



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión directiva y compromiso organizacional en la
Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de
San Marcos 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Carlos Manuel Recuay Cóndor

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dr. Edwin Martínez López
Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A mis seres queridos, en especial Dalci y mi hijo Rick, campeón de campeones, por su comprensión en los días de investigación.

Carlos Manuel

Agradecimiento

A todos los que me inculcaron sabias enseñanzas y aportaron grandes ideas que me ayudaron para culminar la Maestría en Gestión Pública de la U.C.V.

El autor

Declaración jurada

Yo, Carlos Manuel Recuay Cóndor, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09365798, con la tesis titulada:

“Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima 26 de febrero del 2017

Firma.....

Nombres y apellidos: Carlos Manuel Recuay Cóndor

DNI: 09365798

Presentación

Estimados miembros del Jurado: En cumplimiento de las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

En esta tesis describo la relación existente entre la gestión directiva y el compromiso organizacional.

Señores miembros del jurado con la venia de Uds. agradecería que mi investigación sea evaluada y cuente con su aprobación.

Atentamente.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Página del jurado	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Marco Teórico	16
1.2.1 Bases teóricas gestión directiva	16
1.2.2 Bases teóricas compromiso organizacional	27
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	33
1.4.1 Planteamiento del problema	34
1.4.2 Problema general	34
1.4.3 Problemas específicos	34
1.5 Hipótesis	35
1.5.1 Hipótesis General	35
1.5.2 Hipótesis específicas	35
1.6 Objetivos	35
1.6.1 Objetivo general	35
1.6.2 Objetivos específicos	36
II. Marco metodológico	37
2.1. Variables	38
2.2. Operacionalización de variables	39

2.3 Metodología	40
2.4 Tipo de estudio	40
2.5 Diseño	41
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8 Método de análisis de datos	48
2.9 Aspectos Éticos	50
III. Resultados	51
3.1. Resultados descriptivos	52
3.2. Contrastación de hipótesis	58
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias	70
Anexos	
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Matriz de datos	
Anexo 4. Instrumentos.	
Anexo 5. Formato de validación	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización gestión directiva	38
Tabla 2: Operacionalización compromiso organizacional	38
Tabla 3: Tipificación	39
Tabla 4: Juicio de expertos para instrumento de gestión directiva	45
Tabla 5: Juicio de expertos para instrumento de compromiso	45
Tabla 6: Valores para el Coeficiente de Confiabilidad	46
Tabla 7: Fiabilidad de la gestión directiva	46
Tabla 8: Fiabilidad del compromiso organizacional	47
Tabla 9: Descripción de la gestión directiva	50
Tabla 10: Descripción del compromiso organizacional	51
Tabla 11: Descripción de las habilidades estratégicas	52
Tabla 12: Descripción de las habilidades decisorias	53
Tabla 13: Descripción del compromiso afectivo	54
Tabla 14: Descripción del compromiso normativo	55
Tabla 15: Correlación de Spearman entre la gestión directiva y el compromiso organizacional	57
Tabla 16: Correlación de Spearman entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional	58
Tabla 17: Correlación de Spearman entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional	59

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Procesos de la gestión directiva	19
Figura 2: Componentes compromiso organizacional	28
Figura 3: Esquema de tipo de diseño	40
Figura 4: Porcentaje de respuesta de la variable gestión directiva	51
Figura 5: Porcentaje compromiso organizacional	52
Figura 6: Porcentaje habilidades estratégicas	53
Figura 7: Porcentaje habilidades decisorias	54
Figura 8: Porcentaje compromiso afectivo	55
Figura 9: Porcentaje compromiso normativo	56

Resumen

La presente investigación centra su estudio en la relación de gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016. En esta investigación se tomó en cuenta que la gestión directiva está conformada por las habilidades estratégicas y las habilidades decisorias, y el compromiso organizacional está conformado por el compromiso afectivo y el compromiso normativo en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

El diseño de investigación es descriptiva-correlacional, tipo de investigación es correlacional y método de investigación es descriptivo, se aplicó a una población y una muestra de 30 directivos de ambos sexos de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016. Para la recolección de la información sobre la gestión directiva y el compromiso organizacional se aplicó la técnica de la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario.

Los resultados demuestran que existe una buena correlación significativa positiva de 0,868 entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016. En conclusión se validan las hipótesis planteadas en esta investigación.

Palabras clave: Gestión directiva y compromiso organizacional.

Abstract

This research focuses on the relationship of directive management and organizational commitment in the Faculty of Economics of the National University of San Marcos in 2016. In this research it was taken into account that directive management is conformed by the strategic skills and abilities Decisions and organizational commitment is made up of affective commitment and normative commitment in the Faculty of Economics of the National University of San Marcos 2016.

The research design is descriptive-correlational, type of research is correlational and research method is descriptive, applied to a population and a sample of 30 managers of both sexes of the Faculty of Economics of the National University of San Marcos 2016. For the collection of information on management and organizational commitment, the survey technique was applied and the questionnaire was used as an instrument.

The results show that there is a good positive correlation of 0.868 between management and organizational commitment in the Faculty of Economics of the National University of San Marcos 2016. In conclusion, the hypotheses raised in this research are validated.

Key words: Directive management and organizational commitment.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Mendoza (2011) en su estudio titulado *Elaboración y validación del cuestionario: Desempeños profesionales de directivos y profesores en pro de una educación creativa: Evaluación y autoevaluación desde la perspectiva docente*. Dicho estudio tuvo como objetivo primordial conocer a los directivos y docentes evaluándolos para determinar si son creativos, en la parte metodológica uso la fórmula de Lawshe y en la validez se desarrolló un estudio factorial de la información (Varimax). Lo aplicó a 252 docentes de 29 locales educativos de Valparaíso en Chile, el análisis estadístico aplicado dio como resultado un alto grado de confiabilidad permitiendo evaluar para una educación creativa

Aburto (2011), en su tesis doctoral *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional en la Coordinación Estatal del Instituto Nacional de Estadística y Geográfica en Michoacán*, planteó determinar cómo las habilidades directivas causan un clima organizacional no satisfactorio y tener un estudio consistente que solucionen los problemas en la organización, la metodología que se utilizó fue el descriptivo, el hipotético-deductivo y el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal. Se aplicó un cuestionario a una población de 305 funcionarios de mandos medios (Coordinador Estatal, Sub Directores, Jefes de departamento. Se concluye que hay un clima organizacional insatisfactorio.

Iglesias (2011) realiza una tesis doctoral denominada *La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión*, donde su objetivo principal fue explicar y describir el comportamiento del compromiso organizacional y si hay relación con la calidad organizativa. La investigación fue de carácter empírico, el enfoque fue de carácter cuantitativo, el presente estudio fue de campo y transversal. La muestra fue de 450 directivos de los cuales 370 fueron del nivel inicial y secundario, y 80

directivos de las instituciones superiores. El instrumento conto con 75 cuestionarios (Likert). Concluye lo siguiente que si hay relación de las variables estudiadas a nivel institucional referente a la importancia que tienen, se debe tomar también en cuenta a los directivos, su competencia, su adecuación y su compromiso que tiene hacia la institución.

Orellana (2011) realizó una tesis doctoral Gerencia universitaria. Estilos gerenciales y su incidencia en el desempeño organizacional. Universidad de San Carlos de Guatemala. El objetivo de la tesis fue explicar los estilos gerenciales y cómo influye en el desempeño organizacional en la universidad para después proponer e idear un modelo gerencial de acorde con los lineamientos de cambio y adaptación conllevando a que la institución logre lo esperado por la comunidad universitaria. El tipo de investigación realizada fue una investigación mixta con enfoque predominante tipo cualitativo. La población de la investigación fue 88 puestos y se seleccionó una muestra teórica de once puestos. Los instrumentos incluidos en el estudio fueron la guía de entrevistas semiestructuradas y de observación, los registros y revisión documental. Concluyen que si hay incidencia de los estilos en el buen desempeño organizacional, constituyendo en una traba para el desenvolvimiento de la Universidad y por ende para su reforma.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Montero y Rodríguez (2014) realizan una tesis magistral Comunicación interna y gestión organizacional en la I.E. Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, donde el objetivo fue establecer la relación existente entre la comunicación interna y la gestión organizacional. El diseño general fue la investigación no experimental de tipo transeccional correlacional. El estudio se desarrolló en Iquitos, con una muestra de 56 encuestados a los cuales se les aplicó el cuestionario para ambas variables, en la prueba de validez obtuvieron 88.10% y confiabilidad 83.5% respectivamente y concluyen en que si hay una relación directa entre ambas variables de estudio.

Minaya (2014) realizó una tesis denominado El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional

en la I. E. 5084 Carlos Philips, Urb. Previ-Callao, cuyo objetivo fue relacionar las dos variables en estudio y tabularlas, el diseño fue no experimental, descriptiva, transversal, y correlacional. Se tomó una muestra de 39 empleados; docente y no docente. Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon dos cuestionarios. Concluye que hay una relación significativa entre las variables estudiadas.

Gamarra (2014) analizó en su tesis *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*, el objetivo fue obtener información referente a las relaciones interpersonales, la muestra fue de ocho individuos: dos directivos y seis docentes. El estudio usó el diseño de enfoque cualitativo y descriptivo con un formato de entrevistas y concluyó que los niveles del clima repercuten en el comportamiento entre el personal.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Bases teóricas de la gestión directiva

Abordar el tema de gestión directiva es, desde ya, una complejidad y hay muchas definiciones que tratan de darle el mejor sentido posible, así tenemos a;

Filmus (1999) para quien la gestión directiva es definida como “el liderazgo pedagógico institucional ejercido por quienes entienden a la institución como fuente de identidad y de autonomía institucional, dándole importancia a los valores compartidos, la comunicación y toma de decisiones participadas de manera comunitaria” (p. 83). Dicho concepto considera que la gestión directiva está asociada al liderazgo pedagógico, se vinculan mutuamente y se comparten comunitariamente en la institución.

Por otro lado tenemos a Lepeley (2001) quien define a la gestión directiva como “el conjunto integral de principios, fundamentos y actividades necesarias para crear, planificar, evaluar y mejorar la gestión de una institución” (p. 58). Este

concepto aclara que las bases sólidas, son importantes para la administración y la buena gestión de una institución.

