, partiendo primero del aumento en una inversión económica, el cual de acorde con el Banco Mundial, ha habido una mayor asignación y respeto a el año 2000 al 2014 era un aumento del 7,2% del PIB, a su vez se observó que en referencia a la capacidad técnico hospitalaria que se ejecuta dentro de las entidades prestadoras de servicios médicos resulta insuficiente, influyendo de esta manera en el compromiso organizacional de los trabajadores de salud. (p. 317)

Cuando hacemos referencia a nuestros servicios de salud, estos se encuentran fragmentados, segmentados y desarticulados con la participación de múltiples actores, respecto a la prestación de servicios, así como del aseguramiento público, a través del cual se ejecutan diversidad de funciones que no resultan necesariamente complementarias y con grandes grados de superposición, componiéndose de 5 segmentos y cada uno de ellos maneja

sus redes sin niveles propios de atención, así como los recursos económicos y humanos. Por otra parte, de acorde con Contreras y Contreras (2018) la situación actual es crítica y los profesionales de la seguridad salud están buscando la modificación de las prácticas dentro de los conceptos organizacionales, además de enfrentar estos puntos, los profesionales de la salud durante el desempeño de sus funciones pasan por un conflicto interno entre el compromiso con la organización y el compromiso profesional. (p. 23)

En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, se han observado inconvenientes respecto al cumplimiento de metas y objetivos trazados tanto a nivel personal como institucional puesto que los colaboradores de ambos turnos se encuentran pendientes del tiempo que transcurre, especialmente en las últimas horas de sus jornadas laborales, por lo que no muestran una concentración total en la ejecución de sus funciones, aunando ello que los colaboradores no poseen iniciativas propias respecto a las mejoras de sus labores, puesto que solamente cumplen órdenes y mandatos de los superiores no aportando valores a los procesos y acciones. A su vez, se ha observado que la entidad no se ejecutan actividades de capacitación orientados hacia el desarrollo de los objetivos y la obtención de resultados finales.

En contraste con la realidad descrita se ha formulado como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022?

La presente investigación se justificó bajo los siguientes criterios: **por conveniencia**, dado a que permitió determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el Hospital Santa

Gema de Yurimaguas, además brindo un bosquejo real acerca de la realidad problemática que atraviesa el ente. **Relevancia social**, fue de utilidad para que el nosocomio realice mejoras en cuanto a la evaluación y seguimiento sus actividades y procesos, al mismo tiempo, permitió diseñar medidas y herramientas que incrementen el nivel de compromiso de parte del personal de salud asegurando una prestación efectiva y oportuna a los usuarios y pacientes y por último sirvió de guía para futuras investigaciones que al menos contenga una variable de estudio. **Valor teórico**, ambas variables de estudio están sustentadas por diversas teorías actuales y autores de renombre con una antigüedad no mayor a los 5 años, con ello se pretendió contribuir al conocimiento para sus aplicaciones en el futuro. **Implicancias prácticas**, sirvió al hospital como fuente de información concisa respecto a las variables estudiadas, al mismo tiempo, permitió desarrollar mejoras respecto al accionar interno, en específico, del recurso humano. **Utilidad metodológica**, dado a que se han diseñado dos instrumentos los cuales han sido validados por profesionistas expertos en la materia y aplicados a la muestra de estudio. Esto sirvió de base para futuras investigaciones, ya que se respetó el proceso de investigación científica.

Asimismo, se ha establecido como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022 y como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Identificar el nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Finalmente se ha planteado como **hipótesis general**: **H_i**: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. **H_o**: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022 y como **hipótesis específicas**:

H₁: El nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, es buena. **H₂**: El nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, es medio. **H₃**: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a **nivel internacional** se citarán a Rojas et al (2020), quienes desarrollarán un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 30 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, son diversas las ventajas que se han podido alcanzar las instituciones prestadoras de servicios de salud hacia los ciudadanos, al poner en funcionamiento los SIG, una de las ventajas más grandes tiene que ver con la reducción de costos, el aprovechamiento de los recursos humanos y la alineación de la diversidad de procesos para alcanzar el objeto social que tiene cada una de las entidades prestadoras de servicios de salud, estos beneficios se encuentran ligados de una manera estrecha y directa con los nuevos conceptos que se maneja de la gestión administrativa de manera sustento.

Por ello se citaron a Gonzales et al (2020), desarrollaron un tipo de investigación básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 32 clientes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo con la investigación, que fuese ejecutada, se ha podido concluir que los procesos administrativos de la entidad materia de observación carecen de una precisión técnica y científica limitando de esta manera la gestión administrativa dentro de la misma, y consecuentemente a ello, se da el cumplimiento de los objetivos planteados con anterioridad. A su vez, se observó un significativo nivel respecto al desconocimiento de los procesos de gestión administrativos que se desarrollan, así como la inexistencia de un organigrama respecto a la estructura de la entidad. A su vez, la planificación estratégica no está definida de una manera correcta lo que no permitió el cumplimiento de los objetivos, y todo ello orientado a la consolidación del desarrollo, la implementación de un modelo óptimo de gestión administrativa

Seguidamente se citó a Mendoza et al (2018). Quienes desarrollarán un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 25 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Concluyeron que, cuando se hace referencia al control interno, éste debe encontrarse diseñado en base a la gestión propia de cada una de las entidades, como parte complementaria de la gestión que se encontrará integrada por cada uno de sus procesos. A la par que el control interno posee importantes implicancias respecto a la perspectiva del costo, puesto que al implementar procedimientos regulatorios orientados a la supervisión de los gastos se generó de esta manera un instrumento que tiene la capacidad de detectar puntos clave y falencias a fin de que puedan ser trabajados y modificados en caso se necesitará para trabajar de manera eficiente y eficaz.

Por ello se citarán a Coronado et al (2020). Se desarrollarán un tipo de investigación básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 artículos, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo a la información obtenida, se señaló que el manejo del estrés generó un bienestar psicológico dentro de la entidad, a la vez queda la creación de un compromiso organizacional por parte del colaborador. A su vez, existen otras variables que poseen efectos similares tal como el engagement, el liderazgo permitió señalar que el compromiso organizacional es un proceso formado por otros de igual importancia. Se espera que puedan realizarse futuros estudios que permitió ahondar más en los factores que promueven que se logró los niveles deseados de compromiso dentro de las entidades públicas.

Se citaron a Fonseca et al. (2019). Se desarrollaron un tipo de investigación básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 40 reactivos, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, en referencia el control interno. Este vienes fue uno de los elementos principales que intervinieron dentro del ambiente de trabajo de las organizaciones. Para la presente investigación se tomó en consideración a dos universidades públicas de distintos orígenes y alcances, obteniéndose como resultado diferencias respecto a la diversidad de factores y reactivos que miden este control interno a través de análisis exploratorios, sin embargo, en análisis confirmativos se determinó la estructura factorial.

Para el ámbito **nivel nacional** se citó a Fabián (2019). Desarrollo un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 40 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el alto nivel de compromiso es un objetivo estratégico para todas aquellas nuevas organizaciones que se encuentran en auge, orientadas hacia el rubro de salud, lo que discrepa con investigaciones anteriores que lo han situado en un nivel medio, Es por ello que resulto importante el fomento de una contratación estable. A su vez, se debió tomar en cuenta la implementación de nuevas políticas de motivación e incentivos y promoción entre los colaboradores en el sector salud, a fin de poder obtener un alto compromiso, a través de un trabajador satisfecho con su entidad y las labores que ejecuta, dispuestos a realizar esfuerzos de manera extra para el cumplimiento de los objetivos, generando todo ello una mejora palpable por parte de los usuarios en la calidad de la atención y la satisfacción de los usuarios.

Así mismo se citaron a Hurtado et al (2021). Se desarrollaron un tipo de investigación básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 369 docentes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de acordar la data obtenida de la recopilación del instrumento, la gestión del talento humano, no debes solamente implementar acciones que fortalezcan la cultura organizacional, sino también debió tomar en cuenta la priorización del manejo respecto a la experiencia de la marca empleadora como un punto canalizador respecto a la cultura y el compromiso organizacional por su gran importancia en la retención del talento en las instituciones académicas. En otras palabras, se debió potenciar la cultura organizacional ya través de la experiencia de marca empleador se debió mejorar el compromiso organizacional. Finalmente, debió señalar que los resultados del estudio fueron estudiados en un contexto regional.

También se citó a Salvador y Sánchez (2018). Desarrollaron un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 18 docentes, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron

que, de la información obtenida se pudo determinar que es significativo el grado de relación entre las dimensiones de la fijación de metas, las expectativas del liderazgo con el compromiso la organización educativa. A través de los resultados se puede señalar que, en referencia a la variable independiente, este representó un factor asociado al nivel de compromiso educativo, contribuyendo a la promoción de la visión y misión institucional, generando una mejora en los resultados en la calidad de la educación. Es por ello que resulta posible afirmar la existencia de una relación significativa entre la gestión estratégica de los recursos y el compromiso con la organización.

Aliaga y Alcas (2021), quienes abordaron una investigación de tipo básica, diseño no experimental, población 117 mujeres, muestra 90 pacientes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, De acuerdo a la información obtenida, se puede determinar la incidencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio, todo ello verificable en la prueba de contraste de verisimilitud. Asimismo, la gestión administrativa realizó la planificación de las actividades operativas, la dirección del personal médico y administrativo, desarrollo u organización del talento humano y por último el control en cada uno de los procesos administrativo y actividades operativas, estos tienen una incidencia en la calidad de los servicios de salud, lo cual es fundamental que en la planificación de las actividades a desarrollarse se debió tener en consideración las opiniones, recomendaciones del personal; también es importante que las quejas y denuncias de los usuarios hacia la institución sean solucionadas en el menor tiempo posible.

Por ello se citaron a Mendivel et al (2020). Desarrollaron un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 20 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo con la información obtenida, se ha podido predecir que la aparición con respecto a la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias dentro de los colaboradores de la Universidad, se obtuvo un valor de correlación de 0,661 encuadrándose una correlación positiva media, y directa, pudiendo señalar que ante una mejor gestión administrativa se obtendrá mejores beneficios de contar una buena selección de talento humano ante la existencia de competencias.

Para el **nivel local**, se citó a Rojas (2021). Se desarrolló un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó que, La gestión administrativa conduce a una medida 'deficiente' del 46%, representada por 23 participantes debido a lineamientos de procedimiento obsoletos, falta de liderazgo en la toma de decisiones, supervisión de las partes interesadas, nivel de gestión, así como de gestión y organización. No se evaluó con precisión la oferta de bienes y servicios en términos de cantidad y calidad, y el proceso de reclutamiento es defectuoso porque no se seleccionan de acuerdo con el perfil del puesto, ni son capaces, de las habilidades y/o conocimientos que requiere el puesto. En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados indicaron que el 54% que representan a 27 empleados consideran “bajo” su nivel de satisfacción debido a la insuficiencia salarial y el desánimo de los superiores directos, y la falta de coordinación que existe.

