



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA RELACIÓN ENTRE  
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA  
PERUANA, 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: AYLLEN VELA LOZANO**

**ASESOR: ECON. JORGE LUIS ARRÚÉ FLORES, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA RELACIÓN ENTRE  
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA  
PERUANA, 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: AYLLEN VELA LOZANO**

**ASESOR: ECON. JORGE LUIS ARRÚÉ FLORES, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



UNAP

Escuela de Postgrado  
"Oficina de Asuntos  
Académicos"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N°069-2023-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual google meet institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los diecinueve días del mes de junio de 2023 a horas 11:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, 2022", aprobado con Resolución Directoral N°0673-2023-EPG-UNAP, presentado por la egresada AYLLEN VELA LOZANO, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1179-2022-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:


Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez, Dr.	(Presidente)
Econ. Ricardo Augusto Velásquez Freitas, Mgr.	(Miembro)
CPC. David Miguel Melgarejo Mariño, Mgr.	(Miembro)

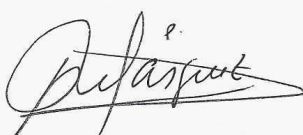
Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIA MENTE


Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:


La sustentación pública y la tesis han sido: APROBADA con calificación BUENA

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:45 Pm del diecinueve de junio de 2023; con lo cual, se le declara a la sustentante APTA, para recibir el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

  
Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez, Dr.  
Presidente

  
Econ. Ricardo Augusto Velásquez Freitas, Mgr.  
Miembro

  
CPC. David Miguel Melgarejo Mariño, Mgr.  
Miembro

  
Econ. Jorge Luis Arruq Flores, Dr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

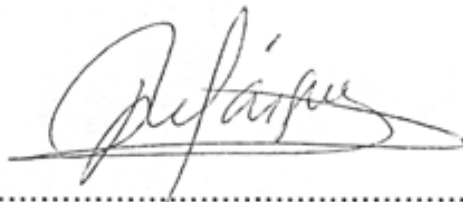
Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe), [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



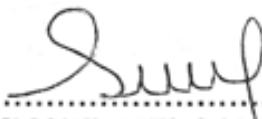
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DIA 19 DE JUNIO DEL 2023 EN LA PLARTAFORMA VIRTUAL GOOGLE MEET INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....  
LIC. ADM. JORGE LUIS MERA RAMÍREZ, DR.  
PRESIDENTE



.....  
ECON. RICARDO AUGUSTO VELA SQUEZ FREITAS, MGR.  
MIEMBRO



.....  
CPC. DAVID MIGUEL MELGAREJO MARIÑO, MGR.  
MIEMBRO



.....  
ECON. JORGE LUIS ARRUÉ FLORES, DR.  
ASESOR



Nombre del usuario:  
**Universidad Nacional de la Amazonia Peruana**

ID de Comprobación:  
**71034134**

Fecha de comprobación:  
**04.08.2022 08:45:57 CDT**

Tipo de comprobación:  
**Doc vs Internet**

Fecha del Informe:  
**04.08.2022 08:57:34 CDT**

ID de Usuario:  
**Ocultado por Ajustes de Privacidad**

Nombre de archivo: **Para antiplagio Ayllen Vela Lozano**

Recuento de páginas: **41** Recuento de palabras: **8174** Recuento de caracteres: **55177** Tamaño de archivo: **674.58 KB** ID de archivo: **82071322**

## 15.9% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **3.03%** con la fuente de Internet (<https://docplayer.es/156746657-Gestion-administrativa-y-el-compromis>).



15.9% Fuentes de Internet 730

Página 43

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

## 17% de Citas

Citas 43

Página 44

No se han encontrado referencias

## 0% de Exclusiones

No hay exclusiones

A mis hijos, Krystal, Sofía y Alonso, quienes son mi fuente de motivación e inspiración, para poder superarme cada día y nunca rendirme, ser ejemplo para ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, quien me fortaleció para afrontar situaciones adversas que se presentaron en el transcurso de mi vida.

A mi esposo, su apoyo ha sido sumamente importante, estuvo a mi lado ayudándome, incluso en los momentos más difíciles. Siempre estuvo ahí, creyendo en mis capacidades y expectativas

A mi hermano Miguel, por su apoyo moral e incentivar me siempre, con sus expresiones de cariño y esperanza de un “si lo lograrás”

A Geraldine mi amiga, que al final tenemos la posibilidad de festejar y decir ¡Lo conseguimos!, pues juntas iniciamos este proyecto, y en todo momento fuiste mi bastón de acompañamiento.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>04</b>
1.1 Antecedentes	04
1.2 Bases teóricas	08
1.3 Definición de términos básicos	10
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>12</b>
2.1 Variables y su operacionalización	12
2.2 Formulación de la hipótesis	14
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Población y muestra	16
3.3 Técnicas e instrumentos	17
3.4 Procedimientos de recolección de datos	17
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	18
3.6 Aspectos éticos	19
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia.	
2. Matriz de operacionalización de variables.	
3. Instrumento de recolección de datos.	



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
Tabla N° 1: Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Gestión Administrativa	20
Tabla N° 2: Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Compromiso organizacional	20
Tabla N° 3: Estadísticas descriptivas para la variable Compromiso Organizacional	21
Tabla N° 4: Estadísticas descriptivas del indicador planificación estratégica	22
Tabla N° 5: Estadísticas descriptivas del instrumento nivel organizacional	23
Tabla N° 6: Estadísticas descriptivas del instrumento control administrativo	24
Tabla N° 7: Estadísticas descriptivas de la variable compromiso organizacional	25
Tabla N° 8: Estadísticas descriptivas del indicador compromiso emocional con la institución	26
Tabla N° 9: Estadísticas descriptivas del indicador compromiso de continuidad	27
Tabla N° 10: Estadísticas descriptivas del indicador compromiso normativo	28
Tabla N° 11: Prueba de Normalidad de variables	30
Tabla N° 12: Matriz de correlación de la Hipótesis General	31
Tabla N° 13: Matriz de correlación de la primera hipótesis específica	31
Tabla N° 14: Matriz de correlación de la segunda hipótesis específica	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### Páginas

Gráfico N°1:	Histograma para la variable gestión administrativa.	21
Gráfico N°2:	Histograma para el instrumento planificación estratégica	22
Gráfico N°3:	Histograma para el instrumento nivel organizacional	23
Gráfico N°4:	Histograma para el instrumento nivel control administrativo	24
Gráfico N°5:	Histograma de la variable compromiso organizacional	25
Gráfico N°6:	Histograma del indicador compromiso emocional	26
Gráfico N°7:	Histograma del indicador compromiso de continuidad	27
Gráfico N°8:	Histograma del indicador compromiso normativo	28

## RESUMEN

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana se encuentra en un proceso constante de mejora en su administración. En este sentido, se pueden identificar áreas que podrían beneficiarse de una mayor atención. Por ejemplo, se podría explorar la implementación de programas de reconocimiento para valorar el esfuerzo de los trabajadores en sus actividades diarias. En este sentido, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022. Para ello, se utilizó una metodología de tipo cuantitativo, de diseño correlacional y de naturaleza no experimental. Los resultados muestran que la gestión administrativa de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2022 posee una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la universidad. De manera específica, el incremento en la variable gestión administrativa incrementa el compromiso organizacional en una proporción de 0.86 o en un 86% la variación de la primera variable.

**Palabras Clave:** Planificación estratégica, gestión administrativa, compromiso organizacional, compromiso normativo, compromiso de continuidad, universidades nacionales.

## ABSTRACT

The National University of the Peruvian Amazon is in a constant process of improvement in its administration. In this sense, areas can be identified that could benefit from more attention. For example, the implementation of recognition programs could be explored to assess the effort of workers in their daily activities. In this sense, the objective of this research is to determine the relationship between organizational commitment and administrative management at the National University of the Peruvian Amazon, during the period 2022. For this, a quantitative methodology, correlational design and non-experimental nature was used. The results show that the administrative management of the National University of the Peruvian Amazon in the year 2022 has a positive and significant relationship with the organizational commitment of the university workers. Specifically, the increase in the administrative management variable increases organizational commitment in a proportion of 0.86 or 86% of the variation of the first variable.

**Keywords:** Strategic planning, administrative management, organizational commitment, regulatory commitment, continuity commitment, national universities.

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana se encuentra en un proceso constante de mejora en su administración. En este sentido, se pueden identificar áreas que podrían beneficiarse de una mayor atención. Por ejemplo, se podría explorar la implementación de programas de reconocimiento para valorar el esfuerzo de los trabajadores en sus actividades diarias. Es importante reconocer que la gestión administrativa desempeña un papel fundamental en el funcionamiento y éxito de las instituciones educativas. Dado una sólida gestión administrativa en las instituciones educativas es crucial para garantizar un ambiente de trabajo eficiente, promover la calidad educativa y fomentar el compromiso organizacional de su personal, sin embargo, no hay evidencia de un plan de capacitación a nivel de universidad, y hay un bajo compromiso de responsabilidad en temas de capacitación. Cavassa (2004) menciona en el libro "Administración de Instituciones Educativas", según su definición de investigación:

Una de las razones que determina directamente la eficiencia organizacional de los modelos educativos es que hay buenos y malos al mismo tiempo. El desarrollo de la administración en cualquier etapa de su jerarquía. La administración es una serie importante en el proceso educativo (p. 10). Kavassa señaló la gran responsabilidad y el gran valor de la administración en todos los niveles, para un buen proceso en una institución educativa debe haber buenos y malos, si no se dan estas dos etapas, esta es la esencia de la administración. O no hacer lo que señaló Cavassa. Delgado (2002) en su libro "Administración" señala dos aspectos que diferencian entre universidades públicas y privadas, lo primero es para poder hacer una gestión administrativa publica se debe de adoptar una posición de tipo empresarial y en segundo lugar no se debe de pensar que se está manejando una universidad de millones de soles solo pensar que se está haciendo gestión.