Por otro lado Veciana (2002) señala que la función directiva es “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” Esta definición aclara que los directivos tiene poder sobre otros para tomar decisiones para lograr lo planeado.

Kotter (1997) aclara que un directivo es un excelente gestor de presupuestos, procesos, del tiempo y organizador por excelencia de la institución, además realiza seguimientos a las finanzas, a los planes, al personal y es un buen planificador y estrategia que conduce los recursos a un determinado fin.

A su vez, Longo (2002) plantea que la gestión política es la relación de las responsabilidades del directivo con lo político, complementándose con todas las normas y políticas educativas y articulándose con los actores políticos e institucionales para obtener socios estratégicos que aporten al crecimiento de la institución.

En ese mismo sentido Quinn (2002) indica que la gestión gerencial es importantísima en el proceso que se dan en las instituciones educativas. Por lo tanto, el director es el gerente educativo que influye en todo el personal de la institución para avalar el buen funcionamiento de la institución.

Salazar (2001) expone que el gerente educativo debe ser el organizador para formar una sólida estructura organizativa y delegar funciones a todos sus subordinados y obtener avances en las relaciones para cumplir con lo deseado en la organización.

Valenzuela (1999) especifica que todas las organizaciones incluida las universidades cuentan con varios objetivos estratégicos proyectados a la misión y a los logros en el tiempo debemos tener en cuenta que los directivos universitarios

debe tener amplio bagaje de conocimiento de la gestión ejecutiva para un buen desempeño.

Reboloso (2001) establece que la educación superior quiere lograr la excelencia en un panorama con los recientes valores sociales y propuestas competitivas por los aumentos en el número de titulaciones, disminuciones presupuestarias y nuevas instituciones privadas y a distancia, traen a colación modificar los estilos de organización en las universidades.

Procesos de la gestión directiva

Según Arroyo (2009) conceptualiza la gestión directiva como la que identifica todos los factores que influyen en todo el personal de la institución para alinearse a nivel general y particular a los planteamientos de la organización. En la gestión directiva el director se plantea un desafío generando espacios entre el personal a su cargo para dinamizar la estructura organizativa siempre con la mira de ofertar un servicio excelente apelando a la motivación y preparación idónea de todo el personal (docentes, administrativos, etc.), cumpliendo con la misión y visión de la organización. La gestión directiva compone procesos realizados por el director para idear nuevas estrategias organizacionales dirigidas a preparar, fortalecer, desarrollar y fortalecer el potencial humano de sus colaboradores.

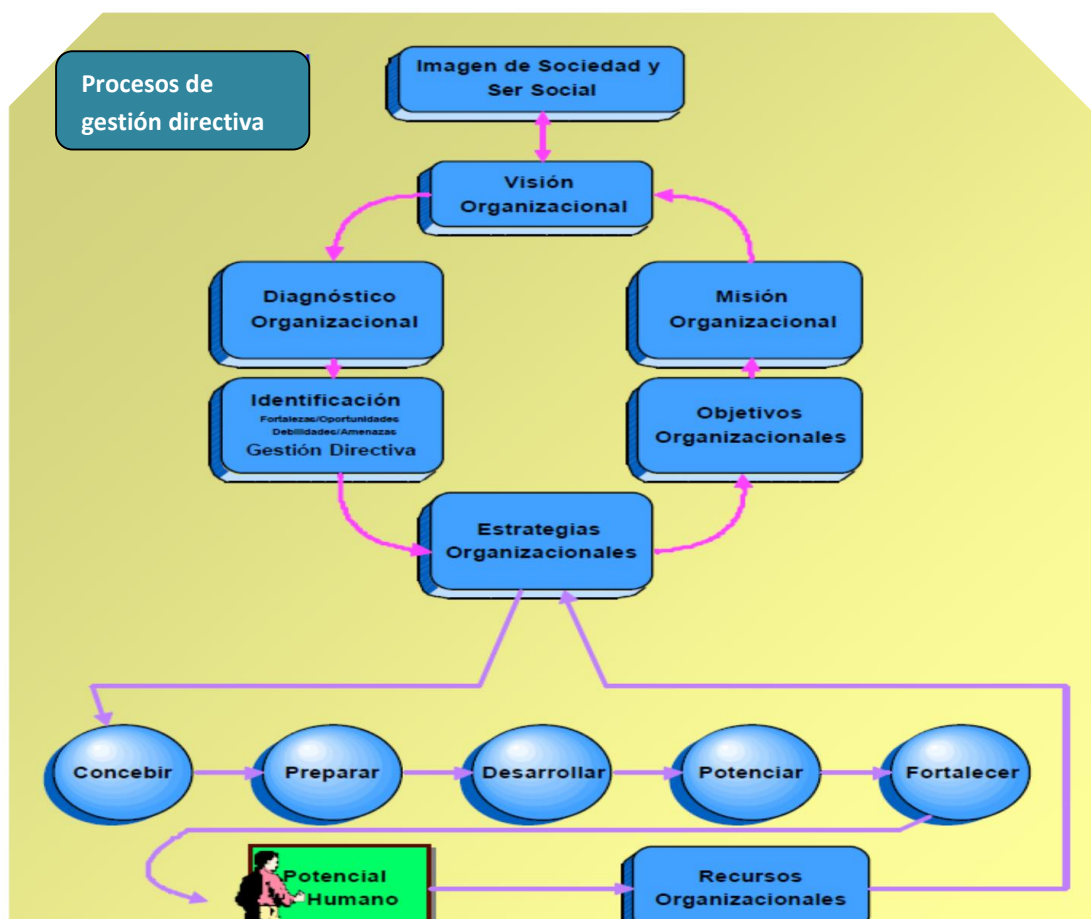


Figura 1 Procesos de la gestión directiva

Debido a la grandes cambios del mercado la universidad tienen que ser diferentes a las otras universidades con las que compete, para lo cual tiene que desarrollar y evaluar sus capacidades y competencias y realizar un análisis donde se optimicen todos sus procesos administrativos y además los procesos de gestión que originaran ventajas tanto comparativas como competitivas (Tejedor citado en Martínez, 2000).

A su vez, investigaciones como Tafur, García y Chow (2011) nos muestra que el director tiene como 9 funciones siendo el seguimiento y evaluación de los procesos y resultados finales la más puntual, dicha función tiene como injerencia monitorear todo el proceso de la organización educativa institucional y ejecutar la mejora continua y oportuna en la organización.

Según Álvarez (1996) el estilo de gestión tiene una idea personalista y el estilo de dirección es otro estilo complejo dependiendo de la composición al momento de desarrollarse y hay varios estilos de dirección así como modelos que se aplican a la institución y formas de ingreso a la dirección.

Por su parte Gamarra (2014) menciona que en la gestión de la institución educativa en el ámbito social se van formando una estructura que es el soporte de la sociedad, en esta organización toda persona se desenvuelve en lo social y que la gestión implica la vinculación con los procesos y componentes de la organización es por ello que la palabra gestión tiene su origen en el término francés “management”, y va dirigida a la calidad de los procesos.

Alvarado (1990) concluye que la gestión educativa son: “Conjuntos de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve”. Dicho concepto nos esclarece que para alcanzar un buen rendimiento para satisfacer a la sociedad, donde se desenvuelve la organización, se aplican los procesos de gestión.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Unesco, IIPÉ (2000) nos indica que referente a la investigación para una solución de los procesos de perfeccionamiento referido a la gestión, es iniciando desde la teoría organizacional y se da un cambio en los procesos sistemáticos (teóricos-prácticos) de la gestión educativa. El que gestiona lineamientos a llevarse a cabo en las organizaciones une varias aristas como la práctica y la teoría en todos los procesos educativos dirigidos a mejorar todo lo concerniente a los servicios educativos, los procesos sistemáticos y los productos que la organización ofrece.

Al respecto Andrade (2003) manifiesta que: la gestión educativa es el ámbito donde se interrelacionan diferentes procesos en los espacios tanto institucionales como organizacionales y mediante acciones generan su propia identidad de la organización con las enseñanzas y aprendizajes impartidos pedagógicamente.

Cassasus (2000) determina que en la gestión se propicia contratos importantísimos que a la larga nos pueden crear cuello de botella o dificultar los procesos para cumplir o no con la misión de la institución, los que forman parte de la organización son los que explican las características de la gestión.

Complementando lo anterior Gairín y Castro (2007) definieron a la gestión como dependiente de la organización y cumple con sus obligaciones en la ejecución coordinación y valoración diaria de los objetivos dados y las valora.

Zayas y Rodríguez (2010) indica que en una institución educativa se plasma diferentes sistemas de valores, normas, etc., que se dan en una sociedad con diferentes caracteres culturas pero en un mismo espacio donde se elaboran y generan grandes ideas, conocimientos, etc., pero traen consecuencias educativas como políticas y culturales enlazando el modus vivendi de la gente.

Chiavenato (2007) agrega que “De igual manera el logro de los objetivos gerenciales diseñados y planteados miden el desempeño gerencial acuerdo al grado en que los gerentes cumplan la secuencia del proceso administrativo” (p. 86) de allí la importancia de evaluar la gestión gerencial de las diversas instituciones educativas del país.

El vicerrectorado académico de la Universidad de Carabobo, responde a líneas estratégicas y estructuras administrativas muy bien definidas en el Plan Estratégico de esta importante unidad administrativa, entre sus acciones se encuentra la ejecución de procedimientos relacionados a la medición y control de la ejecución efectiva de los indicadores de gestión y que se encuentran exteriorizados en el manual de normas y procedimientos del Plan Estratégico, para ayudar y verificar lo instaurado el presente proyecto se traza como línea principal analizar la gestión gerencial en El Vicerrectorado Académico de La Universidad de Carabobo. En el desarrollo de su Plan Estratégico.

Desde el punto de vista de Hernández, Fernández y Baptista (2010) la gerencia educativa viene hacer la coordinación que se hace en una institución a

través de habilidades directivas dirigidas a plantear una buena administración de los recursos que utiliza la institución para el fin propuesto que nuestra sociedad implante con la política de la institución. En concordancia con lo citado anteriormente ese proceso es plasmado en lo que se conoce como Plan Estratégico Gerencial.