Por ello se citó a Pezo (2021), se desarrolló un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 215 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, de acorde a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento se pudo determinar la existencia de una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional entre los empleados, y a su vez dicha relación es significativa y negativa alta, pues el valor de Rho es -, 778 con significación bilateral igual a 0.000. También de la data obtenida se destacó la presencia de un alto nivel de estrés laboral entre los empleados de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto para el período 2020, donde se obtuvo que alcanzó el 49%, con un promedio del 32%, y tan solo el 19%.

Finalmente se citó a Vela (2021), su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 110 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, quede acorde con la edad obtenida. Se evidencia una relación directa, moderada e importante

respecto a las variables, es decir, ante la existencia de poder conseguir que el talento humano se haga responsable del compromiso de la empresa, se dio a obtener los siguientes niveles de correlación de 0,657, y el p-valor de 0,000 es menor a 0,01 ($0,000 < 0,01$), de lo que se puede concluir es que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mayor será el compromiso organizacional de cada uno de los colaboradores. A su vez, se determinó la existencia de una relación directa, moderada y significativa respecto a la selección de personal con el compromiso organizacional, obteniéndose la correlación de 0,622 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), todo ello se traduce queda mejor proceso de selección. El compromiso organizacional será mejor.

Respecto a la variable **gestión administrativa** se citó como autores principales a Montes y Pulla (2019) quienes han señalado que esta constituye un marco en el que las personas asociadas a una organización trabajan con el fin de lograr un fin particular en el que se destacó un método de trabajo común para lograr un fin institucional, lo que significa que utilizan recursos limitados para lograr el fin deseado, esta se realizó mediante cuatro funciones específicas: planificar, organizar, administrar y controlar (p. 3). Es el conjunto de actividades que se implementó dentro de las organizaciones, para estar a cargo de cuidar y proteger los recursos económicos mediante la responsabilidad de sus decisiones, además existen aspectos fundamentales que permitió la adecuada realización de los procesos. Además, la organización debió crear una cultura organizacional idónea, para que los colaboradores tengan mayor oportunidad de desarrollar sus competencias y adquirir conocimiento, lo cual logrará un incremento en el rendimiento laboral, resultando beneficioso para toda la organización. Asimismo, es toma un proceso de medidas y alcance para tomar acciones de coordinación lo cual ayuda a usar de manera óptima los recursos y bienes que posee una entidad. Todo esto con el fin con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos institucionales resultados favorables para la institución, teniendo en cuenta que la gestión administrativa lo que pretende es demostrar cumplir que sus

objetivos resulten ser eficientes para poder responder con las necesidades de una población determinativa.

En términos básicos de acorde con Bao (2020) imaginó que la gestión es un proceso de tomar medidas constructivas que ayuden a reparar una organización para su debido funcionamiento dentro de un sistema organizacional para lograr los objetivos establecidos. (p. 105). La gestión administrativa se desenvuelve a través de una acción estratégica con el objetivo de un cambio de gestión para optimizar la productividad, logrando que las instituciones lleguen a cumplir con los objetivos y metas trazadas al iniciar cada periodo. Asimismo, estas acciones deben estar enfocadas también en desarrollar las competencias de sus colaboradores y potenciar el desempeño laboral. Cabe mencionar que para llevar a cabo una gestión ordenada, se debe tener en claro las decisiones, para las cuales es necesario seguir un análisis y evaluación de las consecuencias presentadas, para poder lograr proteger recursos y bienes del Estado, además de seguir un proceso que consta de organizar, dirigir, coordinar y por último el control y la supervisión, el seguimiento a todos estos procedimientos ayudará a poder alcanzar los objetivos trazados durante el año fiscal, logrando ser correspondido como institución ante las necesidades de la sociedad y además de brindar un mejor bienestar.

Si bien Mendoza (2017) define la administración como una actividad esencial en cualquier organización, en realidad es una forma efectiva de asegurar la competitividad de esa organización, que es el proceso de desarrollar actividades específicas dentro de la empresa para mantenerla dentro del mercado y lograr sus objetivos (p. 951), para lograr un buen manejo de gestión administrativa se debe proceder a ciertos pasos para llevar a cabo las actividades en un adecuado control durante la realización de su producción, asimismo, la gestión administrativa debe tratar siempre de optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores, para generar valor competitivo de la organización, generando beneficios a la organización, los cuales se verán reflejados en los resultados, para poder demostrar que han logrado cumplir con lo predispuesto de su esfuerzo como organización. Cabe mencionar que la gestión administrativa incrementa la productividad hacia los colaboradores

que laboran en la entidad, al realizar tener una coordinación mediante una comunicación significativa, donde se puede tener una información continua de los avances que se van obteniendo para que de manera conjunta logre terminar el mismo objetivo y al mismo tiempo contar con el mismo nivel de funcionamiento, donde se puede llegar a modificar y adecuar todos los procedimientos de acuerdo a los percances presentados; y de esta manera ayudará a conseguir resultados positivos para la identidad.

Por su parte, Suárez (2018) señala que ésta comprende cuatro funciones específicas, entonces se puede decir que es un proceso formal, siendo un proceso sistemático de la manera en que se ejecutarán las acciones, a su vez se describe como un proceso que enfatiza que todos los gerentes, independientemente de sus habilidades o capacidades individuales, realizan algunas actividades relacionadas para lograr los objetivos deseados (p. 47), la gestión administrativa abarca cuatro elementos importantes, que permiten una adecuada gestión, entre los cuales tenemos a la planificación, la coordinación, dirección y control. Además, la gestión administrativa busca la mejora constante de todas las áreas dentro de la organización, asimismo, trata de potenciar el desempeño laboral con la finalidad de lograr el cumplimiento adecuado de las funciones asignadas, ya que la responsabilidad recae en la fuerza laboral y en la capacidad de ésta para resolver los desafíos y problemáticas empresariales. Uno de los pilares de la gestión administrativa es que se centra en llegar a cumplir las metas y objetivos como parte del cumplimiento de su responsabilidad como manejo de una gestión, ya que están en su deber de alcanzar propósitos de desarrollo y funcionamiento continuo ante la existencia de poder contar con los recursos económicos disponibles, donde con el tiempo su gran implemento de buenas acciones repercutirá en buenos resultados que ayuden a tener una mejor presentación de imagen institucional.

Con un enfoque similar, Anchelia et al. (2021) agrega que esta consiste en una serie de componentes dispuestos como un sistema organizado y estructurado, que dirige los esfuerzos de todos los componentes de forma colaborativa, en lugar de individualmente, para promover objetivos comunes. (p. 5), el éxito de esta, dentro de la organización, depende principalmente del

nivel de desempeño laboral que se obtenga del trabajo en equipo, porque de nada sirve si el desempeño laboral individual es óptimo, si no se logra crear una sinergia grupal. Asimismo, para potenciar el rendimiento laboral y desarrollar las competencias, la organización debe invertir en capacitaciones y talleres que refuercen los conocimientos y capacidades. Es que la gestión administrativa de los recursos la cual tiene definido los objetivos y las estrategias, y contar con un buen equipo de trabajo que laborará de manera coordinada y la cual ayudará a ahorrar tiempo y sobre todo los recursos que existe en la entidad, teniendo en cuenta que se optimizará el tiempo, dinero y recursos que existen en dicha entidad la cual se usará de manera inteligente eficiente para poder lograr los objetivos que se trazaron.

En este sentido, Izquierdo et al. (2017) encuentra que la gestión de las unidades requiere de un esfuerzo concertado, trabajo en equipo, y todo ello con el fin de lograr resultados habilitantes y de apoyo a la competitividad en el entorno (p. 90), la gestión administrativa envuelve una lista de esfuerzos que permiten la continuidad progresiva de la organización, entre ellos tenemos la capacidad de trabajar en equipo y las ganas de mejorar el desempeño laboral, además, la toma de decisiones debe realizarse en plena coordinación con todas las áreas para crear una comunicación efectiva, además es necesario contar con un clima laboral significativo para poder determinar un mejor trabajo de acciones a desarrollar dentro de sus actividades productivas y al mismo tiempo tenga la oportunidad de cumplir con las metas y objetivos. Teniendo en cuenta que la gestión administrativa tiene principios para poder realizar dicho procedimiento uno de esos se puede identificar como la planificación la cual tiene que estar apropiada donde estos están claramente delimitados los objetivos que se van a alcanzar durante el año fiscal, de esta manera se debe determinar ciertas medidas de control como refuerzo que ayudarán al logro de estos objetivos previamente han sido propuestos o plasmados en el plan estratégico de la entidad. Cuenta todos buscamos satisfacer las necesidades de la población.

En su propio contexto Murrieta y Farje (2020) menciona que la importancia de la gestión administrativa, es un análisis de tomar como elemento esencial e imprescindible en el proceso de gobernanza, incluyendo en sus procesos

componentes, y la planificación como punto de apoyo importante para una organización de desarrollo; conectándolos o clarificándolos con otros procesos, permite reconocer los logros de desempeño dentro de la organización. (p. 55), es vital que esta gestión se realice de manera adecuada, ya que esto permitirá que se obtenga información detallada del nivel del rendimiento laboral, asimismo, la gestión administrativa debe enfocarse en mejorar los procesos de todas las áreas, ya que todas contribuyen con el desarrollo económico. Además, la gestión administrativa es un proceso estratégico para llevar un adecuado manejo de verificación de los procesos operativos y de la distribución de los recursos asignados. Los objetivos de la gestión administrativas, son maximizar los procesos y procedimientos implementados en la gestión de esta manera poder lograr un mejor rendimiento, mejorar el seguimiento y el control de todos los procesos de Marina de manera externa y la organización y así una evaluación de manera continua, que la labor que se desarrolla de manera más sencilla y eficaz, la cual facilitará el logro de los objetivos, y por último ofrecer los mejor entidad a poder satisfacer las necesidades de la comunidad utilizando.

Además de ello, López et al. (2021) señala que las entidades que se encuentran adecuadamente administradas generan un impacto vital respecto al bienestar de los pobladores correspondientes, por lo que los administradores eficientes son un recurso social esencial. La popularidad y la importancia de las organizaciones en la sociedad moderna, junto con la necesidad de administradores competentes. (p. 489), es predecible que los funcionarios dentro del manejo administrativo, sean personas capacitadas y con grandes deseos de lograr el éxito institucional, ya que estos garantizarán que se implementen estrategias que permitan llegar a cumplir las metas, es por ello que las organizaciones deben realizar una adecuada selección de personal, para contar con una fuerza laboral altamente capacitada para cumplir con sus funciones correctamente. Asimismo, es muy importante para cualquier entidad, puesto que por medio de ella se coordinará en todas las acciones y actividades para utilizar mejor los recursos y obtener resultados positivos, la aplicación de la gestión administrativa en las entidades se procede en llegar alcanzar nuevas tendencias de imagen institucional, por su

gran aspecto de coordinación responsable por la cual están a cargo de ser elegidos, logrando mejorar un bienestar social ante las necesidades que se exigen.