La gestión administrativa y el comportamiento organizacional han estado durante mucho tiempo en un punto de equilibrio, los dos están directamente relacionados, y en algunos casos las dos variables casi rígidas existen en la misma línea, son estadísticamente comprobables y pocos

resultados de vanguardia tienen altos niveles de incluso ineficiencias negativas frente al cambio y la innovación, altos indicadores de descoordinación que conducen a ineficiencias en las actividades realizadas en la gestión institucional y comportamiento organizacional Falta de personal calificado para desarrollar y progresar en toda gestión universitaria de calidad. A nivel mundial, los cambios en la administración y el comportamiento organizacional han producido cambios relevantes en el sector público, por lo que todos los servidores públicos deben contar con las mismas herramientas que también se requieren para producir un cambio único, les cuentan a sus trabajadores el aprendizaje para que orienten el desarrollo de gestión administrativa. A nivel nacional, en las universidades públicas, los trabajadores no tienen relación ni identificación con el jefe designado, no se desempeñan al 100% de sus capacidades, y muchas veces se sienten frustrados con los cargos que se les encomiendan, llegando incluso a retirarse de la institución.

Asimismo, en su investigación Rojas (2017), menciona que con base en descripciones de variable administración y compromiso organizacional, determinaron que los trabajadores públicos se encuentran altamente identificados y comprometidos con las instituciones o centros de trabajo donde tienen el potencial para desarrollar habilidades y con base en competencias de capacitación, estas capacitaciones pueden conducir a organizaciones más eficientes y eficaces. Según Llacua (2018), las personas que han trabajado muchos años tienen las mismas características académicas desde el inicio y ganan salarios más altos que aquellos que han trabajado muchos años. A nivel local, se ha observado en trabajos de investigación previos brindados por el repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, que los trabajadores se encuentran relativamente insatisfechos con la facultad asignada, lo que genera que no se establezca una buena relación entre jefes y trabajadores, por lo tanto es importante estudiar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa, para poder mejorar las políticas y brindar lineamientos que ayuden a mejorar la gestión de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, mejorando su eficiencia, mejorando el compromiso organizacional y creando un mejor ambiente

laboral. Este estudio es relevante porque es la base para futuras investigaciones sobre el tema, para ello, nos basaremos también en el trabajo de Meyer y Allen, el cual se considera uno de los métodos más completos para analizar el compromiso organizacional, por lo que es recomendado por varias encuestas. En este sentido, es necesario comprender el compromiso organizacional de los trabajadores de las entidades públicas y si éste aborda un abanico de estrategias y técnicas en el contexto adecuado para desarrollar las competencias que les permitan enfrentar cualquier eventualidad que se les presente. en base a este conocimiento. Asimismo, los aportes de los estudios antes mencionados contribuirán al óptimo desarrollo de la Universidad. Por otro lado, la información obtenida será de utilidad para futuras investigaciones o algunas agencias para que puedan adoptar políticas encaminadas a comprender y mejorar su gestión, como desarrollar planes de promoción efectivos para los trabajadores, y ayudar a aumentar el compromiso organizacional y por lo tanto en un final fructífero.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes.**

En el 2017, se publicó una investigación de tipo cuantitativa, nivel analítico y diseño no experimental, que contó como población de estudio a los trabajadores del Centro de Salud de Santa Adriana en Juliaca, además, esta investigación tuvo como objetivo analizar la gestión de marketing interno y el compromiso organizacional durante el periodo 2016.

La investigación determinó que existe una relación entre el marketing interno y compromiso organizacional del personal de Santa Adriana Juliaca. El tipo de estudio es el tipo de diseño no experimental que es descriptivo y el método de estudio es cuantitativo para entender la asociación entre las dos variables principales, los datos cuantitativos se analizaron mediante la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

La investigación concluyó que existe una relación directa entre las dos variables, marketing interno y compromiso organizacional, con coeficiente de determinación de  $r = 0,870$  y un índice de significancia de 0,000 y se pudo aceptar la hipótesis de investigación, (Churquipa, 2017).

En el 2017, se publicó una investigación de tipo cuantitativa, nivel descriptivo y diseño no experimental, que contó como población de estudio a los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo en la provincia de Trujillo, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional de los ejecutivos y la motivación de logro.

La investigación determinó que la mayoría de los sujetos se ubicaron en el nivel medio de compromiso organizacional general, así como en subdimensiones como compromiso afectivo, claves y continuidad del compromiso. En términos de motivación de logro, sus subescalas de afiliación, poder y niveles de logro tendieron a ser altos.

Para ello, el autor incluyó una muestra de estudio de 108 trabajadores entre 18 y 65 años. Los datos recopilados durante el uso del instrumento se registraron en una base de datos utilizando una hoja de cálculo de Excel 2010



y luego utilizando BIM SPSS versión 20. Estos datos producen resultados basados en objetivos planificados, el autor utilizó estadística descriptiva para ubicar la frecuencia y porcentaje de sujetos en función de cada variable descrita.

La investigación concluyó que, en el análisis de correlación, hubo una correlación pequeña pero significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de logro; de igual manera, hubo una correlación pequeña pero significativa entre la subdimensión compromiso afectivo y la subescala subordinada de motivación de logro. Existe una relación moderadamente significativa entre la subescala de implicación y la subescala de motivación de logro ejecutivo, (De la Puente, 2017).

En el 2016, se publicó una investigación de tipo cuantitativa, nivel analítico y diseño no experimental, que conto como población de estudio a los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el estado de Riobamba. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y sus implicaciones para la Toma de Decisiones en la Universidad Nacional de Chimborazo, en el estado de Riobamba, durante el año 2014.

La investigación determinó que la gestión administrativa puede tener implicaciones positivas sobre las decisiones y la gestión universitaria de la Universidad Nacional de Chimborazo, para ello, el método que utiliza es la deducción hipotética, que consiste en realizar observaciones y análisis operativos a partir de los cuales se desarrollan hipótesis para probarlas en experimentos controlados. El diseño combina la aplicación de la investigación de literatura bibliográfica con la investigación de campo, ya que estos procesos se aplican donde ocurren los eventos, además, al ser una población pequeña, no se realizaron cálculos de muestra, pero se calculó toda la población, lo que dio como resultado un total de 100 individuos.

La investigación concluyó que los procesos administrativos de la Universidad se concentran en las sedes de sus entidades operativas, como el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de la Dirección

Provincial de Agricultura de Chimborazo, lo que dificulta la toma de decisiones directas y cumplir con los requisitos a tiempo, interrumpiendo así el trabajo normal del centro de acopio. La gestión financiera y económica no conoció los registros reales del año, y fue difícil obtener información, por lo que no fue posible establecer indicadores económicos que garantizaran los resultados.

Y por la falta de una estructura administrativa descentralizada que dicte su función en el centro de acopio, el proceso que se puede aplicar a la toma de decisiones como parte de la administración es limitado. lo que influye de manera directa ante la falta de seguimiento oportuno de las actividades y la necesidad de solventar requerimientos o solucionar los problemas que se presentan, (Inca, 2016).

En el 2016, se publicó una investigación de tipo cuantitativa, nivel correlacional y diseño no experimental, que contó como población de estudio a los trabajadores de las entidades públicas de Nuevo Chimbote, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de las entidades públicas en una muestra de 120 colaboradores administrativos en total.

La investigación determinó que existe una relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de las entidades públicas; para ello, el autor utilizó la Escala de Liderazgo Organizacional ELO, validada por Egoavil en 2003, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado de 1998. Una cualidad es una herramienta para describir las características de una persona con más detalle y profundidad.

La investigación concluyó que los resultados fueron significativos, a nivel de estilo de liderazgo, las entidades públicas presentaron el mayor número de empleados, con un 49,2% con un nivel medio de liderazgo generativo punitivo. Por otro lado, en el estilo de liderazgo generativo nutricional el porcentaje más alto es 87,5% que se encuentra en el nivel medio, seguido del estilo de liderazgo racional que tiene el porcentaje más alto con un 53,3% que se encuentra en un nivel alto.

En el estilo emocional libre la mayor proporción de 44,2% también mostró un nivel alto, para el estilo emocional dócil la proporción más alta de 60% fue bajo, y para el estilo emocional desinhibido la proporción más alta fue de 52,5%, que mostró un nivel alto. nivel promedio, y el nivel promedio de compromiso organizacional fue de 97.5%, para la correlación de las dos variables, aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, mostró correlación con los dos estilos de liderazgo de castigar generativo (-0.191\*\*) y emocionalmente dócil (-0.165), (Quin, 2016).

En el 2016, se publicó una investigación de tipo cuantitativa, nivel analítico y diseño no experimental, que contó como población de estudio a los trabajadores de las microempresas lecheras de la región de Huancavelica, el estudio tuvo como objetivo determinar el desarrollo económico que contribuye al desarrollo de las microempresas lecheras en el distrito de Huancavelica en el año 2012.

La investigación determinó que existe una relación el desarrollo económico contribuye al desarrollo de las microempresas lecheras en el distrito de Huancavelica en el año 2012, para ello el autor utilizó el cuestionario que tiene la correspondiente validez y confiabilidad como herramienta para medir las dos variables administración de la microempresa lechera y desarrollo económico.

La investigación concluyó que los resultados nos llevaron a aceptar la hipótesis de investigación presentada a continuación: La gestión administrativa contribuye al desarrollo económico de las microempresas lecheras de la región de Huancavelica en el año 2012 con un nivel de confianza del 95%, (De La Cruz y Valladolid, 2016).

## **1.2 Bases teóricas.**

### **1.2.1 Teoría de la Administración**

La administración ha existido en la actividad humana desde la antigüedad, y las personas han formado organizaciones a lo largo de muchos siglos, tanto técnica como empíricamente; por ejemplo, se puede recordar a las personas unidas en organizaciones formales como los ejércitos romano y

griego, la iglesia católica, etc. Al inicio de la historia, la administración, como disciplina, se ha desarrollado continuamente bajo el impulso de una serie de teorías, aplicaciones empíricas, principios, experiencias, aportes interdisciplinarios y tendencias del pensamiento administrativo, y se ha convertido en la base para llevar a cabo acciones eficaces, efectivas y actividades eficientes. y la productividad, enfocada a la consecución de objetivos.

Luego vino la escuela de administración clásica, cuyo fundador Henri Fayol fue el primero en no estudiar el comportamiento de la administración, pero sí en sistematizarlo. Fayol creía que la buena práctica gerencial sigue un cierto patrón, y en base a eso, diseñó un programa suficientemente disciplinado que aún hoy es muy fuerte. Fayol presenta 14 principios de gestión que aplica con mayor frecuencia.