Según Piña (2012) en el incremento de la dificultad de la nueva gerencia actual se han visto la necesidad de ubicar a nuevos gestores, especialistas y generalistas con capacidad para liderar, se necesita quienes administren y dirijan las nuevas organizaciones de nuestra era, es decir un gerente integral. En tal sentido el gerente debe ser capaz de tomar decisiones, llegar a acuerdos que concreten los planes ya planteados y articulen con todos los grupos humanos en las tareas asignadas, lejos de ser prácticamente simples repetidores y ser bastantes burócratas en sus actividades diarias, deben tener la suficiente capacidad para tener retos inmensos que llevaran a realizar cambios en la organización. Donde las acciones diarias se comprometen con una infinidad de realidades diversas organizacionales desde una visión humanista, donde se entrelazan técnicas coyunturales desde una perspectiva integral e interdisciplinaria.

Es importante destacar que Drucker (2010) define a la gestión organizacional como: una acción humana que su fin es alcanzar los resultados, para este fin se necesita que todos los que están en la organización sepan de las de la funciones y coordinen las tareas encomendadas para producir y brindar un servicio de calidad configurándose como eje central el conocimiento es decir una gestión holística como valor agregado y así obtener los resultados esperados por la organización.

La gerencia es un concepto moderno manifestado significativamente en los últimos años; de acuerdo a Vecino (2011) enfoca que la gestión gerencial puede ser vista desde diversas perspectivas y de hecho ha tenido variados abordajes temáticos y conceptuales a lo largo de la historia de la administración, teniendo como fundamento, entre otros aspectos que los gerentes sean estrategas capaces de proponer, diseñar, ejecutar y dar seguimiento a las alternativas de acción que

involucren a todos los colaboradores alrededor de ideas innovadoras y transformadoras.

Senge, citado por Vecino (2011) en su libro *La danza del cambio* establece que la gestión gerencial debe enfocarse también en los colaboradores, es decir en todas las personas que constituyen la organización debido a que cada una de ellas pone al servicio sus conocimientos, experiencias y todas sus capacidades. Es por ello, que la gerencia se interpone como la integración de las necesidades del individuo, en materia de crecimiento tanto a nivel personal como profesional y esto se logra, cuando se asigna cuentas de poder a los empleados, delegando responsabilidades para un trabajo efectivo.

Así mismo, en el contexto mundial se exigen cambios en el ámbito gerencial estratégico, para que las instituciones progresen cuantitativamente, y mejorar cualitativamente, por lo tanto se ha de buscar modos de multiplicar no solo su efectividad sino también la manera de evitar y solucionar posibles conflictos organizacionales. De lo antes señalado Huacan (2008) citado en Linares (2016) infiere que en Venezuela y en algunos países de América Latina, la gerencia pública todavía tiene bajos niveles en comparación con el surgimiento de nueva tecnología y la nueva sociedad, así mismo es necesario que la gerencia en Venezuela pase a ser una responsabilidad compartida, que vaya en función del bienestar social aplicando los valores, en la cual la moral y la ética sean los modelos a seguir.

Carrasquel (2011) explica que los cambios en el mundo, a nivel social cultural, político, y económico en el cual están inmersa todas las instituciones educativas, en el presente siglo, no tiene precedente, las ciencias y las comunicaciones redefinen el papel que juega los gerentes en el desarrollo del potencial humanos que en ellas laboran.

Berrios (2013) destaca que las universidades pasan por situaciones que causan problemas en su servicio donde emplean el conocimiento para llegar a la excelencia en el servicio educativo, innovando y originando nuevos conocimientos en toda la sociedad mundial, para esto deben revisar sus funciones (docencia, investigación extensión, servicios a la comunidad, gerencia y producción). En este

orden de ideas, es significativo el interés de conocer como desde las universidades se genera valor al conocimiento, su gestión es una forma de responder a problemáticas del entorno apoyándose en la contribución de personas e instituciones y la responsabilidad de los equipos de trabajo, es necesario impulsar las ventajas que proporciona la integración del conocimiento de la estrategia organizacional en la búsqueda de señalar dimensiones epistemológicas del conocimiento en las universidades públicas de países latinoamericanos, desde los contextos de Venezuela, Bolivia, Chile, y Colombia se están analizando los últimos avances científicos y trascendentales de la gestión del conocimiento para el logro de los objetivos empresariales, basados en conocimientos especializados, habilidades de los gerentes o directivos encargados de la actividad de este tipo de organización.

En este sentido Huacan (2008) destaca que en el caso venezolano, las universidades han incorporado en su gestión, el modelo del capital intelectual, esto ha permitido elaborar indicadores de la gestión del conocimiento acorde al contexto de la educación universitaria, contribuyendo a que el país se desarrolle, transformándose en un intermediario para cambiar la sociedad y el avance tecnológico en la cual se siembra las estructuras sólidas del desarrollo humano con un buen conocimiento que será el valor agregado para la sociedad.

Por su parte, Rodríguez (2014) sostiene que las universidades venezolanas y su pertinencia como objetivo fundamental dentro de la sociedad atraviesa uno de sus más críticos momentos desde el punto de vista ético, político y organizacional, indica que es necesario que los gerentes y directivos que hacen vida, en ella formulen planes estratégicos acorde con su misión y visión de acuerdo a la realidad presente, vale la pena destacar que en las últimas décadas les han asignado presupuestos inferiores a los mínimos requeridos para su funcionamiento, con el agravante de que los mismos no son administrados de la mejor manera por la presencia de conflictos organizacionales y políticos que generan un clima no satisfactorio, comunicaciones ineficientes entre las dependencias, talento humano subutilizado, la imposibilidad del modelo universitario para interactuar ante los embates tanto nacional como internacional. En las universidades los gestores deberían encabezar las nuevas modificaciones y enfoques para mejorar los

servicios educativos e incorporar nuevos procesos sistemático que ayudaran a culminar los procesos eficientemente y eficazmente, es necesaria una renovación y trabajar en sintonía con los cambios y las agendas globales.

En este sentido Monagas (2008) señala que la gerencia y gestión universitaria, abarcan infinidad de funciones de lo sociológico a lo económico que repercuten en el método y la teoría de la gerencia flexibilizando las voluntades y actitudes. Pudiera ser el punto de partida de una situación donde se presente el choque de personalidad, puntos de vistas contrarios y falta de comunicación entre el personal que labora en dicha dependencia universitaria, lo que no favorece la cohesión de equipos bien integrados en pro del desempeño de las funciones que conlleven al logro de las metas y objetivos.

Dimensión: habilidades estratégicas

Según Fardella (2013) indica que la organización tiende a abrir más mercados para ofrecer sus productos y servicios, formándose entre ellos una relación y el que dirige en efecto obtiene las habilidades estratégicas como ser visionario, carismático, flexible a los cambios, gestionar a los individuos y delegar funciones para después retroalimentar tomando decisiones coherentes.

Desde el punto de vista de Álvarez (2007) conceptualiza a la habilidad estratégica como una de las habilidades en la gestión directiva que articula la organización con el contexto social en una perspectiva no conocida y como consecuencia el cambio de la organización referente a sus recursos que tiene y tendrá en el futuro.

Heifetz, Grashow y Linsky (2009) refiere que las habilidades estratégicas son muy importantes para el logro de todo lo que nos proponemos y que el liderazgo nos ayudara a obtener más capacidades para una buena decisión en la organización.

Fardella (2013) nos indica que las habilidades estratégicas son aprendidas por los gestores que son los líderes a través de la meditación y el liderazgo transformacional que se origina en sus valores personales.

Dimensión: habilidades decisorias

Desde la perspectiva Álvarez (2007) todas las habilidades decisorias se asocian a los análisis de datos de toda la organización con lo referente a lo planificado.

Para Arnedo (2009) indicó que en las organizaciones poseen varios colaboradores que tienen habilidades decisorias y conocimientos que aplican en la organización para conseguir la misión de la organización. Por tal motivo hoy en día el gestionar y administrar el capital humano de la institución es importantísimo y mide todos los niveles de agrado de dichos individuos que a la larga traerán consecuencias como la no asistencia a la organización, cambios del personal, etc., y aumentar así los recursos disponibles de la organización respaldando los logros organizacionales.

Ordóñez (2001) refiere que las emociones y el conocimiento son las bases del éxito organizacional y las instituciones pueden originar un capital humano para enfrentar las dificultades que se presenta en la sociedad. Las habilidades decisorias, etc., y los conocimientos son parte del capital humano todos ellos ayudan al crecimiento de los individuos y les pertenece y se convertirá en valor agregado cuando deseen utilizarlo.

Atwater, Dionne, Avolio, Camobreco y Lau (1999), además Bass y Avolio (1994) sobre el liderazgo transformacional en la organización nos dicen que se consolida por el gestor, el que dirige y es el líder, el cual con su personalidad generan el tipo de liderazgo a seguir según sea el caso y se aplique a la organización teniendo en cuenta sus características (habilidades decisorias, etc.) relacionadas a la realidad del liderazgo transformacional.

Bass (1985) sostiene que el líder transaccional está conectado a la dirección por excepción y están sometidos por las situaciones que suceden en la organización como; la habilidad para actuar de manera decisiva, la habilidad para tener una visión transparente con su grupo, habilidad para el respeto mutuo, habilidad para dar a conocer tus sentimientos a todos, habilidad para esclarecer tu misión.

1.2.2 Bases teóricas del compromiso organizacional

Definiciones de la variable compromiso organizacional;

Morrow (1993) citado en Bayona, Goñi y Madorrán (1995) indica que el compromiso organizacional es el ligazón de los colaboradores con la organización cuando ellos sienten las utilidades y ellos quieren compensarlo con la lealtad a la organización y desean quedarse pese a las consecuencias sociales y culturales.

Luthans (2008) define al compromiso organizacional como uno de los mayores desafíos debido a los problemas en las organizaciones como el despido, la seguridad en el trabajo todo como consecuencia del avance de la tecnología donde la necesidad de realizar el trabajo manual es menor debido a la automatización, por lo cual los gestores y directivos de las organizaciones tienen que incentivar un ambiente donde sus colaboradores se sientan a gusto y se comprometan con la organización.