Según Briones et al. (2019) entre los objetivos de la organización administrativa: identificar debilidades en los métodos o procedimientos administrativos, a su vez evaluar la adecuación de los controles internos. Descubrir áreas críticas y revelar las medidas necesarias para superar la crisis. Brindar apoyo a la Autoridad en su conjunto en el desempeño efectivo de sus funciones. Exponer las perspectivas de un seguimiento de la gestión de la empresa a partir de las causas y efectos que inciden en conseguir una mejor estrategia de oportunidad (p. 3), la gestión administrativa permite identificar las deficiencias y errores que se puedan estar cometiendo durante la ejecución de las actividades económicas, para que posteriormente se puedan adoptar medidas que permitan corregir los errores y mejorar las dificultades, asimismo, los riesgos deben medirse en función al desenvolvimiento de la fuerza laboral y al comportamiento del mercado actual adecuado, además, es clave que antes de desarrollar cualquier tipo de actividad económica se debe realizar estudios de mercado para conocer las demandas y necesidades del consumidor. Al mismo tiempo se da entender que una gestión no se determina ante cualquier decisión inesperado, sino se lleva por el proceso de análisis y evaluación para poder determinar ciertos alcances de desarrollo progresivo, logrando encontrar ven el camino solución de las consecuencias presentadas donde se pueden modificar y aprender de no volver a cometer errores que debiliten el funcionamiento de la organización mediante la realización de sus actividades, la cual favorece la utilización de resultados que beneficien a la población, teniendo en cuenta que con el ayuda del equipo de trabajo se podrá alcanzar dichos objetivos.

Además, las características de la gestión administrativa, Aguilar et al. (2020) resaltan las siguientes. a. Consiste en el conglomerado de etapas que se ejecutan de una manera cíclica. b. Una observación principal es que independiente del módulo de precios que se analice las etapas que siempre se encontrarán será la de planificación y control (p. 615), esta gestión representa el conjunto de acciones que se realizan en un determinado

periodo, generalmente los procesos más importantes para una adecuada gestión es previamente planificado y se realice un control exhaustivo de los procesos durante la ejecución de la gestión, además, es importante que se potencie el desarrollo de los conocimiento y habilidades del colaborador, también, es importante que la organización se encuentre en la constante búsqueda de innovar sus procesos y servicios, y por último se debe generar un ambiente agradable para permitir el libre desenvolvimiento de los colaboradores. Por otra parte lo que consigue desarrollar una gestión administrativa de manera ordenada, ayuda a que se pueda cooperar de resolver ciertas consecuencias que se presenta lo cual no permite que obtenga un desarrollo continuo, donde a través de su trabajo organizacional están atentos de poder establecer modificaciones como parte de anticipación de poder no lograr tener el control, lo cual son efectos negativos que puede llegar a suceder y por lo que deben de estar preparados, es decir se anticipa ante los posibles riesgos, la cuales son plasmados en el plan estratégico durante el año fiscal, teniendo en cuenta los lineamientos y estándares que tienen que seguir para poder alcanzar dichas propuestas.

Según Álvarez et al. (2020) la gestión administrativa necesita los siguientes requisitos para alcanzar los objetivos marcados: 1. Recursos materiales, son aquellos recursos tangibles que tiene la entidad para la prestación de los servicios. 2. Recursos técnicos. hace referencia a las herramientas que son usadas para la ejecución de actividades. 3. Recursos humanos. Recurso indispensable puesto que de éste dependen otros recursos. 4. Fuentes financieras. Estos son los recursos monetarios de la empresa para operar y desarrollarse. 5. Recursos tecnológicos, pueden ser tangibles (computadoras, máquinas) o intangibles (sistemas, aplicaciones, etc.) (p. 4), es necesario que se optimicen los recursos que permitirán el desarrollo progresivo y continuo en su mayor parte como imagen institucional, entre estos recursos encontramos a los recursos materiales, se refieren a aquellas materiales e insumos necesarios para realizar la actividad económico; seguido tenemos los recursos técnicos, son los métodos que se utilizarán, durante la gestión; luego tenemos los recursos humanos, hacen referencia a la fuerza laboral que posee la organización; también consideramos las fuentes que permiten

financiar las actividades de producción, y por último tenemos los recursos tecnológicos. Asimismo mencionar una de las alternativas decisivas de la gestión administrativa que está cargo del servidor principal de la entidad, quien supervisa y hacer seguimiento de las operaciones de la entidad y asegura que la comunicación y la información sea horizontal y efectiva y que los recursos y al mismo tiempo aporta un valor agregado a la entidad, dado que puede identificar las prácticas negativas y obsoletas y desarrollar procedimientos capacitaciones que contribuyan a mejorar estos aspectos negativos, teniendo en cuenta que será de mucha ayuda como parte de una alimentación de conocimientos que permitan desarrollar dentro de su organización como parte de su responsabilidad.

En conformidad con Márquez et al. (2017) existen muchos enfoques de la gestión administrativa, siendo algunos de ellos: 1. El enfoque humanitario. Se trata principalmente de relaciones humanas; se trata de psicología aplicada u organizacional y el uso de pruebas permite una mejor selección de los empleados. 2. El enfoque neoclásico no es más que una redefinición de la teoría clásica, dirigida a la solución de los problemas y conflictos actuales, y además se le agrega que el enfoque es más específico en cuanto al rol de los gerentes, aplicado en cualquier empresa u organización (p. 4), la gestión administrativa se enfoca en desarrollar distintos enfoques, entre los principales se tiene el enfoque humanístico, que se trata de desarrollar las relaciones interpersonales, y como segundo enfoque tenemos, el enfoque neoclásico, es la teoría actual que permite entender y corregir los problemas actuales que se genera por una organización. Todas las teorías determinan una función importante dentro la gestión ya que todas tienen como principal enfoque el mejoramiento de los procedimientos que conllevarán a la determinación de los objetivos y metas trazadas. Asimismo administrativa suele contar con un equipo de trabajo bien definido que está cargo de las personas idóneas que tomarán las riendas y las decisiones de la entidad, dicho equipo tendrán responsabilidades y la cual cumplirá de manera idónea todo las normativas y reglamentos que exige la entidad, por lo que establece seguir de manera obligatoria las normativas que enlazan su funcionamiento como parte de ser perteneciente a una institución pública, por lo que debe de

proponer desarrollar acciones en base de existencia reglamentaria, teniendo en cuenta todo eso proceso se verá resultados favorables donde el procedimiento se cumpla de manera sistemática.

Los principios de la gestión administrativa acorde con Masaquiza et al. (2020) son: a. Principio de la distribución de función en torno a su capacidad elegida: Todos los puestos de trabajo deben dividirse para permitir que las personas se especialicen en una actividad, esto significa que cada persona tiene que realizar un solo trabajo. B. Principio de respetar normativas y políticas. La autoridad es el poder de mandar y exigir obediencia, que es fundamental en las actividades administrativas. La jerarquía fluye de superior a subordinado, siendo parte de una escala de funciones y responsabilidades a respetar. c. Principio de jerarquía o cadena escalar: La jerarquía representa la cantidad de representantes que se da a seleccionar para cumplir objetivos que establece la empresa, puesto que a medida que asciende en la jerarquía, aumenta el nivel de autoridad y responsabilidad (p. 56), la gestión administrativa posee principios que intervienen en los procesos, como primer principio tenemos, que los puestos deben ser ocupados por personal capacitado para cumplir de manera adecuada las funciones y responsabilidades asignadas; asimismo, como segundo principio se tiene , que debe existir una figura que imponga autoridad, y como tercer principio tenemos que, es necesario que la organización debe realizarse de manera jerárquica, para proyectar un ambiente de respeto.

En sintonía con Riffo (2019) La gestión administrativa se basa en tres ejes principales: a) Conocer la realidad para determinar el funcionamiento de los procesos administrativos, los problemas que se plantean y las relaciones de causalidad a partir de las situaciones objetivas actuales. b) la integralidad hasta el fin, que busca la coherencia de principios desde un punto de vista pragmático para operar adecuadamente la gestión basada en resultados y análisis de hechos y experiencias de la comunidad de práctica; c) Pronosticar sobre la base de las características de tendencia y evolución del sistema de gestión, la acumulación de conocimiento que contribuyó en el pasado y presente al proyecto futuro (p. 158), la gestión administrativa se desenvuelve

alrededor de tres factores importantes, primero se debe conocer la situación de la organización, a nivel económico y de desempeño laboral, para poder fijar objetivos. Asimismo, como segundo factor se tiene la integralidad, las organizaciones deben desenvolverse de acuerdo a sus principios y valores, y por último se tiene el último factor, el que consiste en realizar proyecciones a partir de la información de periodos anteriores, para poder trabajar en función a los parámetros establecidos con anterioridad, ya que este método permite medir riesgos y contrastar los resultados.

Tomando en cuenta la investigación de Miro (2018), las principales etapas de la organización administrativa son: la etapa mecánica. Esta etapa incluye la parte teórica de la gestión donde la planificación determina cómo se implementarán ciertos planes y programas y qué se hará. Por otro lado, tenemos una organización que determina cómo se van a llevar a cabo ciertos planes, y es ahí donde se toman las decisiones relacionadas con el trabajo. escena de movimiento, se refiere a la parte de la gestión, la práctica en la organización en la que uno escucha a la dirección con el fin de ver cómo se van a realizar las tareas, si se realizan de forma adecuada y adecuada, los controles reflejan cómo se realizan estas tareas y nos permiten hacer comparaciones entre ellas (p. 96), la gestión administrativa, es la implementación de acciones que permiten de tener una oportunidad continua como parte de pertenecer ser una entidad que cumple funciones de responsabilidad de figura pública. Es fundamental que la organización mantenga una comunicación efectiva con todas las áreas, para generar un ambiente laboral adecuado y que la directiva pueda, tener mayores opciones de poder elegir cual es la alternativa adecuada de poder implementar en el desarrollo de su organización, mediante el apoyo de sus colaboradores.

Por otro lado, Hernández et al. (2017) consideran que cuando se habla de operaciones de negocio se refiere a la dirección estratégica, incluyendo elementos de negocio, tales como: visión (hacia dónde queremos ir) y misión (quienes son). Ya que cada empresa sea privada o pública define desde un inicio de dar funcionamiento a su empresa, las metas y objetivos que quieren

llegar y por lo cual realiza su existencia de ser un servidor, es por eso que comprende la existencia de construir técnicas y acciones que den la opción de poder tener modificaciones de llegar a mostrar un cambio de gestión, donde se logre alcanzar metas y objetivos por parte de una organización significativa de sus buenas decisiones. (p. 32), la adecuada gestión administrativa tiene un panorama claro de la misión y visión de la organización, con la finalidad de tener un rumbo que tomar. Asimismo, las organizaciones deben actuar de acuerdo a sus valores y principios. La gestión administrativa permite implementar acciones que impulsen el crecimiento económico de la organización. También, los procesos que abarca la gestión administrativa permiten reconocer los aspectos importantes de la organización, para poder fortalecerlas y potenciar la capacidad empresarial.