### **1.2.2 La importancia de la administración.**

La administración es importante principalmente porque permite que una organización utilice todos los recursos que se enfocan en lograr las metas y objetivos establecidos mediante la ejecución efectiva del proceso administrativo.

Como lo enfatiza (Hurtado, 2008), para gestionar el desarrollo de los procesos se requiere una gestión eficaz, en la que se medirá la capacidad del administrador frente al logro de las metas de la organización y una gestión eficaz. El principal objetivo de la administración es básicamente brindar apoyo para la planificación y control de las actividades empresariales y para la toma de decisiones administrativas para la adecuada gestión financiera y empresarial de una organización.

También está la tarea de construir una sociedad mejor económicamente, elevando los estándares sociales y un gobierno más efectivo, que es el desafío de la administración moderna. La supervisión de una empresa o institución se basa en una gestión eficaz; la identificación y satisfacción de muchas metas económicas, sociales y políticas depende en gran medida de la competencia de los administradores

En una situación compleja, lanzar una empresa a gran escala requiere una gran cantidad de recursos materiales y humanos, y la gestión es crucial para lograr el objetivo.

La buena administración representa el camino hacia el éxito de una empresa, independientemente de su tamaño, actividad o capital. Por lo tanto, debemos concebir a la administración pública como el órgano ejecutivo del gobierno, parte fundamental para darle capacidad de funcionamiento, para orientar el progreso del país a fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera eficaz y eficiente. Esto se debe a que, como función fundamental de los administradores públicos, la toma de decisiones por la sociedad y la sociedad, su único fin es asegurar contenidos sociales y utilizar estrategias como la prestación de servicios públicos a gran escala.

### **1.2.3 Procedimientos administrativos.**

El procedimiento administrativo es la actividad principal de cualquier organización, institución, empresa, etc.; no importa cuán grande o pequeña sea, porque dirige los elementos importantes que la componen y debe aplicarse a cualquier nivel.

Para Rodríguez (2011) citado por González (2015), el término proceso se refiere a la transformación secuencial o secuencial de una idea para lograr un objetivo preciso; también se utiliza para referirse a la transformación de materiales en productos, o de datos en información objetivo.

Torrez (2015) afirma que es necesario comprender que el éxito de una organización en el logro de sus objetivos y la satisfacción de sus necesidades comerciales depende en gran medida de qué tan bien sus gerentes apliquen cada etapa del proceso de gestión y qué tan bien logren la sincronización suficiente para lograr sus objetivos. parámetros dados. Si los gerentes realizan su trabajo correctamente, una organización logrará sus objetivos, por lo que se puede decir que el desempeño gerencial se mide en términos de qué tan bien los gerentes se adhieren a la secuencia de procesos administrativos, logrando una estructura organizacional diferente a otras organizaciones.

Prado (2016) estableció que los procesos administrativos son funciones y/o acciones sistemáticas encaminadas al logro de las metas organizacionales. Es una herramienta que permite a los administradores o gerentes definir estrategias basadas en las capacidades generales de las empresas que se enfocan en administrar las diversas etapas del proceso.

Traducir las ideas en metas establecidas por la gestión organizacional para asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos, y realizar los ajustes o modificaciones pertinentes según sea necesario. Este proceso se considera un hecho sistemático que, independientemente de su calidad, el desempeño de los gerentes está determinado cuando ejercen las funciones que determinan el éxito de sus metas (Stoner y Wankel, 1990).

### **1.3 Definición de términos básicos.**

**Autoridad:** Los gerentes deben dar órdenes para hacer el trabajo. Aunque su autoridad formal les otorga el mando, si el liderazgo no está presente, los gerentes no siempre obedecerán, (Lolas, 2006).

**Centralización:** Todas las actividades deben ser gestionadas por una sola persona. Aunque los gerentes tienen la responsabilidad final, necesitan delegar funciones a los subordinados, (Palma, 1991).

**Compensación:** Cada empleado debe recibir un pago justo por el trabajo que realiza. Los intereses de la empresa deben ser compartidos por todos los trabajadores, (Castaño, Montoya y De Ocampo, 2009).

**Definición de Administración:** se entiende como una secuencia sistemática de funciones en las que los gerentes, independientemente de su nivel, están continuamente comprometidos en actividades interrelacionadas como planificar, organizar, dirigir y controlar para lograr las metas esperadas, (Chiavenato, 2002).

**Definición y exposición.** Debe conocer a su superior inmediato y respetar la autoridad, (Suarez Vasquez, 2020).

Disciplina: Los miembros de la organización deben respetar las normas y protocolos que rigen la organización. Un buen liderazgo es fundamental para lograr una resolución justa de los conflictos y la correcta aplicación de las sanciones, (Senge, 2012).

División del trabajo: Cuantos más profesionales hay, más eficientes son. La división adecuada de funciones es importante, (Durkheim, 1987).

Equidad: Los gerentes deben ser educados y justos con sus subordinados, (Senge, 2012).

Estabilidad personal: La alta tasa de rotación de personal no favorece el funcionamiento eficiente de la empresa. El puesto debe ser permanente para que el empleado se sienta seguro en su puesto, (Pedraza, 2010).

Iniciativa: Se debe permitir que los subordinados tengan iniciativa, lo que les permitirá hacer y ejecutar planes y realizar libremente ciertos procedimientos, (Pedraza, 2010).

Secuencia: Cada empleado debe ocupar el puesto más adecuado. Todos los materiales deben estar en el lugar correcto en el momento correcto, (Lolas, 2006).

Teoría de la Administración: La administración ha existido en la actividad humana desde la antigüedad, y las personas han formado organizaciones a lo largo de muchos siglos, tanto técnica como empíricamente, (Galindo Camacho, 2016).

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es siempre fundamental y se debe fomentar el trabajo colaborativo, que contribuye a un mejor clima laboral, (Acosta y Vera, 2011).

Unidad de Gestión: Igual que el negocio de la organización las metas deben estar guiadas por un gerente y un plan único. Se debe generar un cronograma para cada actividad, (Suarez Vásquez, 2020).

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1 Variables y su operacionalización.

- Variables.
  - a) Gestión administrativa.
  - b) Compromiso organizacional.
  
- Definición conceptual.
  - a) La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados.
  - b) Es el compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos.
  
- Definición operacional.
  - a) Variable dependiente (Y): Gestión administrativa.
  - b) Variable independiente (X): Compromiso organizacional.
  
- Indicadores.
  - a) Planificación estratégica.
  - b) Dimensión organizacional.
  - c) Compromiso de continuidad.
  - d) Compromiso normativo.
  
- Índices (Ítem).
  - a) De la planificación estratégica:
    - Nunca
    - Casi nunca
    - A veces



- Casi siempre
- Siempre
- b) De la dimensión organizacional:
  - Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Casi siempre
  - Siempre
- c) Del compromiso de continuidad:
  - Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Casi siempre
  - Siempre
- d) Del compromiso normativo:
  - Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Casi siempre
  - Siempre

➤ Instrumento.

El instrumento que utilizamos fue la encuesta, en la que se recopilaron datos relacionados a la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.

## **2.2 Formulación de la hipótesis.**

### **2.2.1 Hipótesis general.**

El compromiso organizacional tiene una relación directa con la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.

### **2.2.2 Hipótesis general**

1. La planificación estratégica tiene una relación directa con el compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.
2. Dimensión organizacional tiene una relación directa con el compromiso de continuidad en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

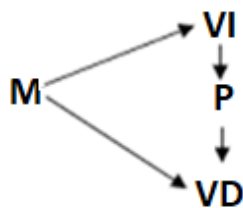
### 3.1 Tipo y diseño de la investigación.

La presente investigación es categorizada en cuanto a su naturaleza como una investigación no experimental, dado que los datos o valores estadísticos de nuestras variables son obtenidas de fuentes secundarias, no se hace ningún tipo de control natural ni manipulación ex-ante de la recolección y del entorno.

En cuanto a su tipo, esta investigación es cuantitativa, puesto que vamos a utilizar datos cuantitativos como cifras estadísticas y vamos a reportar una serie de estadísticos como la media, mediana, desviaciones estándar, así como realizar una serie de pruebas estadísticas.

Por otro lado, esta investigación califica como de diseño correlacional en cuanto a su nivel de explicación, puesto que para cumplir con nuestro objetivo que es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022; vamos a hacer uso de pruebas estadísticas como la prueba de coeficiente de correlación de Spearman.

En este sentido, nuestra investigación sigue el siguiente esquema metodológico:



Dónde:

M = Muestra de la investigación.

VD = Observación de la variable Gestión Administrativa.

VI = Observación de la variable Compromiso Organizacional.

r = Correlación entre variables.

### 3.2 Población y muestra.

#### Población de estudio.

La población de estudio estará conformada por 962 trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de acuerdo con el anuario estadístico de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

#### Tamaño de la muestra de estudio.

Para la obtención de la muestra, el tipo de muestreo que se utilizó es el Muestreo Aleatorio, Estratificado con afijación proporcional, mediante las fórmulas:

MUESTREO  
ALEATORIO  
ESTRATIFICADO

$$n = \frac{\sum_{i=1}^1 N_i P_i Q_i}{NE + \frac{1}{N} \sum_{i=1}^1 N_i P_i Q_i}$$

ERROR DE  
ESTIMACIÓN

$$E = \frac{d^2}{(Z_{1-\alpha/2})^2}$$

TAMAÑO DE  
CADA ESTRATO

$$n_i = n \left( \frac{N_i}{N} \right) = n(W_i)$$

Donde:  $n$  = [unidades], tamaño de la muestra.

$N$  = [unidades], tamaño de la población.

$P$  = [%], probabilidad de éxito. Cuando no existen datos, este valor es de 50%.

$Q$  = [%], probabilidad de fracaso. Cuando no existen datos, este valor es de 50%.

$E$  = [%], error de estimación.

$d$  = [%], precisión. Cuando no hay exigencia acerca de la precisión, este valor es de 5%

$Z$  = [valor], nivel de confianza, para una certeza determinada.

$W$  = Fracción de asignación.

$P_i Q_i$  = Variabilidad cuando se estima el tamaño de la muestra.

$N P_i Q_i$  = Tamaño del respectivo estrato.

Dados todos estos datos para calcular la muestra, se tiene una población de  $N = 962$ . Para obtener la muestra es necesario de previos cálculos intermedios: La muestra es de 36 trabajadores a encuestar.