Zamora (2009) cita a Katz y Kahn quien define al compromiso organizacional como la identidad y la percepción de los individuos con la organización y su anhelo de conseguir sus metas y objetivos tanto individuales como a nivel organizacional.

De igual forma Mathieu y Zajac (1990) establecen que el compromiso organizacional es una unión del colaborador y la institución.

Meyer y Allen (1991) indican al compromiso organizacional como una situación mental y plantean tener la visión integral de ello en todo ámbito dividiéndolo en tres niveles o componentes según su categoría: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Aquellos componentes se desarrollan en conjunto con diferentes intensidades. En esta investigación solo se estudiara los dos primeros, figura 2.



Figura 2 Componentes compromiso organizacional

Robbins (1998) sostiene que el compromiso organizacional es un buen predictor del movimiento del personal y que la satisfacción laboral no lo es, debido a que muchos colaboradores tienen insatisfacción a la organización de vez en cuando y no les dura siempre, estas dos variables son posturas del personal en la organización.

Robbins (2004) define al compromiso organizacional como la condición que tiene el colaborador hacia la empresa, identificándose institucionalmente, con deseo de seguir laborando y con un significativo compromiso en las funciones que le compete.

Edel y García (2007) mencionan sobre el compromiso organizacional que es el grado de manifestación de los colaboradores en el espacio laboral y su reconocimiento a los beneficios que le otorga la organización, además el compromiso organizacional posee características como el creer y mantenerse en la organización, aceptar todo lo planificado y los valores de la empresa,

Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) explica a el compromiso organizacional como una manera desmesurada y vehemente de conseguir los objetivos sin considerar el ambiente en que laboral el colaborador que pueden producir malestar o satisfacción en su predisposición para la tarea encomendada generando un compromiso sin límites que la larga traerá problemas graves a la organización he ahí donde el director aplicara todas sus habilidades y destrezas para comprometer a todo el personal a su cargo.

Chiavenatto (2004) define al compromiso organizacional como la ciudadanía organizacional donde se toma en cuenta el bienestar del personal para que se mantengan en la organización disminuyendo la rotación del personal para el confort de todos los colaboradores y para el cumplimiento de las tareas diarias.

Allens (2007) indica que el compromiso es competencia del personal y que ellos tienen al momento de ingresar a la organización sintiendo como suyos los planes de la organización, los colaboradores deben superar todos los inconvenientes y vicisitudes que encuentren en el camino trazado por la organización teniendo en cuenta una gestión por competencias la nueva tendencia de las organizaciones modernas que evalúan constantemente a sus colaboradores.

Felfe y Liepmann (2008) mencionan que debido a diversos cambios surgidos en el mundo actual del mercado laboral se han originado infinidad de tipos de empleos (temporales e individualmente) que se ven plasmados en el compromiso organizacional mediante acciones diversas de los colaboradores.

Chiavenato (2009) detalla sobre el compromiso organizacional que es el afecto y estima de los colaboradores a la historia de la organización y al futuro de la organización encaminándose comprometidos con sus actuales labores.

Dimensión del Compromiso afectivo

Meyer y Allen citados por Arias (2001) Indica que el compromiso afectivo es el deseo, el sentimiento que conciben los individuos con la organización y que a la vez los unen emocionalmente y sentimentalmente logrando una continuidad y un afecto con la organización.

Barraza y Acosta (2008) sostiene que el compromiso organizacional afectivo es una garantía para la bajar el ausentismo, amiguismo, beneficio del cliente, cumplimiento de sus funciones, etc.

Meyer & Allen (1991) citan a Mowday, Steers y Porter (1982) manifestaron que la dimensión compromiso afectivo tiene cuatro características o niveles: Las características personales (el sexo, la edad, la educación) vinculadas al compromiso. Las características estructurales referido al vínculo entre el empleado y el que supervisa en una organización y la importancia que esto tiene. Las características relativas al trabajo en este ámbito esta la injerencia en la toma de decisiones de los colaboradores en la institución. El compromiso afectivo tiene que conectarse con la vivencia profesional en la organización impartiendo valores y usando sus conocimientos.

Ramos (2005) indica que al tener una unión fuerte de sentimientos y de valores de los colaboradores con la organización se traducen en el cumplimiento de todos los objetivo trazados por la organización ya que se vinculan con los objetivos individuales de cada colaborador y con eso se llega al compromiso afectivo donde los individuos quieren seguir laborando en la organización y se siente como en familia fortaleciendo sus lazos y a la vez estructurando una cultura social universal.

Dimensión del Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991) define al compromiso normativo como el deber del individuo a vincularse y continuar en la organización, donde hay conexión del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral desde un punto de vista moral ya que si la organización lo apoya con diversos cursos o diplomados el colaborador estará hasta que se termine de pagar dicho apoyo.

Meyer y Allen (1991) explica que tanto el compromiso normativo y el compromiso afectivo están relacionados a las emociones y a la lealtad, iniciados en las organizaciones educativas y en las instituciones familiares donde se les imparte valores que llevan a la organización donde laboran y comparten al sentir que deberían quedarse incondicionalmente en la organización y no irse hasta cumplir con la organización.

Chávez (1998) menciona que el compromiso normativo está vinculado a las normas morales y la obligación moral que el individuo ha ido adquiriendo en su vida tanto el hogar como en el colegio.

Escobar (2000) establece que en el comportamiento normativo hacer lo correcto es una disciplina filosófica donde el individuo se comporta de manera correcta en la sociedad y por ende en la organización.

Hellriegel y Slocum (2005) muestran que el compromiso normativo de los colaboradores hacia la organización al empezar a laborar en la organización, están condicionados a sus valores que traen, su personalidad, su experiencia laboral, el sueldo y la posibilidad de obtener un puesto decoroso.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

A nivel teórico el estudio toma énfasis en establecer la relación que existe entre la gerencia directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por medio del método científico se va a analizar las habilidades estratégicas y las habilidades decisorias colaborando con ampliar los conocimientos de la comunidad sanmarquina.

1.3.2 Justificación práctica

A nivel práctico se fundamenta en que al describir la variables de la investigación se quiera teniendo los resultados, proponer alternativas de solución considerando la relevancia de las variables seleccionadas y la importancia de los instrumentos.

1.3.3 Justificación metodológica

En el nivel metodológico se ampara a través de la operacionalización de sus variables; gestión directiva y compromiso organizacional; lo propuesto induce describir e identificar las variables investigadas, nuestro estudio se instituye en un precedente a través del tiempo para las siguientes generaciones que osan investigar sobre dicha materia.

1.3.4 Justificación social

A nivel social los favorecidos con esta investigación son los colaboradores de la Facultad de economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en estudio relacionados con la gestión directiva y el compromiso organizacional que mediante decisiones y estrategias permitirán lograr la misión y visión de la institución.

1.4 Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

En estos tiempos muchas organizaciones tienen muchísimas dificultades en la gestión de las organizaciones y se abocan al manejo del personal y el compromiso de los colaboradores con las instituciones, para un servicio de excelencia cumpliendo la misión y visión de la organización y realizando una excelente gestión.

Cassasús (2000) afirmó que a nivel mundial la gestión es la que mueve y articula todos los recursos de la organización y ocasiona un vínculo entre los estilos, los sistemas, los colaboradores, los conocimientos, etc., y los logros a conseguir en la organización.

Referente a la gestión en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, los colaboradores internos y externos tienen diversas dificultades que lidiar durante sus labores diarias encontrando muchas veces limitaciones en la comunicación horizontal y vertical con los directivos ocasionando un mal servicio, varios directores rotan constantemente en las direcciones afectando el funcionamiento de la organización y al cumplimiento de la misión y visión de la organización, además trae consigo el desconcierto en el personal.

El compromiso organizacional es importantísimo en la organización para el cumplimiento de todo lo que se propone y se planifica la organización para ello debe contar con los colaboradores identificados y que estén dispuestos a brindar un buen servicio de calidad en muchos casos en la organización no hay personal comprometido, al no tener comprometido al personal inicia la preocupación de los directivos que desean innovar y satisfacer las necesidades de toda la organización mediante la distribución eficiente y eficaz de los recursos disponibles en la investigación se vislumbra todo lo referido al compromiso y a la gestión para obtener una organización líder en el ámbito de la educación superior .

En estos momentos pase a la coyuntura en la Facultad no ahonda en el tema y no hay estudios o investigaciones que toquen estos tópicos y que abarque estas variables.

Por todo lo expuesto tiene relevancia la tesis que se elaboró teniendo en cuenta las variables de gestión directiva y compromiso organizacional, y que contribuirán a que se realicen más investigaciones al respecto, busquen la relación existente y se lograra el bienestar de la organización en estudio.

Finalmente propongo esta investigación científicamente rigurosa expuesta y titulada: Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

1.4.2 Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?

1.4.3 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Establecer la relación que existe entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Objetivos específico 2

Establecer la relación que existe entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual de la variable gestión directiva

Filmus (1999) para quien la gestión directiva es definida como “el liderazgo pedagógico institucional ejercido por quienes entienden a la institución como fuente de identidad y de autonomía institucional, dándole importancia a los valores compartidos, la comunicación y toma de decisiones participadas de manera comunitaria” (p. 83). Dicho concepto considera que la gestión directiva está asociada al liderazgo pedagógico, se vinculan mutuamente y se comparten comunitariamente en la institución.

Definición operacional de la variable independiente gestión directiva

La gestión directiva compone procesos realizados por el director para idear nuevas estrategias organizacionales dirigidas a preparar, fortalecer, desarrollar y fortalecer el potencial humano de sus colaboradores, se tiene en cuenta las habilidades estratégicas y decisorias. (Arroyo, 2009)

Definición conceptual de la variable compromiso organizacional

Robbins (2004) define al compromiso organizacional como la condición que tiene el colaborador hacia la empresa, identificándose institucionalmente, con deseo de seguir laborando y con un significativo compromiso en las funciones que le compete.