Las dimensiones son expuestas por los autores Montes y Pulla (2019) siendo estas: Dimensión uno: **Planificación**. Visualización de un futuro definido en el que, a través de metas, objetivos estratégicos, la organización puede desarrollarse con eficacia y eficiencia. Su objetivo es realizar un plan de acción preciso a seguir, estableciendo principios que las guiarán, el orden de actividades a realizar y el tiempo exacto. La planificación incluye establecer metas, desarrollar estrategias y hacer planes para coordinar actividades (p. 4). Dimensión dos: **Organización**. Es un conjunto de reglas, responsabilidades y comportamientos entre otros que deben ser respetados entre los directivos de la empresa. Esto incluye involucrar a las personas, definir claramente las responsabilidades laborales, agrupar las actividades a ejecutar en unidades de trabajo, asignar y distribuir los recursos de manera inteligente y permitir que todos y todo trabajen juntos (p. 4- 5). Dimensión tres: **Dirección**. Hace referencia a la línea en la que debe encontrarse, orientado a la empresa a través de la organización y la planificación, donde se ejecuta la comunicación directa con los colaboradores a fin de señalar las actividades que se ejecutarán, Esto se da a través de la combinación del trabajo de los colaboradores con los recursos que tiene la empresa (p. 5). Dimensión cuatro: **Control**. Consiste la delimitación de funciones, de controlar y modificar las acciones que ejercen el desempeño de los colaboradores a fin de asegurar

que todo se ejecute de acorde a lo planeado. Este proceso consiste en el establecimiento de procesos básicos de control a través de nuevas presentaciones de un mejor bienestar organizacional y social.

En relación a la variable **compromiso organizacional**, según Cuenca y López (2020) representa el grado en el que un colaborador se encuentra identificado con la organización a la que pertenece, y las metas que tiene planteadas. (p. 46), el compromiso organizacional es el involucramiento que tienen los colaboradores con la empresa, a tal nivel de dedicarse en seguir un camino de condiciones y reglamentos, para poder llegar de forma ordenada al cumplimiento de sus metas. Para que se logre crear un vínculo muy cercano con el colaborador, la organización debe brindar una cultura organizacional adecuada, que permita el desarrollo de las competencias, asimismo, la motivación es un aspecto clave para que el colaborador pueda realizar sus funciones con entusiasmo y de manera óptima. Asimismo el compromiso organizacional de una entidad es poder responder ante las consecuencias presentadas durante el transcurso de su funcionamiento y al mismo tiempo buscar la solución mediante una organización de comunicación significativa, de tener la oportunidad de que todos estén introducidos con el problema que pasa una empresa, ya que de esa manera se consigue nuevas alternativas de poder lograr que su desarrollo sea progresivo y determinativo, gracias a las buenas decisiones que implementan y fomentan.

Desde la perspectiva de Atencio et al. (2020) el compromiso organizacional es la designación de funciones y responsabilidades al colaborador, asimismo, es importante que la organización se preocupe en potenciar el desempeño laboral (p.30), el adecuado cumplimiento de las responsabilidades y funciones, además, de la capacidad de trabajo en equipo, son aspectos que reflejan el nivel de compromiso organizacional que experimenta la fuerza laboral, es por ello que la empresa debe invertir en capacitar y motivar a su personal, asimismo, es clave que la remuneración sea proporcional al tipo de trabajo que realizan los colaboradores, además de esto, la organización debe brindar herramientas que faciliten los procesos operativos, todo esto con la finalidad de lograr el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Mientras tanto, la responsabilidad de una directiva puede llegar a cambiar una gestión de que siga un funcionamiento progresivo, donde se obtenga una estabilidad de poder compartir con un equipo comprometido mediante una selección meritocrática, la cual se convierten en conductores que llevan a los colaboradores a decidir aportar su esfuerzo y de esta manera obtener beneficios a corto y largo plazo, y representa una ventaja para que los colaboradores que trabajen en la entidad tengan una visión horizontal de la misión y la visión que tiene la entidad.

De igual manera, Sánchez et al. (2022), el compromiso organizacional, se va formando a través del tiempo, mediante las experiencias y la satisfacción que percibe al realizar sus funciones, haciendo que el colaborador desarrolle un sentimiento de pertenencia con la organización, haciendo que los objetivos y metas se sientan como realización personal (p. 72), el tiempo es un aliado importante para construir una relación fraternal con los colaboradores, ya que las experiencias vividas y el hecho de que la organización se preocupe por satisfacer las necesidades de su fuerza laboral, harán que el colaborador se sienta involucrado con las actividades enfocadas al cumplimiento de los objetivos, además de que se sentirá importante y parte de la organización, incrementando de este modo su nivel de desempeño en el campo laboral. Cabe mencionar la entidad donde los colaboradores representan un gran compromiso organizacional reporta muchas ventajas al ente regulador, respecto a otras entidades, el compromiso de los colaboradores puede fomentar aspectos como la productividad y eficiencia, en este sentido existen aspectos que como el absentismo laboral o la rotación del personal las entidades la cual se reduce cuando ésta presenta un alto nivel de compromiso organizacional, y de esta manera trae consigo la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores que trabajan en dicha institución

Según Pedraza (2020), el compromiso organizacional se puede interpretar como un concepto subjetivo, ya que es algo que experimenta el colaborador, es el sentimiento de lealtad que desarrolla a través, del tiempo, haciendo que la organización forme parte de su círculo más querido, y por otro lado sucede lo mismo parte de organización, haciendo que la organización implemente acciones que permitan satisfacer las necesidades de los trabajadores, para

lograr un clima laboral adecuado (p. 10), la organización debe adoptar acciones que le permitan satisfacer las necesidades de su fuerza laboral, generando en él una sensación agradable, lo cual se va convirtiendo poco a poco en lealtad y pertenencia hacia la organización, haciendo que el desenvolvimiento laboral sea el idóneo, llegando de este modo a cumplir con los objetivos y metas institucionales. Cabe mencionar que una organización comprometida es quien garantiza la confiabilidad de una gestión, de posibilitar a obtener un desarrollo progresivo, ya que ellos serán los responsables de poder velar y proteger el bienestar institucional, además de tener presente el manejo de los recursos económicos, ya que sus decisiones es lo que ayuda a que se pueda mejorar las acciones de un equipo de trabajo, donde se mantenga activa las coordinaciones de las actividades que da a desarrollar.

Bajo la mirada de Araque et al. (2017) la responsabilidad organizacional se forma y se fortalece a través de las experiencias vividas durante el proceso laboral, haciendo el colaborador como parte de su entorno a su centro laboral, además, que este desarrolle sentimientos de cariño y lealtad, lazos muy fuertes que permiten dar el cien por ciento de desempeño laboral, logrando que los resultados sean favorables y que el éxito empresarial sea inminente (p. 97), las experiencias laborales son medios para fortalecer la relación de la organización con su fuerza laboral, ya que si existe una cultura organizacional idónea el colaborador tendrá un mejor desempeño laboral, asimismo, se fortalecerá el sentimiento de pertenencia y lealtad, haciendo que el colaborador se involucre con los objetivos y metas trazadas. Cabe mencionar que el desarrollo decisivo que fundamenta una organización comprometida con sus funciones, se determina por su buenas acciones de mejorar mediante la participación de sus colaboradores de la entidad, donde su potencia origina que los individuos se sientan comprometidos de poder desarrollar nuevas estrategias que ayuden a mecanizar de una forma que garantiza la obtención de resultados hacia el cumplimiento de sus metas y objetivos, ante este buen proceso se podrá dar el buen sentido de pertenencia y de identificación sobre los resultados positivos que traerán beneficios para la entidad y para los usuarios que necesita de ellos.

En ese sentido, Fierro et al. (2018) mencionan que el compromiso organizacional, se desarrolla de la mano con las normativas, reglamentos y políticas que forman como parte de sus principios que posee un colaborador, ya que estos aspectos son los determinantes el grado de lealtad hacia la organización (p. 4), los principios morales y valores, son factores determinantes para que exista un grado de lealtad por parte del colaborador, hacia la organización, además de esto, es necesario que las organizaciones impulsen en desarrollo de las competencias de su fuerza laboral, mediante acciones de motivación y reconocimiento profesional, asimismo, las necesidades de los colaboradores tienen que atenderse con inmediatez, ya que un colaborador contento rinde al cien por ciento y cumple eficientemente con las tareas y responsabilidades encomendadas. Cabe mencionar que el compromiso organizacional hace referencia al estado psicológico que caracteriza lo caracteriza la relación del colaborador y la entidad, la presencia de dicho vínculo interviene en la toma de decisiones de continuar o dejar la entidad, es decir se trataría de un conjunto de acciones que un colaborador tiene relacionadas con la labor que realiza, en otras palabras un estado en la cual los funcionarios puedan responder con metas establecidas según las indicaciones dadas por mantener su buen funcionamiento.

Para Hernández et al. (2019), las teorías sobre compromiso organizacional son muy extensas, pero todos coinciden en que la definición es subjetiva y muy ambigua, ya que describe los sentimientos que desarrolla un colaborados hacia la organización donde labora, estas emociones salen desde lo más profundo, es un tema personal (p. 25), existen un sin número de definiciones para el compromiso organizacional, pero todos convergen en que depende de la percepción de sujeto, y que además su alcance es indeterminado, ya que incide en todos los aspectos de la organización, debido a que es un sentimiento de lealtad y pertenencia que experimenta el colaborador con el hecho de cumplir con sus responsabilidades organizacionales trazadas con anterioridad. Cabe mencionar que la responsabilidad de los representantes es lo que más se debe destacar para poder reflejar en una correspondencia de gestión organizacional, por lo tanto la entidad le conviene que el colaborador esté comprometido y sea retribuido por ello, debido a que el éxito de la

institución depende del lineamiento estratégico de cada colaborador, donde debemos incluir a los usuarios y a los colaboradores que laboran en dicha entidad aquí tengo un compromiso y un nivel de responsabilidad.

Para los autores, Chóez y Vélez (2021), el compromiso organizacional es importante que se desarrolle dentro de una organización porque permite que este se encuentre involucrado durante la realización de sus funciones, influyendo de manera positiva en el desempeño laboral, logrando que la organización obtenga mejores resultados y cumpla con sus funciones por la cual fueron elegidas de manera meritocrática (p. 94-95), el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales dependen principalmente del desempeño laboral, porque está ligada al nivel de compromiso que experimentan los colaboradores, ya que va de la mano con la lealtad y el involucramiento con las actividades productivas de la organización, asimismo, es fundamental que el personal se encuentre en constante capacitación y motivación para alcanzar un nuevo nivel de actitudes y competencias personales. Cabe mencionar que el compromiso organizacional es todo aquello que el colaborador se sienta acoplado con la entidad para que de esta manera forma su desempeño laboral y sea óptimo y eficiente y así poder lograr con éxito las metas que se propuso, teniendo en cuenta que esto ayudará a que la entidad pueda obtener resultados positivos durante el año fiscal.