### **Criterios de selección.**

- Criterios de inclusión: Trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana durante el año 2022.
- Criterios de exclusión: Personas que no trabajan en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana durante el año 2022.

## **3.3 Técnica e instrumentos.**

### **Técnica.**

Para el desarrollo de esta investigación, se hizo uso de técnicas y herramientas que nos permitirán recopilar los datos e información necesarios para poder realizar contrastación de nuestras hipótesis de investigación, las técnicas que utilizaremos son la revisión documental y el análisis de la literatura. Esta técnica también nos permite estudiar el contenido, así como ciertas ideas contenidas en los medios de comunicación, como libros, periódicos, revistas, discursos y la lectura de trabajos de investigación previos.

### **Instrumento de recolección de datos.**

Los instrumentos de recolección de datos, nos permite formular, de alguna forma, un conjunto sistemático de preguntas escritas que se relacionan con la hipótesis de trabajo y por lo tanto con las variables e indicadores del estudio y las variables e indicadores. (Ñaupas Paitán,

Mejía, Ramírez y Villagómez, 2014). De acuerdo con los objetivos de la investigación, el instrumento que utilizamos es la encuesta o cuestionario.

### **3.4 Procedimientos de recolección de datos.**

Se solicitó autorización a las autoridades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, para realizar una encuesta de investigación y se realizó una prueba piloto de confiabilidad del cuestionario por variables a los trabajadores. La encuesta recopiló la información requerida para toda la muestra detallada del estudio y, con base en los resultados, y se extrajeron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

### **3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.**

- En primer lugar, realizamos una compilación de la base de datos, la cual se procesó mediante el software estadístico R y se mostraron los resultados gráficos.
- Posteriormente, procedimos a realizar pruebas estadísticas univariadas para determinar la naturaleza de los datos.
- Luego, procedimos a limpiar y a transformar los datos para su correcta estimación y uso estadístico.
- La técnica que se utilizó fue el modelo de correlación de Pearson y Spearman durante el análisis de datos.
- Además, se desarrolló el uso de frecuencias simples y relativas, medias, medianas, modas y otras estadísticas requeridas para análisis de alto nivel.
- Finalmente, se completó las tablas, figuras y gráficos necesarios para proporcionar un excelente soporte para los datos y las variables en el informe final de la investigación.

### **3.6 Aspectos éticos.**

En la realización de este trabajo de investigación se tuvo en consideración los aspectos éticos relevantes del tipo de investigación cuantitativa, entre ellos el reconocimiento de fuentes bibliográficas escritas y correctamente citadas de todas las fuentes bibliográficas que contribuyeron al desarrollo del trabajo de investigación en un sentido teórico, práctico o de forma empírica, se realiza de acuerdo con las normas APA y reconocimiento de derechos de autor o propiedad intelectual.

El software estadístico utilizado tiene licencia legal, los datos se representan con la mayor transparencia estadística posible con el fin de reproducirlos y comprenderlos mejor, y se designa su fuente, mostrando así una gran responsabilidad en la realización del trabajo de investigación.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis de confiabilidad de los instrumentos de nuestras variables.

En esta sección procederemos a analizar nuestras variables relevantes, pero para estar seguros de la confiabilidad de nuestras herramientas utilizadas, utilizaremos la prueba Alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad de nuestra herramienta, esta prueba mide la consistencia interna de nuestro cuestionario o encuesta, utilizando una escala multicomponente cerrada (Likert).

#### 4.1.1 Análisis de confiabilidad de la variable gestión administrativa

**Tabla N° 1: Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Gestión Administrativa**

<b>Coefficiente alfa</b>	<b>Elementos</b>
0.8923	36

El coeficiente alfa, que nos reporta el modelo fue de 0,8923, que supera el 70% o el 0,70 de acuerdo con los criterios teóricos de selección de estos modelos. Estos resultados nos indica que la confiabilidad de nuestro instrumento en cuanto a la variable de gestión administrativa es adecuada y buen instrumento y, por lo tanto, su aplicación es efectiva.

#### 4.1.2 Análisis de confiabilidad de la variable compromiso organizacional

**Tabla N° 2: Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Compromiso organizacional**

<b>Coefficiente alfa</b>	<b>Elementos</b>
0.8213	36

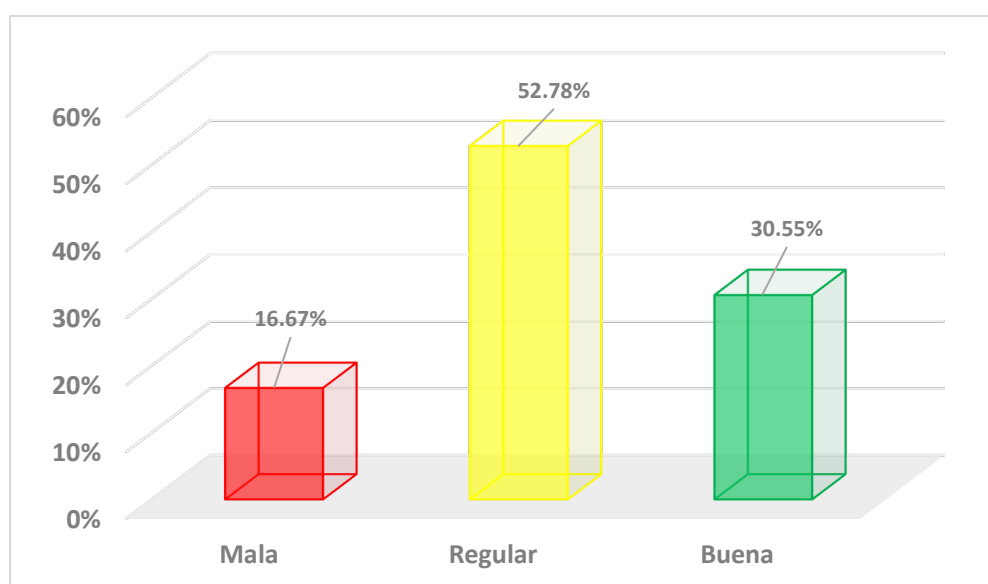
El coeficiente alfa, que nos reporta el modelo fue de 0,8213, que supera el 70% o el 0,70 de acuerdo con los criterios teóricos de selección de estos modelos. Estos resultados nos indica que la confiabilidad de nuestro instrumento en cuanto a la variable de compromiso organizacional es adecuada y, por lo tanto, su aplicación es efectiva y adecuada.



## 4.2 Análisis descriptivo de las variables

De acuerdo a nuestros resultados obtenidos mediante la encuesta, en cuanto a nuestra la variable gestión administrativa, aproximadamente el 16,67% de nuestros entrevistados consideran que esta se califica como una mala gestión, por otro lado, aproximadamente el 0.5278 o el 52% de nuestros entrevistados considera que la gestión fue o se dio de manera regular durante el periodo estudiado en este trabajo; y finalmente, el 30,55% de nuestros entrevistados califica la gestión del periodo como una buena gestión en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

**Gráfico N° 1: Histograma para la variable gestión administrativa.**

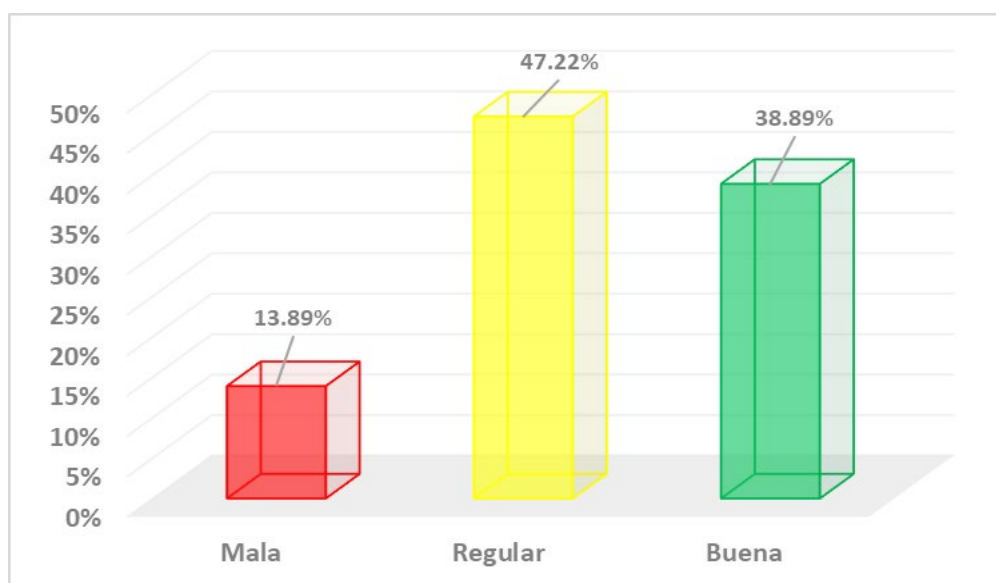


**Tabla N° 3: Estadísticas descriptivas para la variable Compromiso Organizacional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	16.67%
Regular	19	52.78%
Buena	11	30.55%
Total	36	100%

Si analizamos la variable gestión administrativa mediante sus indicadores, podemos apreciar que en cuanto a la planificación estratégica según las respuesta de los trabajadores entrevistados, observamos que el 13,89% de nuestros entrevistados consideran o categorizan a la planificación estratégica de la Universidad como una mala planificación, en el mismo sentido el 47,22% de nuestros entrevistados considera que fue la planificación fue de nivel o de categoría regular y finalmente, los resultados de nuestras encuestas presentan que aproximadamente el 38,89 % de los trabajadores entrevistados categorizo la planificación estratégica de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana como buena.