Definición operacional de la variable compromiso organizacional

Resultado de sus dimensiones; el compromiso afectivo y normativo y los procesos de identificación, lealtad y gratitud hacia la institución para asegurar la estabilidad a través de nuestros días y una actividad positiva de calidad (Robbins, 1998)

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización gestión directiva

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Nivel y rango
1:Habilidades estratégicas	- Vínculos estratégicos con su entorno. - Identidad institucional estratégica	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. En desacuerdo 4. En total desacuerdo	Bajo Regular Bueno Excelente
2:Habilidades decisorias	- Toma de decisiones - Generación de ideas desarrolladoras	11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. En desacuerdo 4. En total desacuerdo	Bajo Regular Bueno Excelente

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Operacionalización compromiso organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Nivel y rango
1: Compromiso afectivo	-Identificación con la institución estratégica	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. En desacuerdo 4. En total desacuerdo	Bajo Regular Bueno Excelente
2: Compromiso normativo	- Lealtad y gratitud hacia la institución	11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. En desacuerdo 4. En total desacuerdo	Bajo Regular Bueno Excelente

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Metodología

La presente investigación es de tipo correlacional y método de investigación es descriptivo, porque se trata de establecer cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016. (Mejía E, 2014:102)

2.4. Tipo de estudio

El diseño metodológico es de carácter descriptivo y correlacional ya que no se realiza manipulación directa de las variables independientes y si a través de la base de datos y la información de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El tipo de investigación es correlacional cabe decir que el objetivo es establecer la relación entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En el estudio se aplicó encuestas y se manejó información primaria y secundaria de los otros agentes del estudio, para después analizarlos.

En consecuencia pues la investigación, según Mejía (2008) se tipifica así:

Tabla 3
Tipificación

Según	Se tipifica así
El tipo de conocimiento previo	Científica
La naturaleza del objeto de estudio	Factual o empírica
El tipo de pregunta planteada en el problema	Teórica explicativa
El método de contrastación de la hipótesis	Ex post facto
El método de estudio de las variables	Cualitativo cuantitativo
El número de variables	Bivariada
El ambiente en el que se realiza	Investigación de campo

Fuente: Elaboración propia

2.5. Diseño

Tamayo (2003) plantea al diseño como un conjunto de sistemas adaptables a los detalles y características de investigaciones individuales, haciéndonos referencia y guiándonos por los caminos y las pruebas a realizar y las técnicas a usar para la recolección de información y el manejo de datos.

Palella y Martins (2004) nos dicen que el diseño de la investigación es la adopción de una estrategia del investigador, cuando se presenta algún obstáculo, duda o pregunta propuesto en la investigación.

El diseño del estudio es descriptivo correlacional y transversal.

Hernández et al. (2010) referente a las investigaciones no experimentales indica que el diseño transversal recoge datos en un momento único. La finalidad es explicar las variables y examinar su repercusión y su correspondencia entre las variables en un momento único.

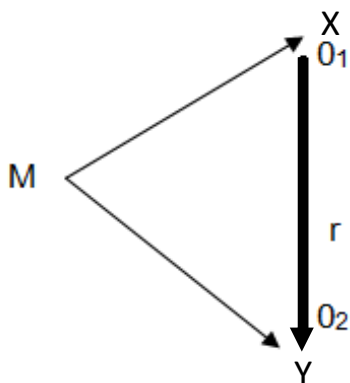


Figura 3: Esquema de tipo de diseño.

Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Gestión directiva
- Y : Compromiso organizacional
- O1 y O2 : Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

Enfoque

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo y tiene como sustento la estadística inferencial y descriptiva donde se aplican test o contraste de hipótesis.

De acuerdo a ello, Gómez (2006) nombra que desde el punto de vista cuantitativo, el medir es similar al recojo de datos.

Así mismo el estudio cuantitativo nos facilita profundizar los resultados extensamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Corte

Según el tiempo de la aplicación de la presente investigación es de corte transversal debido a que se aplicó en un lugar y espacio determinado y en una fecha dada y cierta donde el estudio se concentró en las variables a investigar en un punto del tiempo.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Unidad de Análisis:

La Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Población de estudio:

Directivos de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

2.6.2 Muestra

Se consideró 30 directivos de ambos sexos de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Selección de muestra:

De la población objeto de estudio se seleccionó a 30 directivos de ambos sexos de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016 en forma directa, de acuerdo a la organización de la Facultad.

2.6.3 Muestreo

Respecto al muestreo, Mejía (2005) refiere que el muestreo es una técnica que tiene como finalidad estudiar la muestra de una población finita e infinita enorme, empero para una población reducida se obviara el muestreo y se utilizará la información de los censos o de los parámetros.

En esta investigación el muestreo es no probabilística llamada también dirigida que supone un método de recolección más o menos arbitraria e informal. La elección de los sujetos han dependido de la decisión del investigador, el muestreo no probabilístico es donde la probabilidad no tiene asidero y no es esencial, pero si es importantísimo reconocer a quienes van a ser parte de la muestra con fundamentos previamente establecidos (Mejía, 2005)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Arias (2006) el recolectar datos es una técnica que por diferentes modos se consigue la información deseada. Tenemos algunas técnicas como; la encuesta, la observación, la entrevista, el análisis de contenido, etc. Para cumplir con los objetivo en esta investigación se empleó la encuesta.

La encuesta

Sabino (1992) plantea que la encuesta es la recopilación clasificada y especializada de datos de la muestra de una población.

2.7.2 Instrumentos

Según, Arias (2006) el instrumento es aquel recurso tangible que se aplica para levantar y guardar la información. Como las guías y los cuestionarios.

El cuestionario

El primer instrumento que se aplicó a los directivos fue el cuestionario con preguntas cerradas (Likert), para la medición de las reacciones de los individuos y analizarlos (Hernández et al., 2010). Fue de elaboración propia, contenía 40 proposiciones correspondientes a las dos dimensiones de gestión directiva y a las dos dimensiones del compromiso organizacional.

Se aplicó una prueba piloto a 15 directivos para ambas variables; la gestión directiva y el compromiso organizacional, estos directivos poseen características semejantes aquello nos ayudó constatar los procesos y hallar la muestra indicada, se manejó el programa estadístico SPSS (v. 22) y se demostró que los instrumentos eran confiables y validos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

El índice de consistencia interna alfa Cronbach realizada a la gestión directiva fue de 0.768 (76.80%). El índice de consistencia interna alfa Cronbach realizada al compromiso organizacional fue de 0.781 (78.10%). En ambas variables hay alta fiabilidad.

El presente estudio utilizará las técnicas de recolección de datos como base para el análisis de datos asimismo, se ha previsto la aplicación de encuestas.

La Técnica que se utilizó es la Encuesta y los instrumentos utilizados son: cuestionario, registro de notas y apuntes.

En el siguiente trabajo de investigación se utilizó los siguientes instrumentos para recolectar datos:

Para la variable: Gestión directiva

Se elaboró una encuesta el cual presenta preguntas cerradas, se creó las condiciones de elección para que el entrevistado pueda escoger una de las respuestas dentro del marco establecido que fueron:

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo y

Totalmente en desacuerdo.

Ficha técnica del instrumento N° 1

Encuesta de: Gestión Directiva

Autor: Carlos Manuel Recuay Córdor

Base Teórica: Fue elaborado tomando como referencia a Zavala (2007)

Ámbito de aplicación: la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Duración: La aplicación duró entre 10 a 15 minutos.

Ítems del cuestionario: El total de ítems es de 20 preguntas

Para la variable: Compromiso organizacional

Se elaboró una encuesta el cual presenta preguntas cerradas, se creó las condiciones de elección para que el entrevistado pueda escoger una de las respuestas dentro del marco establecido que fueron:

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo y

Totalmente en desacuerdo.

Ficha técnica del instrumento N° 2

Encuesta de: Compromiso Organizacional

Autor: Carlos Manuel Recuay Cóndor

Base Teórica: Fue elaborado tomando como referencia a la Universidad Peruana Cayetano Heredia (2001)

Ámbito de aplicación: la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Duración: La aplicación duró entre 10 a 15 minutos.

Items del cuestionario: El total de ítems es de 20 preguntas

Validez

Hernández et al. (2010) la validez del instrumento es el rango donde aquel mide verdaderamente la variable investigada.

En relación a la validez Picón y Mantrana (1999) nos refieren que es la seguridad al medir, en el caso de instrumentos (pruebas, cuestionarios, encuestas) midiendo las variables involucradas. Posteriormente se los instrumentos se sometieron al juicio de expertos, con muestras representativas de todos los indicadores a ser medidos. El juicio de expertos validó el cuestionario de gestión directiva y compromiso organizacional.

Tabla 4

Juicio de expertos para instrumento de gestión directiva

Número	Nombre del experto	Opinión
1	Santiago Aquiles Gallarday Morales	Aplicable
2	Maricriz Mirella Toledo Paucar	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5

Juicio de expertos para instrumentos de compromiso organizacional

Número	Nombre del experto	Opinión
1	Santiago Aquiles Gallarday Morales	Aplicable
2	Maricriz Mirella Toledo Paucar	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Fiabilidad

Hernández et al. (2010) refiere que la confiabilidad señala el nivel donde los instrumentos de comparación origina consecuencias sólidas y relacionadas adherentes.

En la investigación, la confiabilidad fue hallada a través del coeficiente de confiabilidad de J.L Cronbach, ya que tenemos varias alternativas de respuesta.

Cabe indicar que al emplear la confiabilidad de un instrumento, debemos valorar los normas que darán paso al análisis del Coeficiente Alfa de Cronbach descritos por Hernández et al. (2010), a continuación tenemos dichos criterios tabulados:

Tabla 6

Valores para el Coeficiente de Confiabilidad

Nivel de confiabilidad	Valores
Muy Bajo	0 – 0,20
Bajo	0,21 – 0,40
Regular	0,41 – 0,60
Aceptable	0,61 – 0,80
Elevado	0,81 – 1,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

El Alfa de Cronbach es un índice cuyo valor varía entre cero y uno y mide la fiabilidad elaborada por Cronbach en 1951.

La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo de una muestra piloto de 15 directivos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El valor de índice de Cronbach del instrumento para la variable gestión directiva es de 0.768 (76.80%). El valor de índice de Cronbach para el instrumento que mide el compromiso organizacional 0.781 (78.10%) lo que indica una aceptable fiabilidad del instrumento usado.