Para el autor, Salvador (2019), el compromiso organizacional, asegura que el colaborador adquiera estabilidad laboral ya que las empresas buscan una fuerza laboral que se sienta identificada con los objetivos y metas trazadas, adoptándolas y creando un sentimiento de pertenencia y lealtad con la organización (p. 159), las organizaciones deben brindar estabilidad laboral a su fuerza laboral, ya que es un aspecto clave para incrementar el trabajo en equipo de manera organizacional y significativa, ya que es un factor motivante que genera un sentimiento de pertenencia e involucramiento con las actividades direccionadas al cumplimiento de sus funciones organizacionales. Además, es importante que las organizaciones inviertan en el mejoramiento de los procesos y la capacitación constante a su fuerza laboral.

Para los autores, Paredes et al. (2021), la responsabilidad organizacional garantiza resaltar una serie de características que la describen, como primera característica tenemos, que una ciencia que es aplicada durante la experiencia laboral, asimismo, se enfoca en resolver los sucesos fortuitos, utiliza el método científico durante su ejecución, y por último es una herramienta que permite guiar a las personas dentro de una determinada organización (p. 31), el compromiso organizacional está conformada por una serie de especificaciones, que hacen que su aplicación dentro de la organización contribuya con el logro de los objetivos y metas trazadas, dentro de estas características tenemos, es una herramienta que direcciona a los colaboradores a seguir un mismo rumbo, luego se tiene que es aspecto que se utiliza día a día, ya que el compromiso organizacional se refleja en el rendimiento laboral y finalmente tenemos que es una herramienta clave para solucionar problemáticas laborales que emergen en el transcurso de la actividad económica.

Para los autores Neves et al. (2018), se relacionan con otras ciencias que fortalecen el sentimiento de lealtad y compromiso dentro de la organización, entre ellas tenemos las ciencias políticas, la psicología, ya que permite el estudio del comportamiento humano, asimismo, tenemos la antropología que aporta antecedente del comportamiento humano y las culturas de nuestros antepasados, la psicología social, curso de poder llevar a cargo del comportamiento social, la sociología general y la sociología organizacional, etc. y muchas ciencias afines (p. 2), existen muchas ciencias afines que se encuentran íntimamente con el desarrollo del compromiso organizacional, entre las cuales se tiene: la psicología, esta se encarga de estudiar y analizar el comportamiento de los colaboradores y clientes como personas, asimismo, tenemos a la antropología que se encarga de analizar la conducta de los antecesores, tenemos también la psicología social, que se establece en el estudio de la conducta social, entre otras ciencias.

Para los autores, Vega et al. (2020), existen varios tipos de compromiso institucional, entre ellos tenemos el aspecto económico, el colaborador solo se esfuerza para recibir un salario. Compromiso de crecimiento, se debe a

que los colaboradores encuentran oportunidades de hacer línea de carrera, luego está, el compromiso profesional, es la oportunidad de especialización que brinda la organización al colaborador y, por último, tenemos el compromiso moral, es el desarrollo de sentimientos hacia la empresa, tiene que ver con el sentimiento de lealtad que experimentan a través del tiempo (p. 4), el compromiso organizacional se manifiesta a través de varias etapas, dentro de los cuales tenemos, el compromiso en función a la remuneración, en este sentido el colaborador solo trabaja para recibir un monto monetario por sus servicios, luego tenemos el aspecto de crecimiento profesional, es aquí donde los colaboradores encuentran la oportunidad de adquirir conocimientos especializados para poder hacer línea de carrera, y finalmente tenemos el aspecto moral, se refiere a la relación afectiva que existe entre los colaboradores y la empresa, generando un sentimiento de lealtad y cumplimiento a sus funciones destacadas y juramentadas de poder impresionar a ayudar al desarrollo progresivo.

Para los autores, Araya et al. (2020), el compromiso organizacional se debe construir a partir de ciertas características, entre las cuales tenemos, que el trabajador debe sentirse identificado parte del cumplimiento de metas y objetivos, asimismo, el colaborador debe desarrollar sentimientos de pertenencia con la organización y como última característica se toma en cuenta el respeto y la lealtad que sienten por la organización, lo cual se enfoca en el cumplimiento de sus responsabilidades como pertenecientes de ser funcionarios. (p. 3), el compromiso organizacional es la construcción de una relación fraterna entre la empresa y su fuerza laboral, para que esto se dé de manera adecuada, es necesario que se tomen en cuenta cierto factores importantes, entre ellos tenemos, que la organización debe tener una cultura organizacional adecuada, para que pueda desenvolverse de manera óptima, asimismo, es clave que el colaborador se sienta identificado con las actividades que llevan a cumplir los objetivos y metas, además, los principios y valores del colaborador también son determinantes, ya que la lealtad es un valor innato, el cual debe practicarse en el campo laboral y personal, para poder crecer.

A su vez para Aldana et al. (2018), las actitudes de los colaboradores denotan el nivel de compromiso que tienen con la organización, cabe recalcar que para que eso suceda el colaborador se debe sentir tranquilo y satisfecho en su centro de labores, asimismo, este debe estar involucrado, teniendo un análisis y evaluación de las consecuencias presentadas, y por último el colaborador debe sentirse parte del proceso de desarrollo, experimentando un sentimiento de pertenencia (p. 4), las organizaciones independientemente del giro de negocio al que se dedica, debe implementar medidas que fortalezcan las competencias de sus colaboradores y ayuden a desarrollar sus capacidades y destrezas adecuadamente, además, es clave que el ambiente laboral sea el adecuado, ya que de ello dependerá el nivel de satisfacción que experimente, lo cual será determinante para el rendimiento laboral y potenciar la capacidad de trabajar en equipo.

De acorde con los autores Pinela y Donawa (2019), si la organización logra que el colaborador se identifique con los objetivos institucionales y los haga suyos, es asegurar el éxito de la organización, asimismo, esto permite que se incremente los niveles del desempeño laboral (p. 5), la organización debe construir una estrecha relación con el colaborador, haciendo que exista un sentimiento de lealtad con la organización, logrando que se involucren en el desarrollo progresivo como institución configurada, lo cual motivará a que la fuerza laboral tenga un mejor desenvolvimiento con los clientes, beneficiando enormemente a la organización, de poder determinar alcanzar responder al cumplimiento de los objetivos y el incremento de la rentabilidad empresarial. Para los autores, Patrón et al. (2020), existen factores determinantes para lograr el compromiso organizacional, entre ellos tenemos, la actitud y personalidad del colaborador, asimismo, tiene que ver mucho el nivel de satisfacción que experimenta el colaborador dentro de la organización, ya sea salarialmente o motivacional, y por último tenemos, tenemos la eficiencia con la que realiza sus funciones (p. 2- 3), para que la organización logre un vínculo afectivo con el colaborador, lo cual generará un compromiso organizacional, se deberá tener en cuenta ciertos aspectos claves, entre los cuales se tiene,

a la satisfacción que experimenta el colaborador, ya sea personal o profesional, luego se tiene el compromiso de la organización con respecto a potenciar las competencias de la fuerza laboral y a brindar herramientas que le permitan cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades y por último tenemos la disposición del colaborador para adaptarse a los cambios y al trabajo en equipo, así como a comprometerse alcanzar cumplir la misión dada de la existencia de llevar una gestión.

Para Báez et al. (2019), existen tres etapas del compromiso organizacional, en la primera etapa se consideran los antecedentes a través de la literatura acerca de esta variable, como segunda etapa se tiene la evaluación del compromiso y la correlación de variables afines y como tercera etapa tenemos a la identificación de la variable problema, la que afecta el compromiso organizacional (p. 19), para la construcción del estudio de compromiso laboral como variable, se deberá tener en cuenta tres fases, los cuales permitirán una adecuada investigación, como primera fase tenemos, los antecedentes teóricos, el análisis del compromiso laboral como variable y su correlación con las variables afines, y como tercera y última fase se tiene al reconocimiento de la variable problema, en la cual se tendrá que analizar la forma como afecta al compromiso laboral.

Para el autor Littlewood (2020), existen elementos que se alejan del compromiso organizacional, entre ellos tenemos la falta de empatía con los demás colaboradores y con el público en general, asimismo, la impuntualidad, las faltas constantes sin justificación alguna, lo cual hace que el colaborador se gane una mala reputación y hasta puede ser despedido (p. 4), existen factores negativos que empañan el compromiso organizacional, debido a que afectan directamente en el desenvolvimiento de la fuerza laboral, dentro de estos aspectos tenemos, comportamientos inapropiados dentro del horario de trabajo, la falta de empatía por parte del colaborador con los clientes, la falta de cooperación para el trabajo en equipo, la irresponsabilidad, las tardanzas y faltas injustificadas, entre otros aspectos, trayendo consigo un bajo rendimiento y por ende un mal servicio, que afectará en la rentabilidad de la organización.

Las dimensiones de la variable son expuestas por Cuenca y López (2020) siendo estas: Dimensión uno: **Compromiso afectivo** (deseo): en este punto se generan lazos emocionales entre los colaboradores y la organización, (p. 47). Dimensión dos: **Compromiso de continuidad** (necesidad): en este punto, el trabajador tiene la exigencia de permanencia con la organización (p. 47). Dimensión tres: **Compromiso normativo** (deber): los trabajadores establecen un cierto tipo de responsabilidad con la organización debido a los beneficios que obtienen de la misma (p. 47).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

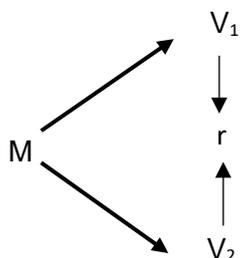
Tipo de estudio

El estudio correspondió al tipo **básico**, según el CONCYTEC (2018), se encontró orientado a la generación de un conocimiento más amplio respecto a las variables materias de estudio.

Diseño de investigación

Diseño **no experimental**, debido a que ninguna variable fue puesta a manipulación alguna. (Guillén y Valderrama, 2013). De **corte transversal**, debido a que el recojo de data se dio en un solo momento. (Hernández et al. 2014) y es de **nivel correlacional** debido a que el objetivo se determinó el grado de relación o asociación que existe entre variables. (Arias, 2012)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2= Compromiso organizacional

r = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Compromiso organizacional

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población. Para Niño (2011) representó un total de un conjunto de elementos del que se va a extraer ciertas características generales y específicas. La población estaba conformada por 121 trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal nombrado
- Personal CAS
- Personal con más de tres meses de experiencia en el establecimiento de salud
- Personal con contrato laboral vigente
- Personal en planilla

Criterios de exclusión:

- Personal locador
- Practicantes
- Personal de servicios
- Usuarios

Muestra: Según Cortes e Iglesias (2004) represento un subconjunto de la población.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{z^2pqN}{e^2(N - 1) + z^2pq}$$

Z= 1.96

E= 0.05

P= 0.8

Q= 0.2

N= 121

n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	*	$\frac{0.16}{120}$	*	$\frac{121}{0.61466}$
-----	-------------------------	---	--------------------	---	-----------------------

n =	$\frac{74.373376}{0.91}$	81
-----	--------------------------	----

La muestra estaba conformada por 81 trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Muestreo probabilístico. Según Babativa (2017) las muestras probabilísticas estaban determinadas por la misma probabilidad de ser seleccionadas de la población; la técnica indica que primero se definió las características de la población, seguidamente a través de una selección aleatoria, fundamentadas por las causas relacionadas con las características de la investigación, su procedimiento dependió de la toma de decisiones del investigador o grupo.