**Gráfico N° 2: Histograma para el instrumento planificación estratégica**

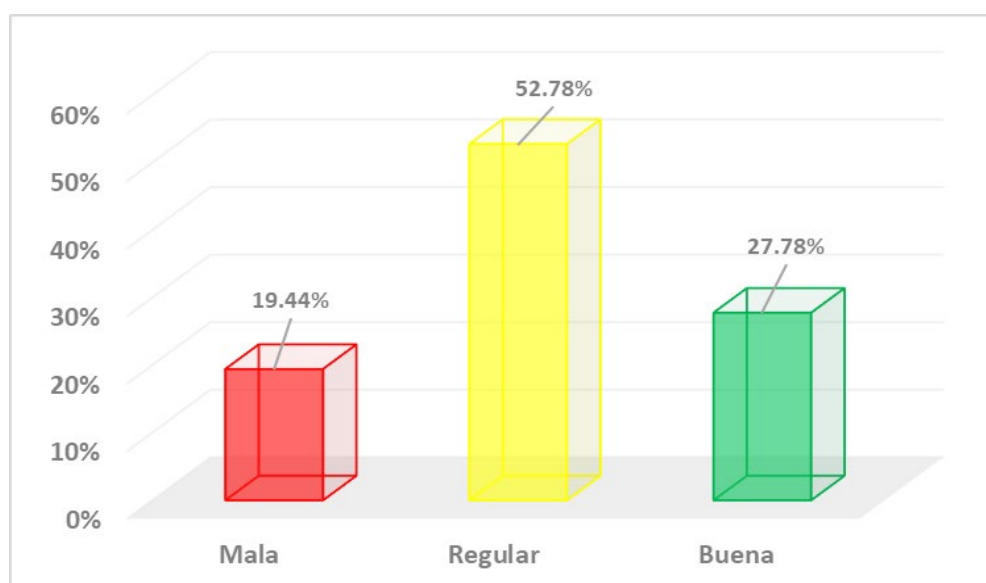


**Tabla N° 4: Estadísticas descriptivas del indicador planificación estratégica**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	13.89%
Regular	17	47.22%
Buena	14	38.89%
Total	36	100%

Desde la perspectiva del indicador de dimensión o nivel de organizacional de la gestión administrativa de la Universidad, los resultados nos muestran que el 19,44% de los trabajadores entrevistados, considera que el nivel organizacional fue mala durante el periodo, en el mismo sentido, aproximadamente el 52,78% de los entrevistados considera que el 27,78% de los trabajadores opina que el nivel organizacional es considerada como mala en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana aproximadamente.

**Gráfico N° 3: Histograma para el instrumento nivel organizacional**

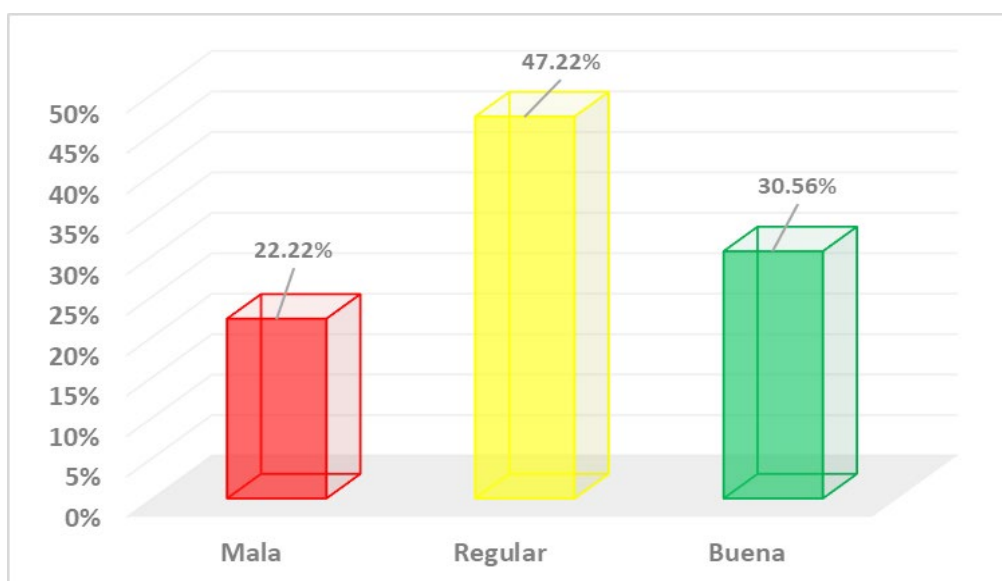


**Tabla N° 5: Estadísticas descriptivas del instrumento nivel organizacional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	19.44%
Regular	19	52.78%
Buena	10	27.78%
Total	36	100%

En el mismo sentido el ultimo indicador de nuestra variable gestión administrativa es el indicador de control administrativo de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. En este sentido, consideramos que aproximadamente, el 22,22% de los trabajadores de la Universidad Consideran que fue mala, además consideran que aproximadamente el 47,22% de los trabajadores considera que el control fue regular, y finalmente el 30,56% de los entrevistados en las encuestas lo consideró Bueno en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

**Gráfico N° 4: Histograma para el instrumento nivel control administrativo**

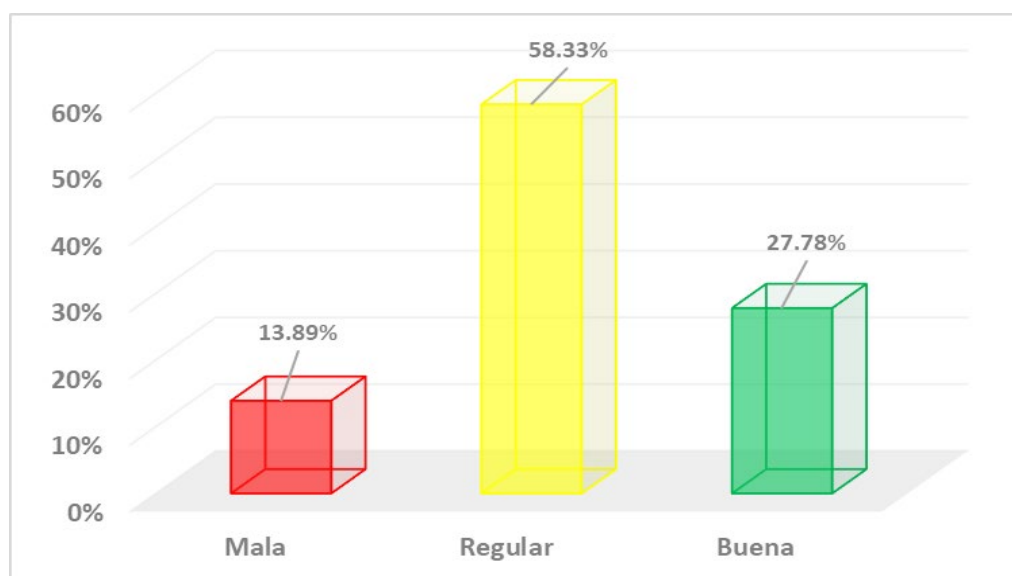


**Tabla N° 6: Estadísticas descriptivas del instrumento control administrativo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	22.22%
Regular	17	47.22%
Buena	11	30.56%
Total	36	100%

Al analizar nuestra segunda variable, que es el compromiso organizacional, observamos que el compromiso organizacional de la Universidad fue catalogada en un 13.89% como mala según los trabajadores entrevistados, en el mismo sentido, el 58.33% considero que posee un compromiso organizacional regular y finalmente el 27.78% de los entrevistados considero que la universidad posee una buen compromiso organizacional, esta variable se midió considerándola de forma general y no desglosando en todos sus componentes, dad o que hay una variedad de factores que pueden afectar negativamente el compromiso organizacional, pero si se pudo categorizar e identificar los indicadores claves.

**Gráfico N° 5: Histograma de la variable compromiso organizacional**

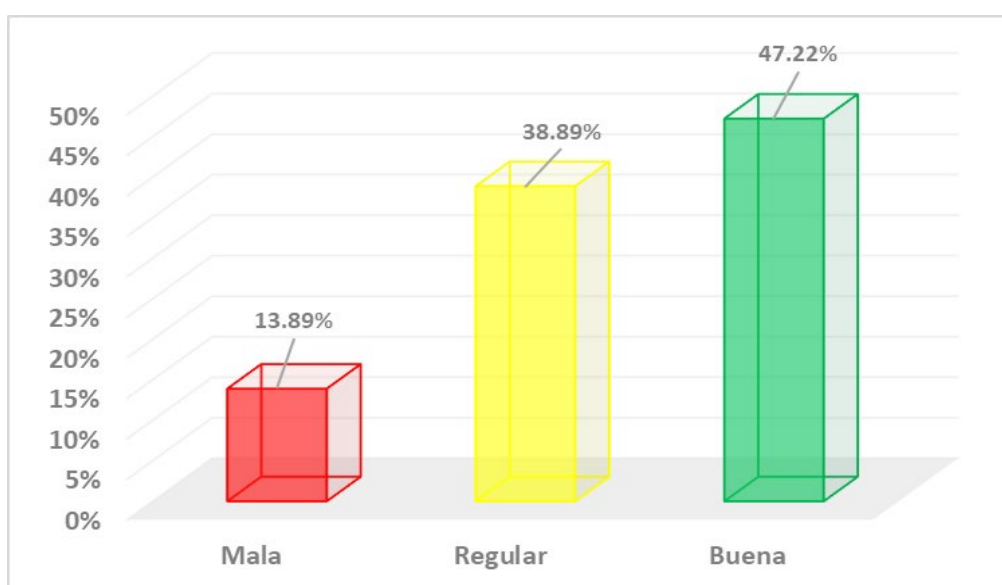


**Tabla N° 7: Estadísticas descriptivas de la variable compromiso organizacional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	13.89%
Regular	21	58.33%
Buena	10	27.78%
Total	36	100%

En este sentido, empezaremos a analizar nuestro primer indicador de nuestra variables compromiso organizacional, que es el compromiso emocional con la Institución, en este sentido, los resultados muestran que el 13.89% de los trabajadores entrevistados consideran que poseyeron un mal compromiso organizacional, aproximadamente el 38,89% consideraron que poseyeron un compromiso emocional regular y solo el 47.22% consideraron que poseían un nivel de compromiso emocional bueno en la universidad.