Tabla 7

Fiabilidad de gestión directiva

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,768	20

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8

Fiabilidad de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,781	20

Fuente: Elaboración Propia

2.8. Método de análisis de datos

Se elaboraron tablas de contingencia y se logró las frecuencias de las variables, para cumplir con cada objetivo establecido.

Asignados los instrumentos y obtenidos todos los datos en la investigación, éstos fueron sometidos a un conjunto de análisis, con el propósito de organizarlos para confrontarlos con las hipótesis planteadas.

Análisis estadístico

Palella y Martins (2004) el análisis estadístico es una serie de probabilidades, supuestos y proposiciones que se dan en razón a los datos conseguidos de la población en estudio. Este análisis es de vital importancia en la investigación ya que nos permitirá analizar e interpretar los datos del cuestionario.

Coeficiente alfa de Cronbach

Haciendo referencia a Hernández et al. (2010) Este coeficiente fue desarrollado por J. L. Cronbach y permite calcular la confiabilidad de un instrumento, necesita una sola gestión del instrumento de medición con valores de cero a uno, el cero significa confiabilidad nula y 1 representa un máximo de confiabilidad. La importancia de este coeficiente se denota en su fácil empleo sin partir los ítems.

Prueba de normalidad

Se utilizan para determinar si un conjunto de datos se distribuyen de una manera que es consistente con una distribución normal o no, en las pruebas de hipótesis estadísticas, los datos se ponen a prueba contra la hipótesis nula que se distribuye normalmente. Para ello la estadística posee algunas pruebas, entre ellas encontramos la prueba de Ji- cuadrado, Kolmogorov-Smirnov y Lilliefors, Shapiro y Wilks o la prueba de Anderson Darling; en este estudio se utilizó la de Kolmogorov-Smirnov Lilliefors debido a que el número de muestras analizadas fue mayor a 25. De acuerdo a que las dos variables en estudio siguen una distribución no normal se usó la estadística no paramétrica en este caso la correlación de Spearman para conocer si existe o no relación entre las dos variables.

Correlación de Spearman

Realizan una medición ordinal de las variables, esta medida de correlación empleada en la muestra se organiza por niveles o categorías (Hernández et al., 2010).

El procedimiento que se utilizó fue la recopilación de datos a través de los cuestionarios para luego llevarlos a una hoja de cálculo (versión MS Excel 2010) analizando y creando tablas para luego exportarlos a SPSS (v. 22) y finalizar con el proceso de las pruebas, tablas y correlaciones.

2.9. Aspectos Éticos

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta, fueron el asentimiento y consentimiento informado de la dirección y directivos manteniendo la identidad de estos.

La investigación desarrollada es de autoría propia no siendo auto plagiada o publicada anteriormente, respeta las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Los datos presentados en los resultados no fueron falseados, son reales y constituirán un aporte a la realidad educativa investigada.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos.

3.1.1 Análisis cualitativo y cuantitativo de dimensiones y variables

Tabla 9

Descripción de la gestión directiva en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	4	13,3
	Regular	13	43,3
	Bueno	7	23,3
	Excelente	6	20,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia sustentado en el cuestionario suministrado a la muestra.

Respecto a la gestión directiva en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 13,3% de los encuestados se encuentran en un nivel malo con respecto al desarrollo de la gestión directiva, mientras que un 43,3% manifiestan que desarrollan en forma regular la gestión directiva, y solo un 23,3% manifiestan que desarrollan en un nivel bueno de gestión directiva.

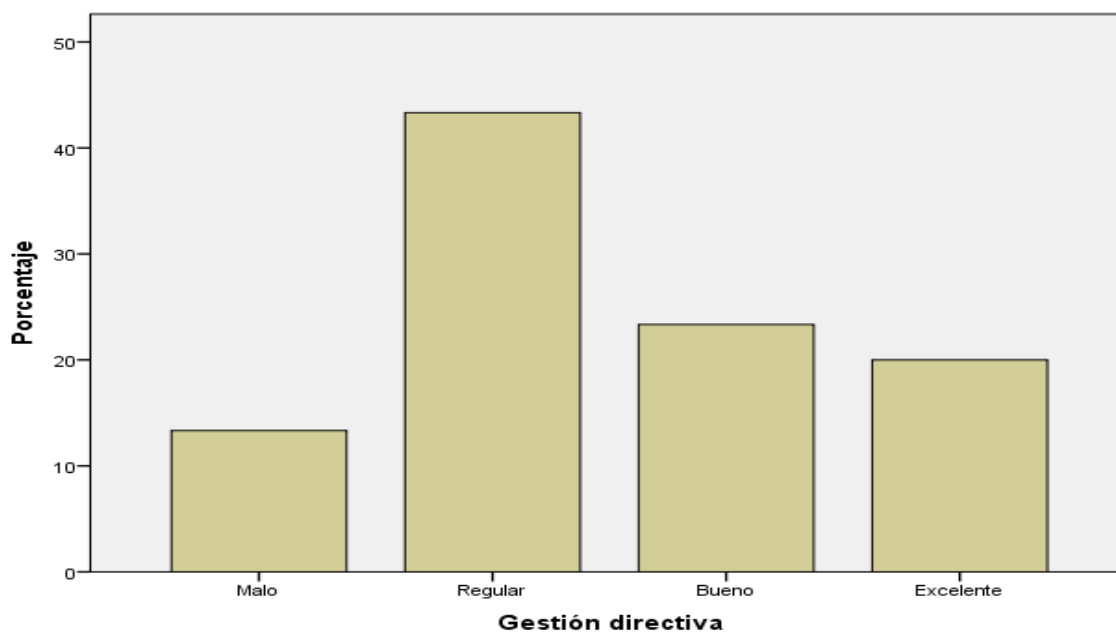


Figura 4 Gestión directiva en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016.

Tabla 10

Descripción del compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	13,3
Regular	11	36,7
Válidos Bueno	10	33,3
Excelente	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia sustentado en el cuestionario suministrado a la muestra.

Referente al compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 13,3% de los encuestados se ubican en un nivel bajo con respecto al compromiso organizacional, mientras que un 36,7% manifiestan que desarrollan en forma regular el compromiso organizacional, y solo un 16,7% manifiestan que desarrollan en un nivel excelente el compromiso organizacional.

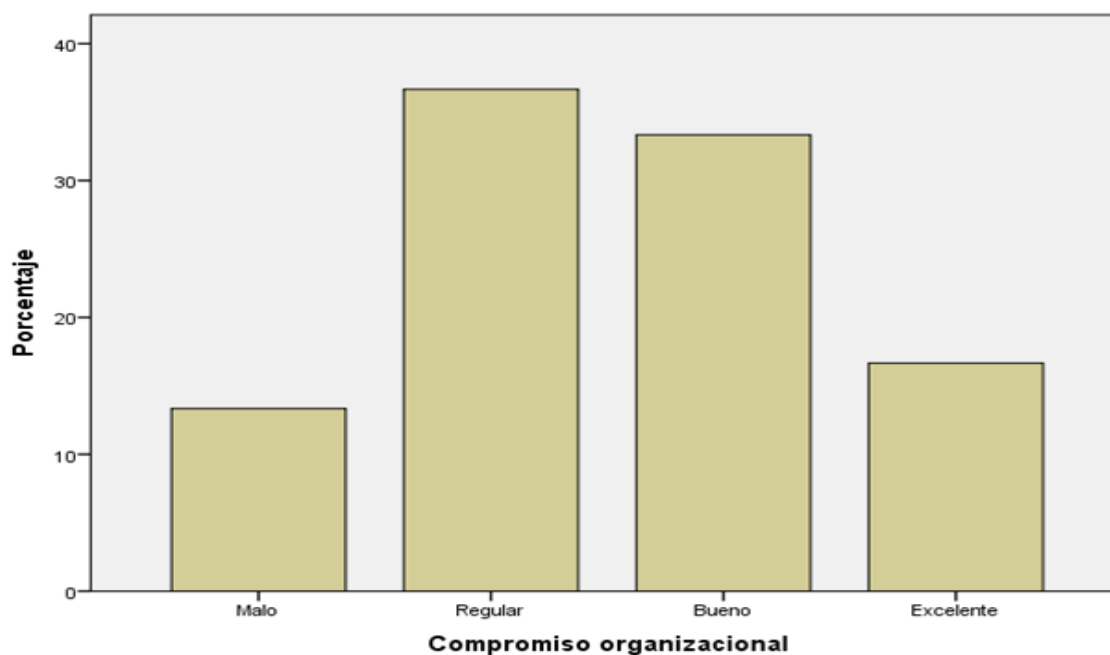


Figura 5 Compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016.

Tabla 11

Descripción de las habilidades estratégicas en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	20,0
Regular	9	30,0
Válidos Bueno	10	33,3
Excelente	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia sustentado en el cuestionario suministrado a la muestra.

Respecto a las habilidades estratégicas en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 20,0% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo con respecto a habilidades estratégicas, mientras que un 33,3% manifiestan que desarrollan en forma regular las habilidades estratégicas, y solo un 16,7% manifiestan que desarrollan en un nivel excelente las habilidades estratégicas.