Unidad de análisis: Un trabajador del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

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

Técnica. Se utilizará como técnica a la encuesta, la cual dado a su economicidad y consistencia permitió cumplir con los objetivos que persigue el estudio y contrastar las hipótesis planteadas.

Instrumento

El instrumento para medir la variable gestión administrativa es el cuestionario, fue adaptado de (Aliaga y Alcas 2021). Dicho cuestionario conto con 20 ítems dividido en 4 dimensiones. La escala de medición es: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (20 – 47), regular (48 – 74) y alto (75 – 100).**

El instrumento para medir la variable compromiso organizacional es el cuestionario, fue adaptado de (Pezo, 2021). Dicho cuestionario cuenta con 16 ítems dividido en 3 dimensiones. La escala de medición es: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (16 – 37), medio (38 – 58) y alto (59 – 80)**

Validez

El cuestionario será sujeto de evaluación a través del juicio de expertos, Estos estaban identificados de acordé al conocimiento que poseen en las variables de investigación, para esta investigación se dio uso de 3 profesionales conocedores de la materia.

Tabla 1

Validez

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.6	Si es aplicable
	2	Especilista	4.7	Si es aplicable
	3	Especialista	4.8	Si es aplicable
Compromiso organizacional	1	Metodólogo	4.8	Si es aplicable
	2	Especialista	4.9	Si es aplicable
	3	Especialista	4.9	Si es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla, se consiguió los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observó un promedio de validez de la primera variable igual a 4.7, el cual hace referencia el 94%,

a la segunda variable tuvo un promedio igual a 4.8, el cual hace referencia el 96%.

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad de gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	81	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	81	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

Análisis de confiabilidad de compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	81	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	81	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	16

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación se partió de la definición del problema, se procedió a la realización del sustento teórico por lo que

se apoyó en autores. Luego se realizó el marco metodológico donde se establecieron el tipo, alcance y diseño de investigación. Después, se procedió a la recolección de información del objeto de estudio para luego tabularlo.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleará la estadística descriptiva para realizar el análisis y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación según la prueba de normalidad para establecer la relación que existe entre las variables. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se sustentó en los principios éticos internacionales, comenzando por el **principio de beneficencia** de los participantes que permitió generar cambios en beneficio de la institución. **Principio de no beneficencia**, debido a que es para fines académicos sin causar daño alguno a la institución o participantes. **Principio de justicia**, donde en todo momento se consideró la moral y los derechos humanos. **Principio de autonomía**, por la libertad que tuvo el investigador para desarrollar el presente informe. **Consentimiento informado**, pues la muestra de estudio participó de forma voluntaria para responder a la encuesta. A su vez, se realizaron de acuerdo a la guía observable de la Universidad, respetando el derecho de autor y la propiedad intelectual a la par de la norma APA vigente.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Tabla 1

Nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	20 – 47	27	34 %
Regular	48 – 74	40	49 %
Bueno	75 - 100	14	17 %
Total		81	100 %

Interpretación:

En cuanto al nivel de gestión administrativa, es regular en 49 %, malo en 34 % y bueno en 17 %.

4.2. Nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	15	19 %
Medio	38 – 58	56	69 %
Alto	59 - 80	10	12 %
Total		81	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Interpretación:

En cuanto al nivel de compromiso organizacional, es medio en 69 %, bajo en 19 % y alto en 12 %.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,109	81	,000
Compromiso organizacional	,102	81	,006

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que el resultado es menor a 0.05, se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Gestión administrativa	Compromiso organizacional	
	correlación	Sig.
Planificación	0.963**	0.000
Organización	0.914**	0.000
Dirección	0.951**	0.000
Control	0.953**	0.000

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.963, 0.914, 0.951 y 0.953 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

4.4. Relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Tabla 5

Relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

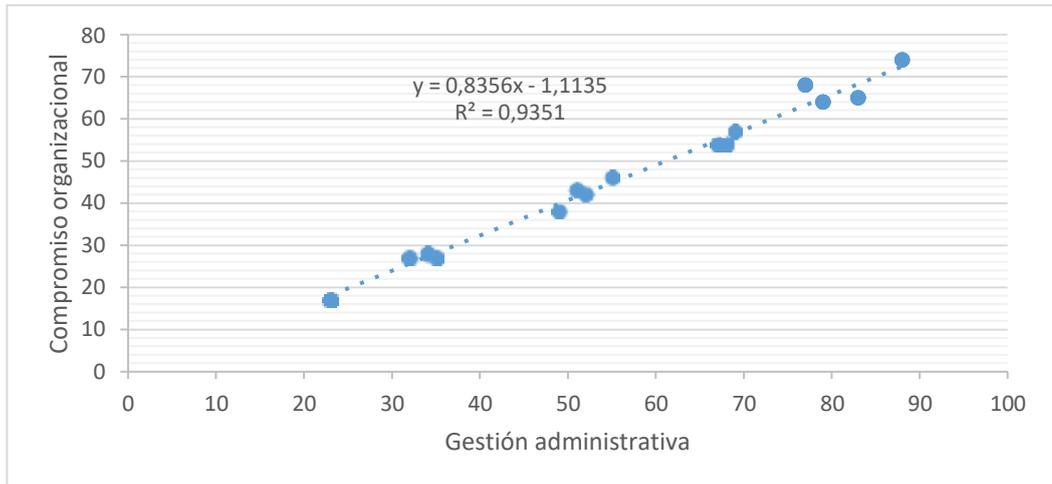
		Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,967**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
Compromiso organizacional	Gestión administrativa	,967**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 1

Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional



Interpretación:

Se contempla la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 967 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01).

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 93.51 % de la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que el nivel de gestión administrativa, es regular en 49 %, malo en 34 % y bueno en 17 %, debido a que los objetivos fijados en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas no son concisos, medibles y elocuentes con la realidad que atraviesa, la visión que se plantea el hospital no guarda congruencia con la política de modernización que pretende alcanzar el Estado, es por ello, que la mala administración de los fondos no es eficiente, ya que no cuentan con buenos gestores para poder desarrollar las actividades de forma estructurada y controlada, la cual dificulta que se puedan cumplir con los planes establecidos. Dicho resultado coinciden con Rojas et al (2020), quien manifiesta que son diversas las ventajas que se han podido alcanzar las instituciones prestadoras de servicios de salud hacia los ciudadanos, al poner en funcionamiento los SIG, una de las ventajas más grandes tiene que ver con la reducción de costos, el aprovechamiento del recurso humano y la alineación de la diversidad de procesos para alcanzar el objeto social que tiene cada una de las entidades prestadoras de servicios de salud, estos beneficios se encuentran ligados de una manera estrecha y directa con los nuevos conceptos que se maneja de la gestión administrativa de manera sustento.

Además, Gonzales et al (2020), menciona que, de acuerdo con la investigación, que fuese ejecutada, se ha podido concluir que los procesos administrativos de la entidad materia de observación carecen de una precisión técnica y científica limitando de esta manera la gestión administrativa dentro de la misma, y consecuentemente a ello, se da el cumplimiento de los objetivos planteados con anterioridad. A su vez, se observa un significativo nivel respecto al desconocimiento de los procesos de gestión administrativos que se desarrollan, así como la inexistencia de un organigrama respecto a la estructura de la entidad. A su vez, la planificación estratégica no está definida de una manera correcta lo que no permita el cumplimiento de los objetivos, y todo ello orientado a la consolidación del desarrollo, la implementación de un modelo óptimo de gestión administrativa.

Así mismo Mendoza et al (2018), se hace referencia al control interno, éste debe encontrarse diseñado en base a la gestión propia de cada una de las entidades, como parte complementaria de la gestión que se encuentra integrada por cada uno de sus procesos. A la par que el control interno posee importantes implicancias respecto a la perspectiva del costo, puesto que al implementar procedimientos regulatorios orientados a la supervisión de los gastos se genera de esta manera un instrumento que tiene la capacidad de detectar puntos clave y falencias a fin de que puedan ser trabajados y modificados en caso se necesitaría para trabajar de manera eficiente y eficaz, así mismo, Fonseca et al. (2019), quienes manifestaron, en referencia al control interno. Este viene ser uno de los elementos principales que intervienen dentro del ambiente de trabajo de las organizaciones. Para la presente investigación se tomó en consideración a dos universidades públicas de distintos orígenes y alcances, obteniéndose como resultado diferencias respecto a la diversidad de factores y reactivos que miden este control interno a través de análisis exploratorios, sin embargo, en análisis confirmativos se determinó la estructura factorial.

Además, el compromiso organizacional, es medio en 69 %, bajo en 19 % y alto en 12 %, debido a que el personal no se siente identificado con los objetivos y misión que pretende alcanzar el hospital, no se siente una pieza clave dentro de su área de trabajo, es por ello que la gran parte de los colaboradores tienden a ejercer sus funciones de manera efectiva, por medio de las funciones que tienden a realizar durante el desarrollo de las actividades tomadas por la organización. Dicho resultado coincide con, Coronado et al. (2020), quien manifiesta que, de acuerdo a la información obtenida, se señala que el manejo del estrés esto genera un bienestar psicológico dentro de la entidad, a la vez que a Oda la creación de un compromiso organizacional por parte del colaborador. A su vez, existen otras variables que poseen efectos similares tal como el engagement, el liderazgo permitiendo señalar que el compromiso organizacional es un proceso formado por otros de igual importancia. Se espera que puedan realizarse futuros estudios que permitan

ahondar más en los factores que promueven que se logren los niveles deseados de compromiso dentro de las entidades públicas.

Además, Fabián (2019), menciona que, el alto nivel de compromiso es un objetivo estratégico para todas aquellas nuevas organizaciones que se encuentran en auge, orientadas hacia el rubro de salud, lo que discrepa con investigaciones anteriores que lo han situado en un nivel medio, Es por ello que resulta importante el fomento de una contratación estable. A su vez, se debe tomar en cuenta la implementación de nuevas políticas de motivación e incentivos y promoción entre los colaboradores en el sector salud, a fin de poder obtener un alto compromiso, a través de un trabajador satisfecho con su entidad y las labores que ejecuta, dispuestos a realizar esfuerzos de manera extra para el cumplimiento de los objetivos, generando todo ello una mejora palpable por parte de los usuarios en la calidad de la atención y la satisfacción de los usuarios.