**Gráfico N° 6: Histograma del indicador compromiso emocional con la institución**

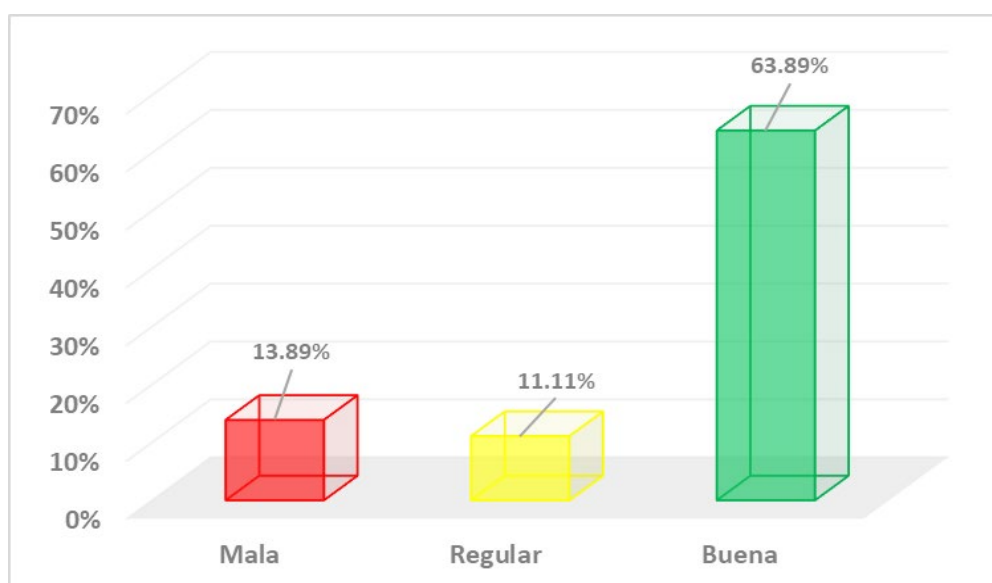


**Tabla N° 8: Estadísticas descriptivas del indicador compromiso emocional con la institución**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	13.89%
Regular	14	38.89%
Buena	17	47.22%
Total	36	100%

En este mismo sentido, los resultados de las encuestas en cuanto al segundo indicador de nuestra variable compromiso organizacional, muestra que el 13.89% de los trabajadores entrevistados consideran que poseen un mal compromiso de continuidad, el 11.11% respondió que poseen un compromiso de continuidad regular y solo el 63.89% respondió que consideraban que poseían un mal compromiso de continuidad en la institución o en la Universidad de la Amazonia Peruana.

**Gráfico N° 7: Histograma del indicador compromiso de continuidad**

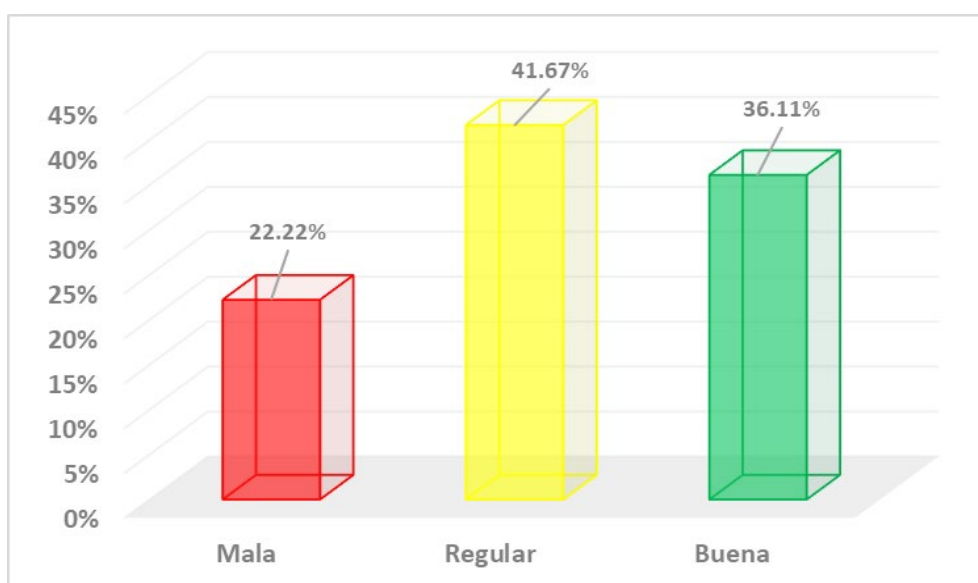


**Tabla N° 9: Estadísticas descriptivas del indicador compromiso de continuidad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	13.89%
Regular	4	11.11%
Buena	23	63.89%
Total	36	100%

Finalmente, y en cuanto a nuestro último indicador de esta variable, tenemos al nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la universidad, en este indicador, el 22.22% considero que posee un mal compromiso normativo, el 41.67% considera que posee un compromiso normativo regular y el 36.11% considera que el compromiso normativo que poseen fue bueno.

**Gráfico N° 8: Histograma del indicador compromiso normativo**



**Tabla N° 10: Estadísticas descriptivas del indicador compromiso normativo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	22.22%
Regular	15	41.67%
Buena	13	36.11%
Total	36	100%



## **4.3 Análisis inferencial de las variables e indicadores**

### **4.3.1 Análisis de normalidad de las variables**

Para el análisis de normalidad usaremos la prueba o test Jaque-Bera, este análisis es muy importante, dado que nos guiara en la elección de modelos de correlación a utilizar para responder a nuestras hipótesis, en este sentido, si nuestras variables se comportan de manera normal, podemos usar el modelo de coeficiente de correlación de Pearson y en caso contraria o en el que nuestras variables no se comporten de manera normal, debemos usar un modelo de correlación de Spearman, para que la heterogeneidad de datos y varianza no perjudique nuestro análisis. En este sentido procedemos a realizar las pruebas para determinar si la distribución de nuestras variables corresponde al comportamiento de una distribución de la familia normal.

Para el desarrollo de la prueba establecemos nuestras hipótesis nula y alternativa que son hipótesis auxiliares de la prueba estadística que nos permiten testear esta prueba de Jaque Bera.

- H0: La distribución de nuestras variables Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional se comportan como una distribución normal.
- H1: La distribución de nuestras variables Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional no se comportan como una distribución normal.

Como podemos ver en el cuadro 11, los parámetros de estadístico de prueba son mayores al 0.05 o 5% por lo tanto nuestras variables no se comportan o no poseen un comportamiento similar al de una distribución normal. Esta prueba de Jaque-Bera (Cuadro 11) nos muestra que todos los p-valores (valores de prueba) obtenidos son mayores a 0.05, lo que indica que las variables son no paramétricas, es decir, no se ajustan a una distribución normal. A partir de esto, podemos concluir que debemos usar un modelo no paramétrico para determinar la correlación entre las variables, en particular usaremos el modelo de correlación de Spearman, debe ser utilizada para probar las hipótesis de investigación.

**Tabla N° 11: Prueba de Normalidad de variables**

<b>Estadísticas</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Compromiso Docente</b>
Media	78.67	67.32
Desviación estándar	29.86	15.74
Absoluta	0.45	0.32
Positivo	0.39	0.21
Negativo	-0.45	-0.63
Estadístico de prueba	0.112	0.098
Sig. asintótica (bilateral)	0.000	0.000

#### **4.4 Pruebas de hipótesis**

##### **4.4.1 Corroboración de la hipótesis general**

- H0: El compromiso organizacional no tiene una relación directa con la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.
- H1: El compromiso organizacional tiene una relación directa con la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.

Con base en los resultados de la matriz de correlación (Cuadro 12), podemos determinar la existencia de una relación significativa entre nuestras variables gestión administrativa y compromiso organizacional en la universidad Nacional de la Amazonia Peruana durante el periodo 2022, con un p-valor de = 0.000, a un nivel de significancia del 95%. Además, tenemos una relación moderadamente elevada entre las variables ( $Rho=0.862$ ).

En todo caso, nuestros resultados sugieren que cuando incrementamos el nivel de gestión administrativa, también logra incrementar el nivel de compromiso organizacional en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022 a razón de 0.862 o dicho de otra forma, en un 86.2%.

**Tabla N° 12: Matriz de correlación de la Hipótesis General**

		<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Rho</b>	1.000	0.862
	<b>P-valor</b>	.	0.000
	<b>N</b>	36	36
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Rho</b>	0.862	1.000
	<b>P valor</b>	0.000	.
	<b>N</b>	36	36

#### 4.4.1 Corroboración de la primera hipótesis específica

- H0: La planificación estratégica no tiene una relación directa con el compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.
- H1: La planificación estratégica tiene una relación directa con el compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.

Con base en los resultados de la matriz de correlación (Cuadro 13), podemos determinar la existencia de una relación significativa entre los indicadores de nuestras variables, específicamente, la planificación estratégica y compromiso normativo en la universidad Nacional de la Amazonia Peruana durante el periodo 2022, con un p-valor de = 0.000, a un nivel de significancia del 95%. Además, tenemos una relación relativamente elevada entre las variables (Rho=0.792).

En todo caso, nuestros resultados sugieren que cuando incrementamos el nivel de planificación estratégica, también logra incrementar el nivel de compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022 a razón de 0.792 o, dicho de otra forma, en un 79.2%.

**Tabla N° 13: Matriz de correlación de la primera hipótesis específica**

		<b>Planificación estratégica</b>	<b>Compromiso normativo</b>
<b>Planificación estratégica</b>	<b>Rho</b>	1.000	0.792
	<b>P-valor</b>	.	0.000
	<b>N</b>	36	36
<b>Compromiso normativo</b>	<b>Rho</b>	0.792	1.000
	<b>P valor</b>	0.000	.
	<b>N</b>	36	36

#### 4.4.2 Corroboración de la segunda hipótesis específica

- H0: El nivel organizacional no tiene una relación directa con el compromiso de continuidad en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.
- H1: El nivel organizacional tiene una relación directa con el compromiso de continuidad en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.

Con base en los resultados de la matriz de correlación (Cuadro 14), podemos determinar la existencia de una relación significativa entre los indicadores de nuestras variables, específicamente los instrumentos nivel organizacional y compromiso de continuidad en la universidad Nacional de la Amazonia Peruana durante el periodo 2022, con un p-valor de = 0.000, a un nivel de significancia del 95%. Además, tenemos una relación relativamente elevada entre las variables (Rho=0.683).

En todo caso, nuestros resultados sugieren que cuando incrementamos el nivel de planificación estratégica, también logra incrementar el nivel de compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022 a razón de 0.683 o, dicho de otra forma, en un 68.3%.