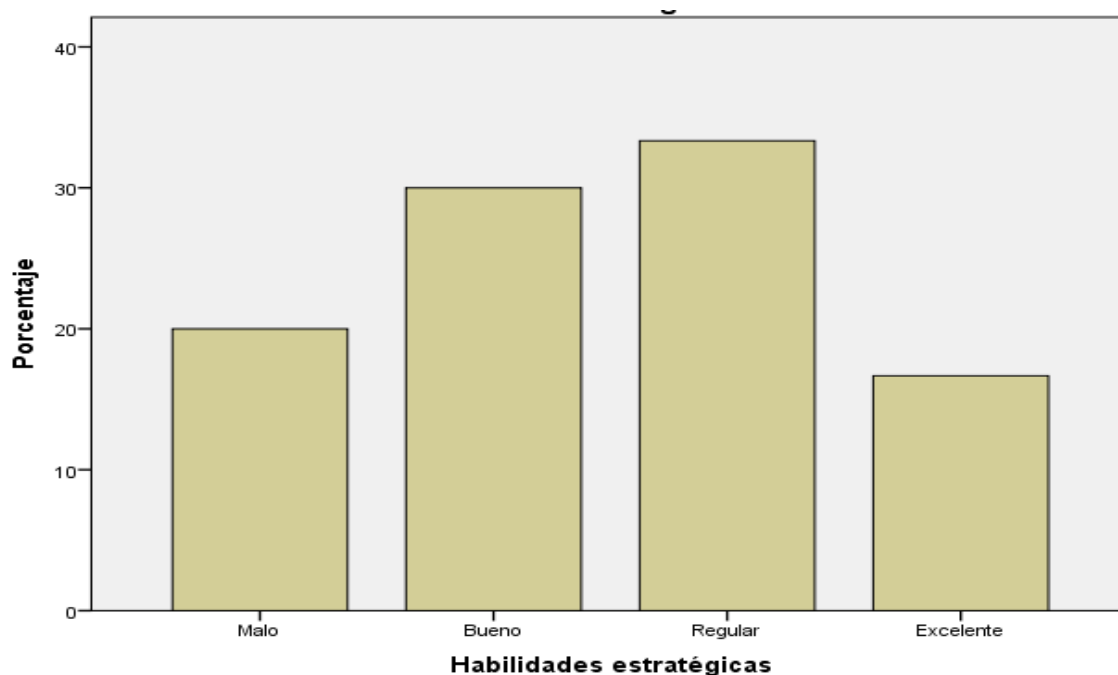


Figura 6 Habilidades estratégicas en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016.

Tabla 12

Descripción de las habilidades decisorias en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	5	16,7
	Regular	12	40,0
	Bueno	7	23,3
	Excelente	6	20,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia sustentado en el cuestionario suministrado a la muestra.

Respecto a las habilidades decisorias en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 16,7% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo con respecto a las habilidades decisorias, mientras que un 40,0% manifiestan que desarrollan en forma regular las habilidades decisorias, y solo un 20,0% desarrollan en un nivel excelente de las habilidades decisorias.

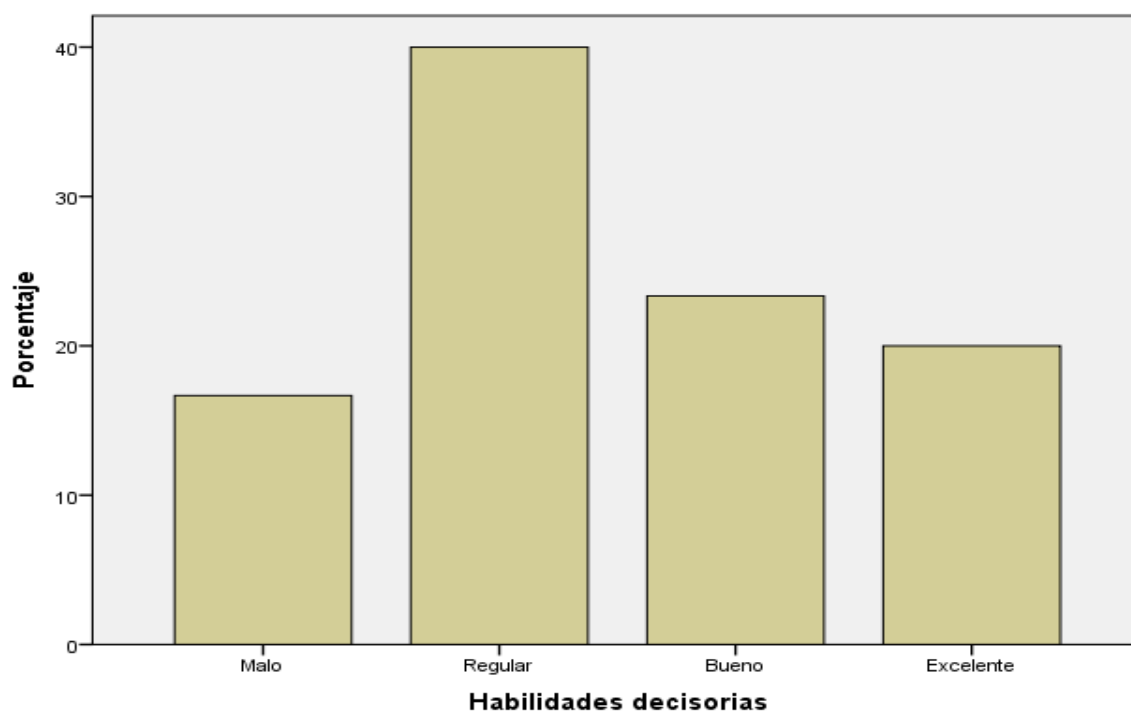


Figura 7 Habilidades decisorias en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016.

Tabla 13

Descripción del compromiso afectivo en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	10	33,3
Válidos Bueno	5	16,7
Excelente	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia sustentado en el cuestionario suministrado a la muestra.

Respecto al compromiso afectivo en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 26,7% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo con respecto al compromiso afectivo, mientras que un 33,3% manifiestan que desarrollan en forma regular el compromiso afectivo, y solo un 23,3% desarrollan en un nivel excelente el compromiso afectivo.

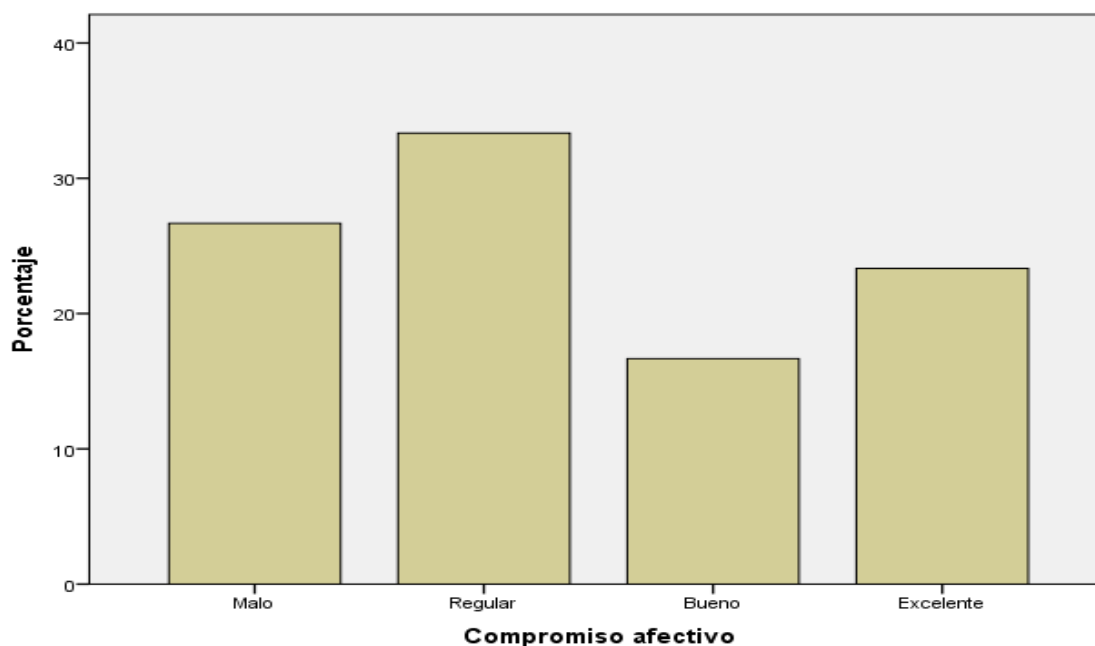


Figura 8 Compromiso afectivo en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016.

Tabla 14

Descripción del compromiso normativo en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	5	16,7
	Regular	10	33,3
	Bueno	11	36,7
	Excelente	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia sustentado en el cuestionario suministrado a la muestra.

Respecto al compromiso normativo en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 16,7% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo con respecto al compromiso normativo, mientras que un 33,3% manifiestan que desarrollan en forma regular al compromiso normativo, y solo un 13,3% desarrollan en un nivel excelente el compromiso normativo.

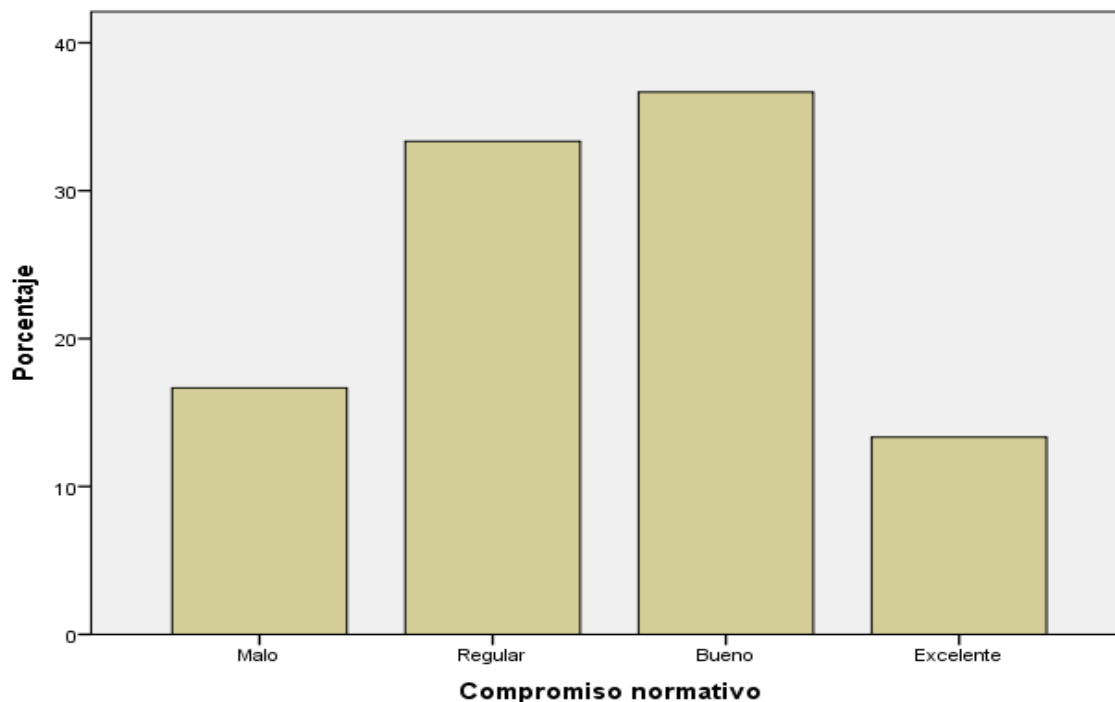


Figura 9 Compromiso normativo en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016.