Así mismo Hurtado et al. (2021), menciona que, de acordar la data obtenida de la recopilación del instrumento, la gestión del talento humano, no debes solamente implementar acciones que fortalezcan la cultura organizacional, sino también debe tomar en cuenta la priorización del manejo respecto a la experiencia de la marca empleadora como un punto canalizador respecto a la cultura y el compromiso organizacional por su gran importancia en la retención del talento en las instituciones académicas. En otras palabras, se debe potenciar la cultura organizacional y a través de la experiencia de marca empleador se debe mejorar el compromiso organizacional. Finalmente, debemos señalar que los resultados del estudio fueron estudiados en un contexto regional, asimismo Salvador y Sánchez (2018) manifiestan que, de la información obtenida se pudo determinar que es significativo el grado de relación entre las dimensiones de la fijación de metas, las expectativas del liderazgo con el compromiso la organización educativa. A través de los resultados se pueden señalar que, en referencia a la variable independiente, este representa un factor asociado al nivel de compromiso educativo, contribuyendo a la promoción de la visión y misión institucional.

Se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Además, Vela (2021), manifiesta, que de acorde con la edad obtenida. Se evidencia una relación directa, moderada e importante respecto a las variables, es decir, entre la gestión del talento y el compromiso organizacional por parte de los empleados de la empresa, a su vez se obtuvieron los siguientes niveles de correlación de 0,657, y el p-valor de 0,000 es menor a 0,01 ($0,000 < 0,01$), respecto a la selección de personal con el compromiso organizacional, obteniéndose la correlación de 0,622 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), todo ello se traduce queda mejor proceso de selección. El compromiso organizacional será mejor.

Así mismo, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, dicho resultado coinciden con, Mendivel et al. (2020) Quien manifiesta que, de acuerdo con la información obtenida, se ha podido determinar la existencia de una correlación respecto a la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias dentro de los colaboradores de la Universidad, con un valor de correlación de 0,661 encuadrándose una correlación positiva media, y directa, pudiendo señalar que ante una mejor gestión administrativa mejor será la gestión del talento humano por competencias, además Pezo (2021), manifiesta que, de acorde a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento se pudo determinar la existencia de una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional entre los empleados, y a su vez dicha relación es significativa y negativa alta, pues el valor de Rho es -, 778 con significación bilateral igual a 0.000.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,967 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 93.51 % de la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional, asimismo, dichos resultados indican que a mejor gestión administrativa desarrollada por los representantes mejor será el compromiso organizacional.
- 6.2.** El nivel de gestión administrativa, es regular en 49 %, malo en 34 % y bueno en 17 %, debido a que los objetivos fijados no son concisos, medibles y elocuentes con la realidad que atraviesa.
- 6.3.** El compromiso organizacional, es medio en 69 %, bajo en 19 % y alto en 12 %, debido a que el personal no se siente identificado con los objetivos y misión que pretende alcanzar el hospital.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.963, 0.914, 0.951 y 0.953 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, evaluar los procesos que se desarrollan al interior del ente con el propósito de obtener un mayor control sobre las actividades, conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos, detectar a tiempo las falencias y orientar al recurso humano hacia la excelencia del servicio.
- 7.2. Al jefe del personal, realizar capacitaciones constantes en consideración a las necesidades que posee el colaborador, área y la institución en general, de tal manera que se incremente el nivel de participación de la fuerza laboral en la resolución de los dilemas internos y se genere mayor valor a las acciones que se realizan diariamente.
- 7.3. Al jefe del hospital, realizar actividades de integración entre los miembros del hospital donde se reconozca oportunamente el esfuerzo y dedicación de los colaboradores para de esta manera generar sentimientos de pertenencia y bienestar, haciendo que el cliente interno se comprometa en un mayor nivel con los objetivos previstos a alcanzar a nivel institucional.
- 7.4. Al jefe de personal, realizar evaluaciones para medir el grado de involucramiento del personal con el fin de determinar cuáles son los factores que incentivan su correcta actuación dentro de la institución, desarrollar planes de motivación e incentivos, compensar y ofrecer una línea de carrera, de esta forma, se asegura de retener a los trabajadores más eficientes y preparados.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G. y Suarez, H. (2020). *Quality of financial administrative management in municipalities, 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104/90>
- Aliaga, S. y Alcas, N. (2021). *Analysis of administrative management and service quality in the care of humanized births in a national hospital in Lima*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1490/1820>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). *Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia*. Revista Espacios.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Álvarez, M., Guarín, L. y Bermeo, M. (2020). *Reengineering of the real estate management administrative process in a telecommunications Company*. Revista RC Profundidad.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/2551/2655>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). *Administrative management and organizational commitment in educational institutions*. Propósitos y Representaciones.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/download/899/1200>
- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). *Connection between internal marketing and organizational commitment in Colombian Technological Development Centers*. Estudios gerenciales.
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2417/pdf
- Araya, S., Díaz, K. y Rojas, L. (2020). *Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables*. Propósitos y Representaciones.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e428.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología*

científica (6ta ed.). Editorial Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download

Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). *Organizational commitment from the perspective of teaching personnel*. In *Crescendo*.
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>

Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigacion%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baez, R., Zayas, P., Velázquez y Lao, Y. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. *Ingeniería Industrial*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>

Bao, C. (2020). *Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú*. *Gaceta Científica*.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787/677>

Briones, W., Guanín, E., Morales, F. y Bajaña, F. (2019). *Management of administrative processes in African palm extractors*. *Revistas de Ciencias Holguín*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181559111001/181559111001.pdf>

Chóez, M. y Vélez, L. (2021). *Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools*. *Polo del conocimiento*.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2540/5303>

CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_

final.pdf

- Contreras, I. y Contreras, F. (2018). *Organizational commitment and intention of permanence of nursing professionals in a private health institution, Lima*. Revista Científica de Ciencias de la Salud. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1104
- Coronado, G., Valdivia, M., Dávila, A., y Alvarado, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. (artículo científico). Universidad Tecnológica el Retoño – México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cuenca, R. y López, H. (2020). *Study of the management of commitment and culture organization of FLACSO*. Podium. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Fabián, S. (2019). *Organizational Commitment and Types of Labor Contract in the Social Security Hospital in Lima (Perú), 2017*. Universidad de Lima – Perú. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). *Public Collaborative Management and Organizational Commitment. Public Sector Organizations in the State of Mexico*. Recai. Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426/9370>
- Fonseca, J., Cruz, C., y Chacón, L. (2019). *Validation of the Instrument of Organizational Commitment in Mexico: Evidence of construct validity, criterion validity and reliability*. (artículo científico). Universidad de la Salle Bajío – México. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472019000100002&script=sci_arttext

- Fuentes, C., López, D. y Moya, F. (2020). *Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela*. Revista Espacios. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- González, S., Viteri, D., y Verdezoto, G. (2020). *Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city*. Universidad Regional Autónoma de los Andes – Ecuador. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en
- Guillen, O. & Valderrama, S. (2013). Guía Para Elaborar La Tesis Universitaria Escuela De Posgrado. Ando Educando, 150. https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Hernández, H., Cardona, D. & Del Rio, J. (2017). *Strategic direction: projection of technological innovation and administrative management in small enterprises*. Información Tecnológica. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=32a905b1-fd91-4c27-b10d-cf10b6db07e9%40sessionmgr103>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fuster, F., Maldonado, H., Relaiza, H. Norabuena, R. y Ocaña, Y. (2019). *Internal marketing and organizational commitment in entertainment centers from Peru*. Revista Psicología. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/514/372>
- Hurtado, A., De la Gala, B., Ccorisapra, F., y Quispe, A. (2021). *Organizational culture and commitment: indirect effects of the employer brand experience*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – Perú. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400369&script=sci_arttext&tlng=en
- Izquierdo, R., Novillo, L. y Mocha, J. (2017). *Leadership in family microenterprises*,

- challenges and goals.* Universidad y Sociedad.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus13317.pdf>
- Littlewood, H. (2020). *The Commitment paradox.* Investigación Administrativa,
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v49n126/2448-7678-ia-49-126-00001.pdf>
- López, R., Rodríguez, L. & Trujillo, G. (2021). *Business management and its influence in the competitiveness of micro enterprises of fishing sector in the city of Piura.* Ciencia Latina Revista Multidisciplinar.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/245/330>
- Maldonado, J. (2018). *The importance of computer developments in administrative processes.* Polo del Conocimiento.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/378/450>
- Márquez, J., Cardoso, D., Carreño, L. y Bobadilla, S. (2017). *Administrative management in MSMEs southern state of Mexico, 2016.* Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración.
<https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/87/353>
- Masaquiza, T., Palacios, A. y Moreno, K. (2020). *Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3.* Revista Científica Uisrael.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/305/168>
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo.* (artículo científico). Universidad Nacional de Cañete – Perú.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza, A. (2017). *Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta.* Revista Científica: dominio de las ciencias.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6325898.pdf>
- Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M., y Barreiro, I. (2018). *Internal control and its*

influence on the administrative management of the public sector. Universidad Estatal del Sur de Manabí – Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Mero, J. (2018). *Company, administration and administrative process.* Revista FIPCAEC. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>

Montes, J. y Pulla, C. (2019). *The administrative management and its impact on the productivity of Ecuadorian microenterprises. Case study Dipromax workshop in the city of Santo Domingo.* Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>

Murrieta, P. y Farje, J. (2020). *Institutional climate and administrative management in schools with complete school day, Rodríguez de Mendoza, Peru.* Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648/797>

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses.* Revista Latino-Americana de Enfermagem. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es&format=pdf>

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución.* (2 da ed.). Ediciones de la U. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION

Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021). *Organizational commitment of collaborators of financial institutions in the Junin region.* Gaceta Científica. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>

Patrón, R., Guillermo, G. y Pérez, C. (2020). *Organizational commitment to improve*

a road marking company in México. Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social. <https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/147/238>

Pedraza, N. (2020). *Job satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher education institutions.* Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo educativo. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>

Pezo, S. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020.* (tesis en maestría). Universidad César Vallejo – Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59092/Pezo_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pinela, N. y Donawa, Z. (2019). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades.* Revista RES NON VERBA. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

Riffo, R. (2019). *Administrative and quality management in schools in the Chorrillos.* Revista Científica. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>

Rojas, C., Hernandez, H., y Niebles, W. (2020). *Sustainable administrative management of integrated management systems in health services.* (Universidad Sucre – Colombia. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>

Rojas, E. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2021.* (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67756/Rojas_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salguero, N. & García, C. (2018). *Efficient Administrative Management.* Polo Del Conocimiento. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748/923>

- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. Universidad Cesar Vallejo, lima – Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
- Salvador, J. (2019). *Organizational commitment and psychosocial risks*. *Revista San Gregorio*. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>
- Sánchez, J., Rivas, R., Echaiz, C. y Hidalgo, I. (2022). *Democratic leadership and organizational commitment in the regional directorate of foreign trade, tourism and crafts*. *Journal of the Academy*. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128/99>
- Suárez, M. (2018). *Business Management: a paradigm of the 21st century*. *Revistas FIPCAEC*. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/57/66>
- Vega, J., Martínez, M. y García, J. (2020). *The influence of organizational commitment and learning orientation on agribusiness innovation*. *Revista Espacios*. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>
- Vela, C. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020*. (tesis en maestría). Universidad César Vallejo – Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59087/Vela_RCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

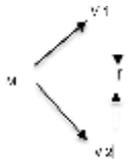
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	Según Montes y Pulla (2019) la gestión administrativa constituye un marco en el que las personas vinculadas a una organización trabajan hacia la consecución de un objetivo específico donde se evidencia el estilo de trabajo conjunto para cumplir un fin institucional, es decir, es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. (p. 3)	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Planificación	Determinar objetivos.	Ordinal
				Visión de futuro	
				Línea de acción concretas.	
				Programación de actividades	
				Definición de Estrategias	
			Organización	Conjunto organizado	
				Determinar las tareas	
				Fines establecidos	
				Conjunto de objetivos planteados	
				Máxima eficiencia	
			Dirección	Relaciones interpersonales	
				Impartir instrucciones	
				Logros a través de la comunicación	
				Alcanzar el mayor rendimiento	
				Proyectar beneficios	
			Control	Control sobre lo planeado	
Verificación de desempeño					
Tomar medidas correctivas					
Desarrollo de procesos					
Actualizar medidas de control					
V2: Compromiso organizacional	Para Cuenca y López (2020) es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p. 46).	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Compromiso afectivo	Identificación del empleado	Ordinal
				Pertenencia	
				Involucramiento	
				Lazos emocionales	
				Permanencia en la organización	
				Satisfacción en el trabajo	
			Compromiso de continuidad	Conveniencia	
				Percepción de alternativas	
				Inversión de tiempo	
				Oportunidades	
			Compromiso normativo	Remuneraciones	
				Código de Ética	
				Normas de la entidad	
				Procedimientos	
				Lealtad	
				Obligación Moral	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Identificar el nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: H_i: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. H_o: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: El nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, es buena. H₂: El nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022, es medio. H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.</p>	<p>Técnica La encuesta</p> <p>Instrumentos El cuestionario.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Tipo: Básica Diseño: Correlacional</p>  <p>Dónde: M: Muestra V1: Gestión administrativa V2: Compromiso organizacional r: Relación entre ambas variables</p>	<p>Población: La población estará conformada por 121 trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 81 trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Gestión administrativa</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Compromiso organizacional</td> <td>Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Variables	Dimensiones													
Gestión administrativa	Planificación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo													
	Compromiso de continuidad													
	Compromiso normativo													

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión administrativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Planificación						
01	Los objetivos fijados en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas son concisos, medibles y elocuentes con la realidad que atraviesa.					
02	La visión que se plantea el hospital guarda congruencia con la política de modernización que pretende alcanzar el Estado.					
03	Las acciones a realizar son congruentes con los objetivos institucionales.					
04	Las acciones a ejecutar se encuentran organizadas adecuadamente en el cronograma de actividades.					
05	El personal participa en el diseño de estrategias a implantar durante la gestión.					

DIMENSIÓN: Organización					
06	En el hospital se organizan las actividades y personal según las necesidades del usuario.				
07	En el hospital las funciones y roles son determinadas de acuerdo a las capacidades, conocimientos y experiencia de los colaboradores.				
08	Las actividades programadas se desarrollan en función a lo planificado para alcanzar los fines establecidos.				
09	Los objetivos planteados son comunicados oportunamente a todo el personal del hospital.				
10	El personal optimiza los recursos disponibles con la finalidad de ser altamente eficientes.				
DIMENSIÓN: Dirección					
11	En el hospital se desarrollan actividades de promoción para fortalecer las relaciones entre los integrantes.				
12	El director del hospital realiza reuniones esporádicas con la finalidad de impartir instrucciones sobre los nuevos lineamientos y modalidades de trabajo.				
13	En el hospital existen canales de comunicación formal para detallar información relevante y sensible.				
14	Los logros obtenidos son comunicados oportunamente a toda la fuerza laboral en aras de reconocer su labor.				
15	Las capacitaciones realizadas en el hospital permiten ofrecer mejores prestaciones y beneficios a los pacientes-usuarios.				
DIMENSIÓN: Control					
16	En el hospital existen metodologías de evaluación que permiten contrastar los resultados planificados con los alcanzados.				
17	En el hospital se desarrollan evaluaciones constantes para conocer el rendimiento de los colaboradores.				
18	En el hospital, en base a los resultados obtenidos se fijan medidas correctivas para subsanar las falencias y cumplir con los objetivos institucionales.				
19	En el hospital se vigila el desarrollo de los procesos con el fin de evitar costes adicionales.				
20	En el hospital la actualización de las medidas de control permite corregir las falencias encontradas.				

Fuente. Adaptado de: Analysis of administrative management and service quality in the care of humanized births in a national hospital in Lima.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Compromiso organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Compromiso afectivo						
01	Usted se siente identificado con los objetivos y misión que pretende alcanzar el hospital.					
02	Usted se siente una pieza clave dentro de su área de trabajo.					
03	Usted participa de manera voluntaria en las actividades que se llevan a cabo en el hospital.					
04	Los lazos afectivos que se generan dentro del hospital le hacen sentir bien.					
05	Su tiempo de permanencia en el hospital es ameno y tranquilo.					
06	Usted se siente plenamente satisfecho con las labores que realiza en su puesto de trabajo.					

DIMENSIÓN: Compromiso de continuidad					
07	En el hospital las normas de convivencia son respetadas por todo el personal.				
08	Su colaboración dentro del hospital se debe a la falta de oportunidades en el mercado laboral.				
09	Usted ocupa su tiempo para seguir preparándose como profesional.				
10	Usted continúa laborando en el hospital debido a las oportunidades de ascenso y crecimiento profesional que le ofrecen.				
11	Las prestaciones remunerativas se ajustan a las tasas que maneja el mercado.				
DIMENSIÓN: Compromiso normativo					
12	En el hospital los trabajadores practican los valores éticos con sus compañeros y pacientes usuarios.				
13	En el hospital se cumple a cabalidad con las normas establecidas por la institución.				
14	En el hospital los procedimientos definidos son claros y precisos.				
15	La fidelidad de los colaboradores es un determinante clave para el crecimiento del hospital.				
16	Ante momentos de turbulencia usted siente en la obligación moral de no abandonar el hospital.				

Fuente. Adaptado de: Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020.

Validaciones de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Variable: "Cuestionario sobre Gestión administrativa"
 Autor (s) del instrumento (s) : CPC. Melita CRISTINA Vela Mazuelos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se sugiere su aplicación. Metodológicamente pertinente.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,9

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN -
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Docente Asociado en P.A.C.S.O.F.U.N.S.M.
 Sello personal y firma

Tarapoto 28 de Mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Variable: "Compromiso Organizacional."
 Autor (s) del instrumento (s) : CPC Melita Cristina Vela Mazuelos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

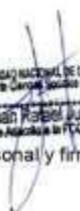
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Se sugiere su aplicación. Es coherente metodológicamente.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8

Tarapoto 28 de Mayo de 2022


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - I
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Docente Asistente de la PCSSyH-UNSM
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Luis Esteban Barrutia Araujo
Institución donde labora : Red de Salud de Alto Amazonas
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Variable “Cuestionario sobre Gestión administrativa”
Autor (s) del instrumento (s) : CPC. Melita Cristina Vela Mazuelos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7


Ms. CD. Luis Esteban Barrutia Araujo
COP. 21008
Sello personal y firma

Tarapoto 25 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Luis Esteban Barrutia Araujo
Institución donde labora : Red de Salud de Alto Amazonas
Especialidad : Docente metodólogo
Instrumento de evaluación : Variable “**Compromiso Organizacional.**”;
Autor (s) del instrumento (s) : CPC Melita Cristina Vela Mazuelos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9


Ms. Dr. Luis Esteban Barrutia Ar.
COP 2100*
Sello personal y firma

Tarapoto 25 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. C.P.C.P Juan Pablo Valera Saavedra
Institución donde labora : Red de Salud de Alto Amazonas
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Variable “Cuestionario sobre Gestión administrativa”
Autor (s) del instrumento (s) : CPC. Melita Cristina Vela Mazuelos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6


MGP. JUAN PABLO VALERA SAAVEDRA
C.P.C.C. MAT. N°: 19-1128
Reg. Cert. N°: 201742510

Sello personal y firma Tarapoto 25 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. C.P.C.P Juan Pablo Valera Saavedra
 Institución donde labora : Red de Salud de Alto Amazonas
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Variable “**Compromiso Organizacional.**”;
 Autor (s) del instrumento (s) : CPC Melita Cristina Vela Mazuelos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8


 MGR. JUAN PABLO VALERA SAAVEDRA
 C.P.C.P. MAT. N°: 19-1128
 Reg. Cert. N°: 201742510

Sello personal y firma

Tarapoto 25 de mayo de 2022

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20493998472
Hospital Santa Gema de Yurimaguas.	
Nombre del Titular o Representante legal:	DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS
Nombres y Apellidos:	DNI:
M.C FRANK HENRRY MATEO BERNAL	09734008

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Melita Cristina Vela Mazuelos	44616318

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas 01 de Junio del 2022

Firma: _____

M.C FRANK HENRRY MATEO BERNAL

Director Ejecutivo HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS

Base de datos

V1: Gestión administrativa

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	34
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	52
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	77
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	88
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	55
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	49
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	69
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	35
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	34
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	52
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	77
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	88
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	55
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	49
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	69
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	35
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32

40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	34
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	52
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	77
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	88
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	55
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	49
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	69
55	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	35
56	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
57	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
58	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
59	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
60	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
62	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
63	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
64	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
65	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
66	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	34
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
68	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	52
69	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	77
70	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	88
71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
72	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	55
73	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	49
74	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	69
75	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	35
76	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
77	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
78	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
79	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	32
80	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
81	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51

V2: Compromiso organizacional

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	42
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	68
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	74
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	46
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	38
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	57
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	27
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	42
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	68
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	74
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	46
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	38
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	57
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	27
36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
41	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43

42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
43	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
44	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
45	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
46	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	42
49	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	68
50	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	74
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
52	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	46
53	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	38
54	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	57
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	27
56	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
57	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
58	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
59	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
60	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
61	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
63	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
64	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
65	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
66	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
68	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	42
69	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	68
70	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	74
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
72	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	46
73	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	38
74	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	57
75	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	27
76	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
77	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	54
78	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
79	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
80	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
81	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PANDURO SALAS ALADINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022", cuyo autor es VELA MAZUELOS MELITA CRISTINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PANDURO SALAS ALADINO DNI: 01128059 ORCID 0000-0003-2467-2939	Firmado digitalmente por: PSALASA10 el 11-08- 2022 00:26:31

Código documento Trilce: TRI - 0328933