**Tabla N° 14: Matriz de correlación de la segunda hipótesis específica**

		<b>Nivel organizacional</b>	<b>Compromiso de continuidad</b>
<b>Nivel organizacional</b>	<b>Rho</b>	<b>1.000</b>	<b>0.683</b>
	<b>P valor</b>	<b>.</b>	<b>0.000</b>
	<b>N</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Compromiso de continuidad</b>	<b>Rho</b>	<b>0.683</b>	<b>1.000</b>
	<b>P valor</b>	<b>0.000</b>	<b>.</b>
	<b>N</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados corroboraron la existencia de una relación significativa ( $p$ -valor = 0.000) y una fuerte relación directa o positiva ( $Rho = 0.862$ ) entre las variables gestión administrativa y el compromiso organizacional de la institución. En este sentido, además, encontramos que los indicadores de la variable gestión administrativa y del compromiso organizacional poseen una relación significativa, específicamente existe una correlación positiva y significativa (Significancia = 0.000 y  $Rho = 0.792$ ) entre la planificación estratégica y compromiso normativo.

De manera similar, corroboramos la existencia de una correlación positiva y significativa entre el indicador nivel organizacional de la variable gestión administrativa y el indicador compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, de hecho, el nivel de significancia es máximo ( $P$ -valor = 0.000) y el nivel de correlación es de 0.683 o 68%.

Por lo tanto, corroboramos nuestra hipótesis general y todas nuestras hipótesis específicas sobre la existencia de una relación positiva y significativa estadísticamente, entre las variables gestión administrativa y el compromiso organizacional, en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el periodo 2022, así como también la existencia de una relación positiva significativa de manera estadística entre los indicadores de estas variables.

Estos resultados muestran gran consistencia con los resultados encontrados por Chanchhuaña (2018) en su trabajo de investigación en el que mide la relación e influencia ente el compromiso administrativo y organizacional de los docentes de universidades y colegios de educación básica en el Perú, durante el periodo del 2018".

El autor, logro encontrar una relación significativa entre la administración de las instituciones y el compromiso organizacional de los docentes, además, el autor comprueba la existencia de una relación significativa entre la gestión institucional y las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes, de la misma forma, lograron validar la

continuidad e incidencia normativa con las instituciones educativas para consolidar los compromisos y resultados encontrados.

Por otro lado, la investigación también muestra resultados similares con el estudio de Peña (2017), en el que constatan la existencia de una relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional, de las universidades del Callao. Además, los autores confirman que existe un impacto de la gestión administrativa en el compromiso emocional, compromiso de continuidad y compromiso normativo con los Educadores del Centro Regional de Educación del Ministerio Constitucional del Callao.

En cuanto a la administración educativa, coincide con Anahua (2018) en su trabajo en el que existe una relación directa y modesta entre el nivel organizacional y el compromiso laboral del Consejo Regional de Educación de Tacna. Siguiendo la misma línea, el estudio es también muestra resultados coherentes con Barrera (2017), quienes concluyen que existe una relación, aunque moderada, pero proporcional entre gerencia, los compromisos administrativos y los docentes.

Además, los autores muestran que “la gestión administrativa también está asociada con el compromiso organizacional, el compromiso profesional y el compromiso docente, lo que apoya en gran medida los hallazgos de la investigación.

El trabajo, también contrasta con los hallazgos de Cárdenas (2015), quien encontró una relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en la universidad agraria de la molina, Además, descubrió que el trabajo colaborativo está inversamente relacionado con el compromiso organizativo de los trabajadores de la institución.

En cuanto a otros hallazgos encontrados en el ámbito internacional, el estudio es congruente con el estudio de Haro (2015) sobre, pues el autor demuestra en sus resultados, una relación entre ambas variables. Además, muestran que los compromisos administrativos y laborales se reflejan en las actividades realizadas por los policías que realizan actividades laborales como obligaciones y no como ocupaciones.

Finalmente, nuestros resultados, mostraron mucha congruencia respecto a la investigación de Rodas (2015), por lo tanto, el autor señaló la existencia del alto compromiso emocional y normativo de los funcionarios de educación pública. Sin embargo, el autor encontró que el compromiso con la continuidad es bajo porque no sienten valorado su desempeño individual en la institución.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA**

1. **Desarrollar programas de formación en gestión administrativa:** Diseñar y ofrecer programas de capacitación y desarrollo dirigidos a los responsables de la gestión administrativa en la universidad. Estos programas pueden incluir temas como liderazgo, planificación estratégica, gestión del cambio, comunicación efectiva y desarrollo de habilidades de gestión.
2. **Fomentar la participación y la colaboración:** Promover la participación activa y la colaboración entre los miembros del personal administrativo y entre el personal administrativo y académico. Esto se puede lograr mediante la creación de espacios de colaboración, como grupos de trabajo interdisciplinarios, comités mixtos y programas de mentoría.
3. **Mejorar la comunicación interna:** Establecer canales de comunicación efectivos y transparentes en la universidad. Esto implica fomentar la comunicación ascendente, descendente y horizontal, utilizando diferentes medios de comunicación, como reuniones regulares, boletines informativos, intranet y plataformas digitales.
4. **Reconocer y recompensar el desempeño:** Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para motivar y valorar el desempeño sobresaliente del personal administrativo. Esto puede incluir programas de reconocimiento público, bonificaciones por logros, oportunidades de desarrollo profesional y promoción basada en el mérito.
5. **Establecer metas claras y medibles:** Definir metas claras y medibles para la gestión administrativa y comunicarlas a todo el personal. Esto proporcionará una dirección clara y ayudará a alinear los esfuerzos de los empleados hacia objetivos comunes.
6. **Fomentar un clima organizacional positivo:** Promover un clima organizacional positivo y saludable, donde se fomente la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Esto puede lograrse a través de políticas



de bienestar laboral, actividades de construcción de equipos y programas de gestión del estrés.

7. Involucrar a los empleados en la toma de decisiones: Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones que afecten su trabajo y el funcionamiento general de la universidad. Esto puede lograrse a través de consultas regulares, encuestas de satisfacción del personal y la creación de grupos de trabajo para abordar temas específicos.
8. Evaluar y ajustar continuamente la gestión administrativa: Realizar evaluaciones periódicas de la gestión administrativa para identificar fortalezas y áreas de mejora. Utilizar los resultados de estas evaluaciones para implementar cambios y mejoras en los procesos y prácticas administrativas.

## **CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES**

A través del análisis de los resultados de esta encuesta, se extraen las siguientes conclusiones:

1. Del análisis de supuestos generales, la gestión administrativa de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2022 posee una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la universidad. De manera específica, el incremento en la variable gestión administrativa incremental el compromiso organizacional en una proporción de 0.86 o en un 86% la variación de la primera variable.

2. A partir del análisis de la primera hipótesis específica, se establece la relación directamente proporcional entre la planificación estratégica y el compromiso normativo de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2022. Específicamente, las mejoras en la planificación estratégica incrementan o mejoraran el compromiso normativo en una proporción de 0.79 o en un 79% la variación de la primera variable.

3. A partir del análisis de la segunda hipótesis específica, en el año 2022 se estableció una relación directamente proporcional entre el nivel organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. En concreto, una mejora en el nivel organizacional también mejora el compromiso de continuidad de la universidad en una proporción de 0.68 o en un 68% la variación de la primera variable.

4. Por lo tanto, la investigación demostró la existencia de esta relación y por lo tanto para mejorar el desempeño del compromiso organizacional en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, también es necesario incrementar o mejorar la gestión administrativa de la Universidad, sobre todo en el periodo 2022.

## CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones extraídas, se recomienda lo siguiente:

1. Fortalecer la planificación estratégica: Dado que encontraste una relación significativa entre la planificación estratégica y el compromiso normativo, es recomendable que la universidad continúe desarrollando e implementando una planificación estratégica sólida. Esto implica establecer metas claras, definir objetivos estratégicos y comunicarlos efectivamente a todo el personal. Además, es importante revisar y actualizar periódicamente la planificación estratégica para asegurar su pertinencia y adaptación al entorno cambiante.
2. Mejorar los instrumentos de nivel organizacional: Considerando la relación significativa entre los instrumentos de nivel organizacional y el compromiso de continuidad, es fundamental fortalecer y mejorar estos instrumentos en la universidad. Esto implica implementar políticas y prácticas organizacionales claras y consistentes, proporcionar apoyo y recursos adecuados a los empleados, y promover la participación y la comunicación efectiva en todos los niveles de la organización. Además, es importante evaluar periódicamente la efectividad de estos instrumentos y realizar ajustes cuando sea necesario.
3. Fomentar una cultura organizacional positiva: La cultura organizacional tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional. Por lo tanto, es recomendable promover una cultura positiva que valore la participación, la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo profesional de los empleados. Esto se puede lograr a través de programas de capacitación, actividades de team building, reconocimiento de logros y establecimiento de canales de comunicación abiertos y transparentes.
4. Facilitar el desarrollo y crecimiento profesional: El compromiso organizacional también está relacionado con las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. La universidad puede implementar programas de capacitación y desarrollo, brindar mentoría y tutoría, y promover la participación en conferencias y eventos profesionales.

Además, es importante establecer mecanismos de evaluación de desempeño justos y transparentes, que reconozcan y recompensen el buen rendimiento y brinden oportunidades de avance profesional.

5. Fomentar la participación y el empoderamiento de los empleados: Para promover el compromiso organizacional, es esencial que los empleados se sientan involucrados en la toma de decisiones y tengan un sentido de empoderamiento en su trabajo. La universidad puede fomentar la participación a través de la creación de comités y grupos de trabajo interdisciplinarios, la promoción de la comunicación ascendente y descendente, y la delegación de responsabilidades y autoridad de manera adecuada.
6. Realizar evaluaciones periódicas del compromiso organizacional: Es recomendable llevar a cabo evaluaciones periódicas del compromiso organizacional en la universidad para monitorear los niveles de compromiso y detectar posibles áreas de mejora. Esto puede realizarse a través de encuestas o cuestionarios confiables y validados, que permitan obtener retroalimentación de los empleados sobre su nivel de compromiso y las áreas que pueden ser fortalecidas.

## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aronés, M., Barrantes, R. y León, L. (2011). Todos Tienen Celular: Uso, apropiación e impacto de la telefonía móvil en el área de influencia de dos ferias en Puno, Perú. Instituto de Estudios Peruanos.
- Barrantes, R., Agüero, A., Galperín, H. y Molinari, A. (2006). Asequibilidad de los Servicios de Telefonía Móvil en América Latina. IEP . Universidad de San Andrés.
- Beuermann, D. y Paredes, M. (2011). Efectos de las tecnologías de comunicación en ingresos rurales y capital humano: evidencia del programa de teléfonos rurales del FITEL. Instituto del Peru.
- Beuermann, D., McKelvey, C. y Renos, V. (2012). Mobile Phones and Economic Development in Rural Peru. *The Journal of Development Studies* , 1 - 12.
- Beuermann, D., McKelvey, C. y Sotelo, C. (2012). The Effects of Mobile Phone Infrastructure: Evidence from Rural Peru. Banco Central de Reserva del Perú.
- Cáceres, Z. y Brandle, S. (2015). Sociabilidad virtual: la interacción social en el ecosistema digital. Universidad computense de madrid.
- Campos, D. y Georgina, J. (2019). Factores asociados a la inversión en infraestructura regional descentralizada 2008-2015. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Campos, R. (2015). Uso y consumo de redes sociales virtuales entre estudiantes universitarios. Un acercamiento a los hábitos de multitarea. *Revista Iberoamericana de Producción Académica*.
- Collins. (2014). El salario y remuneracion de los trabajadores. *Market Business News*.
- De Terán, M. (1975). Scripta Vera. Obtenido de URBANO, LA DEFINICIÓN DE LO: <http://www.ub.edu/geocrit/sv-33.htm>
- Edison, L. (2019). The Influence of Socioeconomic Factors to the Use of Mobile Phones in the Agricultural Sector of Tanzania. *The African Journal of Information System*.
- Gallardo, J., López, K. y Gonzáles, C. (2007). Perú: Evolución del Acceso, la Cobertura y la Penetración en los Servicios de Telefonía. Gerencia de Políticas Regulatorias. OSIPTEL.
- Galperin y Mariscal. (2014). Oportunidades móviles: Pobreza y acceso a la telefonía en América Latina y el Caribe. *Diálogo Regional sobre Sociedad de la Información*.
- Galperín, H. y Mariscal, J. (2007). Pobreza y Telefonía Móvil en América Latina y el Caribe. DIRSI – IEP.
- Garrido, y Olmos. (2012). Economía étnica. Teorías, conceptos y nuevos avances. *Revista Sociología*.
- GaryMadden. (2017). Economic determinants of global mobile telephony growth. *Information Economics and Policy*.
- Janssen, C. (2017). ¿Qué son los Medios de Comunicación? *Techopedia*.
- Legaspe y Lara. (2019). Economía del comportamiento aplicada a las telecomunicaciones. Universidad Nacional de Cuyo.
- Lozano, T. (2013). Bancarización de los pobres a través de la telefonía móvil: Comprendiendo los desafíos para la expansión de los servicios

- financieros con tecnología móvil en Perú. Diálogo Regional sobre Sociedad de la Información (DIRSI).
- Lule, J. (2012). Globalización y Medios: Aldea Global de Babel. págs. 33-34. Rowman & Littlefield.
- Martínez, M. y Vargas, E. (2019). Factores que influyen en el acceso al servicio de telefonía móvil en la región Huancavelica - 2016. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Mora Ruiz, C. D. (2015). Los determinantes de acceso a la telefonía móvil en el Perú rural 2007-2012 . PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Mora, R. y César, D. (2016). Los determinantes de acceso a la telefonía móvil en el Perú rural 2007-2012. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morales, R. (2012). Entre la formalidad y la informalidad. ¿Opciones e ingresos diferentes? Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico.
- Pérez, J. y Merino, M. (2018). Que es la calidad educativa? Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Sarmiento, M. (2019). Factores que influyen en el acceso al servicio de telefonía móvil en la región Huancavelica-2016. Universidad Nacional del centro del Peru.
- Sudario, R. y Mshel, S. (2019). El bienestar del consumidor y las iniciativas regulatorias en el mercado de telefonía móvil en Lima Metropolitana, 2018-2019. Universidad César Vallejo.
- Sullivan, F. (2006). Social Impact of mobile telephony in Latin America. GSM Latin American Association .
- Torero, M. (2000). The Access and Welfare Impacts of Telecommunications Technology in Peru. Center for Development Research. Bonn - Alemania.
- Torres, V. (2006). Una aproximación a las implicancias en las Decisiones de Inversión en Proyectos de Expansión de la Red de Telefonía Fija. Gerencia de Políticas Regulatorias – OSIPTEL.
- UIT. (1998). World telecommunications development report: universal access. International Telecommunications Union.
- Weezel, V. y Benavides. (2016). Uso de teléfonos móviles por los jóvenes. Revista ciencia politica.
- Wellenius, B. (2000). Extending Telecommunications beyond the Market – Toward universal service in competitive environments. En: "Private Sector". The World Bank Group. No.206.
- Wood, R. (2017). Factores sociales y economicos. University of Wisconsin Population Health Institute.
- Woods, J. (2020). "More and more workers join the part-time revolution". The Daily Telegraph. London.

# **ANEXOS**

## Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2022.	<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p><b>General</b></p> <p>El compromiso organizacional tiene una relación directa con la gestión administrativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p><b>Tipo de investigación.</b></p> <p>Cuantitativa por su naturaleza, y Correlacional por su nivel de explicación.</p>	<p><b>Población.</b></p> <p>La población de estudio estará conformada por 962 trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de acuerdo con el anuario estadístico de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.</p>	Encuesta.
	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional y el compromiso de continuidad en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.</p> <p>2. Determinar la relación entre la dimensión organizacional y el compromiso de continuidad en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>1. La planificación estratégica tiene una relación directa con el compromiso normativo en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.</p> <p>2. Dimensión organizacional tiene una relación directa con el compromiso de continuidad en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p><b>Diseño de investigación.</b></p> <p>No Experimental.</p>	<p><b>Procesamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La información recopilada será procesada con la hoja de cálculo Excel.</li> <li>➤ Se calculará el Coeficiente de Correlación (r) bivariado.</li> <li>➤ Se calculará el Coeficiente de Determinación (R<sup>2</sup>).</li> <li>➤ Se elaborará el Informe Final de Tesis para su sustentación.</li> </ul>	



**Anexo N°02: Tabla de operacionalización de variables.**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Índice</b>	<b>Instrumento</b>
Gestión administrativa.	La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados.	Variable Dependiente (Y): Gestión administrativa.	a) Planificación estratégica.  b) Dimensión organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mala</li> <li>➤ Regular</li> <li>➤ Buena</li> </ul>	Encuesta.
Compromiso organizacional	Es el compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos.	Variable Independiente (X): Compromiso organizacional.	c) Compromiso de continuidad.  d) Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mala</li> <li>➤ Regular</li> <li>➤ Buena</li> </ul>	Encuesta.

## Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos.

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador, el presente instrumento es parte de un trabajo de investigación que será usado para fines estrictamente académicos cuyos resultados pretenden medir la Gestión Administrativa realizada en su Institución. Marque con una (X) en el recuadro que estime conveniente de acuerdo con la siguiente escala.

#### ESCALA VALORATIVA

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación Estratégica</b>					
1.- Se lleva a cabo la planificación estratégica en esta universidad.					
2.- Los miembros de la universidad planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos.					
3.- Los miembros de la universidad planifican las actividades establecidas en el plan estratégico.					
4.- En la universidad, la planificación de las actividades realizadas está articuladas con los objetivos institucionales.					
<b>DIMENSIÓN 2: Dimensión Organizacional</b>					
5.- El Rector ha dado a conocer a los miembros de la universidad, las líneas de división o jerarquización organizacional.					
6.- Dentro de la universidad existe un organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.					
7.- Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores.					

8.- Los miembros de la universidad evalúan que se cumplan las funciones <u>que competen a cada miembro de la universidad.</u>					
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>					
9.- La elección de la autoridad se da de manera pertinente y asertiva.					
10.- Las personas designadas en los cargos administrativos se caracterizan <u>por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo</u>					
11.- Los miembros de la universidad realizan acciones destinada al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
12.- Los miembros de la universidad asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la comunidad <u>universitaria.</u>					
13.- Los miembros de la universidad poseen cualidades de liderazgo.					
14.- Los miembros de la universidad conduce a los trabajadores con mucha <u>capacidad de liderazgo.</u>					
15.- Los miembros de la universidad promueven la motivación en los <u>trabajadores de la universidad.</u>					
16.- Los miembros de la universidad se sienten motivados con las funciones que desempeñan.					
17.- Existe una buena comunicación entre los miembros de la <u>universidad.</u>					
18.- Mediante el buen diálogo, los miembros de la universidad propician que la comunidad universitaria se involucre en el logro de los <u>objetivos de la universidad.</u>					
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>					
19.- Los miembros de la universidad formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan <u>en la universidad</u>					
20.- Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño administrativo entre los miembros de la universidad.					
21.- Los miembros de la universidad aplican acciones correctivas, acompañamiento y monitoreo.					
22.- Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.					
23.- Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la universidad.					
24.- Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y <u>retroalimentación de los miembros de la universidad.</u>					

## CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, le solicito su valiosa cooperación respondiendo el cuestionario que se le presentan a continuación. Es anónimo; tenga la amabilidad de responder las siguientes afirmaciones (ítems) con la mayor sinceridad posible; marcando sólo una de las seis alternativas. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

### ESCALA VALORATIVA

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>					
1.- Me gustaría continuar en esta universidad.					
2.- Siento de verdad, que cualquier problema en esta universidad, es también mi problema.					
3.- Trabajar en esta universidad significa mucho para mí.					
4.- En esta universidad me siento como en familia.					
5.- Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta universidad					
6.- No me siento emocionalmente unido a esta universidad.					
7.- Me siento parte integrante de esta universidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo</b>					

8.- Creo que no estaría bien dejar esta universidad aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9.- Creo que debo mucho a esta universidad.					
10.- Esta universidad se merece mi lealtad					
11.- No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta universidad.					
12.- Me sentiría culpable si ahora dejara esta universidad.					
13.- Creo que no podría dejar esta universidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad</b>					
14.- Si continuo en esta universidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15.- Una de las desventajas de dejar esta universidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
16.- Si ahora decidiera dejar esta universidad, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas					
17.- En este momento, dejar esta universidad supondría un gran costo para mí.					
18.- Creo que si dejara esta universidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19.- Ahora mismo, trabajo en esta universidad, más porque lo necesito que porque yo quiera					
20.- Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					