3.2 Contratación de hipótesis

Al corroborar dicha hipótesis, se continuó con la correlación de Spearman que es el adecuado para este estudio.

3.2.1 Hipótesis general.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p - valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula.

Si p - valor > 0.05, aceptar la hipótesis nula.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la gestión directiva y el compromiso organizacional.

		Correlaciones		
		V ₁	V ₂	
Rho de Spearman	V ₁	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V ₂	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).2 colas

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

Se afirma que existe una relación alta, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman 0,868 y el p – valor= .000 < .05, entre las variables la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

3.2.2 Hipótesis específicas

Primera Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p - valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula.

Si p - valor > 0.05, aceptar la hipótesis nula.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre el compromiso organizacional y las habilidades estratégicas en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Correlaciones				
		v ₂	d ₁	
Rho de Spearman	v ₂	Coeficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	d ₁	Coeficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

Se afirma que existe una relación positiva y significativa siendo coeficiente de correlación de Spearman 0,777 y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables compromiso organizacional y habilidades estratégicas en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Segunda Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar la hipótesis nula.

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar la hipótesis nula.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre el compromiso organizacional y las habilidades decisorias en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Correlaciones				
		v ₂	d ₂	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,741**
	v ₂	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
		Coeficiente de correlación	,741**	1,000
	d ₂	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

Las variables tienen un coeficiente de correlación de -1 a 1. La estimación que se acerca a uno, en valor absoluto, indican una fuerte relación entre las dos variables. Y la estimación más cerca a cero indica algo o nada de relación entre las dos variables.

Confirmamos la evidencia para concluir que existe una relación positiva y significativa siendo coeficiente de correlación de Spearman 0,741 y el p-valor= .000 < .05, entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

IV. Discusión

Este estudio tuvo como finalidad establecer la relación existente entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM en Lima. Por estas razones se detectaron una relación entre las dimensiones las habilidades estratégicas y decisorias con el compromiso organizacional.

Es importante destacar los resultados estimados referentes a los objetivos y las hipótesis por lo cual pasamos a discutirlo:

Por lo tanto en la gestión directiva se tiene en la tabla número nueve que el 43,3% de los encuestados se localizan en un nivel regular referente a la gestión directiva y el 13,3% en un nivel malo, por consiguiente se corrobora lo mencionado anteriormente por Huacan (2008) menciona que la gerencia publica tiene bajos niveles en algunos países de nuestro continente.

En cuanto al compromiso organizacional de la Facultad, en la tabla número diez tenemos un 36,7% de los encuestados en un nivel regular y un 13,3% en un nivel malo, si sumamos ambos niveles tendremos con un 50% de los encuestado no están comprometidos con la Facultad y por ende debemos aceptar lo dicho por Schermerhorn et al (2004) nos explica que el compromiso organizacional es una manera desmesurada y vehemente de conseguir los objetivos sin considerar el ambiente en que laboral el colaborador que pueden producir malestar o satisfacción en su predisposición para la tarea encomendada generando un compromiso sin límites que la larga traerá problemas graves a la organización he ahí donde el director aplicara todas sus habilidades y destrezas. Estamos de acuerdo con esta explicación porque en la Facultad se tiene grupos diversos que provocan malestar a los docentes nuevos que se incorporan a la institución.

Al estimar el test estadístico de correlación de Spearman, tenemos en la dimensión habilidades estratégicas un valor de ,777 que es 77,7% correlación alta significativa positiva. Dicho valor establece que cuando el directivo realiza la habilidades estratégicas para idear y planear consigue su objetivo de tener un buen compromiso de sus colaboradores esto lo ratifica Fardella (2013) quien nos señala que la organización tiende a abrir más mercados para ofrecer sus productos y

servicios, formándose entre ellos una relación y el que dirige en efecto obtiene las habilidades estratégicas como ser visionario, carismático, flexible a los cambios, gestionar a los individuos y delegar funciones para después retroalimentar tomando decisiones coherentes.

Por otra parte para las habilidades decisorias tenemos un valor de ,741 que es el 74,1% correlación significativa positiva con el compromiso organizacional, nos refiere que la toma de decisiones es relevante en el compromiso de los colaboradores con la institución, para Arnedo (2009) indicó que en las organizaciones poseen varios colaboradores que tienen habilidades decisorias y conocimientos que aplican en la organización para conseguir la misión de la organización. Por tal motivo hoy en día el gestionar y administrar el capital humano de la institución es importantísimo y mide todos los niveles de agrado de dichos individuos que a la larga traerán consecuencias como la no asistencia a la organización, cambios del personal, etc., y aumentar así los recursos disponibles de la organización respaldando los logros organizacionales.

Por ultimo en nuestra tabla número 15 demuestra la correlación alta, positiva y significativa entre las variables gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM, con un coeficiente de correlación de Spearman ,868 y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, determinándose el no rechazo de la hipótesis alterna concordando con Orellana (2011) que concluyó en que si hay incidencia de los estilos en el buen desempeño organizacional, constituyendo en una traba para el desenvolvimiento de la Universidad y por ende para su reforma. También tenemos a Iglesias (2011) que concluye lo siguiente que si hay relación de las variables estudiadas a nivel institucional referente a la importancia que tienen, se debe tomar también en cuenta a los directivos, su competencia, su adecuación y su compromiso que tiene hacia la institución.

Así mismo se debe señalar que estos resultados se encuentran reportados por Cassasus (2000) determina que en la gestión se propicia contratos importantísimos que a la larga nos pueden crear cuello de botella o dificultar los procesos para cumplir o no con la misión de la institución, los que forman parte de la organización son los que explican las características de la gestión.

En las pruebas administradas a los directivos de distintos niveles se tiene que para una buena gestión directiva; son necesarias también sus dimensiones; las habilidades estratégicas y decisorias.

Por lo tanto se debe considerar como aspectos muy importantes la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

V. Conclusiones

Primera:

Mediante el resultado de la correlación de Pearson nos permite aceptar la hipótesis de investigación general, es decir, que existe una buena correlación significativa positiva de 0,868 entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Segunda:

Existe una correlación significativa positiva de 0,777 entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Tercera:

Existe una correlación significativa positiva de 0,741 entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

VI. Recomendaciones

En esta investigación recomendamos lo siguiente:

Primera:

Desarrollar un programa de actividades de capacitación en la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, además elaborar y formular proyectos innovadores para crear programas de dirección.

Segunda:

Desarrollar un programa de actividades de capacitación en habilidades estratégicas para los directivos e Incluir temas relacionados con el compromiso organizacional para que mejore la gestión directiva en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Tercera:

Continuar con investigaciones sobre las variables estudiadas, relacionarlas y aplicarlas en diferentes grupos, y nos permita tener una variedad de investigaciones que mejoren el compromiso organizacional y las habilidades decisorias.

VII. Referencias

- Aburto, H. (2011). Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional en la Coordinación Estatal del Instituto Nacional de Estadística y Geográfica en Michoacán. México: Tesis Doctorado: Escuela Superior de Comercio y Administración.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alcaide, (2002). Con su tesis “Estilos de gestión según género en el diseño del Proyecto Educativo Institucional en Institutos Superiores”. Lima-Perú.
- Álvarez (2006) en Ferro, Álvarez y García (2011) La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso. Pontificia Universidad Javeriana.
- Álvarez, Héctor Felipe. (2007). *Modelo de gestión directiva para la pequeña y mediana empresa*. Universidad Nacional de Córdoba Facultad de Ciencias Económicas. Argentina
- Álvarez, M. (1996). El equipo directivo. Recursos técnicos de gestión. Madrid: Popular.
- Amarate, A. (2000). Gestión Directiva. Módulos 1 a 4. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (5ª ed.). Caracas. Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. *Revista Contaduría y Administración*. (200).

- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del curriculum (Universidad de Costa Rica, Ed.) *Revista Electronica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(2), 1-7.
- Atwater, L., Dionne, S., Avolio, B., Camobreco, J. y Lau, A. (1999). A longitudinal study of the leadership development process: individual differences predicting leader effectiveness. *Human Relations*; vol 52, N° 12; 1543-1562.
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (1995). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. España: Universidad Pública de Navarra.
- Blanchard, K. y O'connor, M. (2005). *Administración por valores*. Bogotá: Editores Norma.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial: McGraw-Hill 2007, 8ª edición. Páginas 45- 59.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Crawford, A. y Hubbard, S. (2008). *Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, N° 08, pp. 594-613.
- Dale, K. y Fox, M. (2008). *Leadership style and Organizational Commitment: mediating effect of role stress*. *Journal of Managerial Issues*, March 22, 2008.
- Dee, J., Henkin, A. y Singleton, C. (2006). *Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools*. *Urban Education*, Vol. 41, N° 06, pp 603- 627.
- Edel, R. y García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición electrónica gratuita. Consultado el 01 de abril de 2008. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340

- Felfe, J. y Liepmann, K. (2008). *Examining the Structure Factor of the MLQ: Recommendation for a Reduced Set of Factors*. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 21, N° 03, pp. 182-190.
- Gairín, Joaquín. y Castro, Diego. (2007). Competencias para el ejercicio de la dirección de instituciones educativas: Reflexiones y experiencias en Iberoamérica.
- Gamarra, H. (2014). Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas. Lima: Tesis PUCP.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Iglesias, E. (2011). La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión. Medellín. Tesis: Universidad de Montemorelos.
- Lagomarsino, R. (s-f). *Compromiso Organizacional*. *Revista de Antiguos Alumnos de la Universidad de Montevideo*, pp. 79-83.
- Linares, H. (2016). *Evaluación del plan estratégico de gestión del Vicerrectorado Académico de la Universidad de Carabobo*. Tesis Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad Carabobo. Bárbula.
- Loli, A. (2006). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. *Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI*, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.

- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. Psychological Boletín, Vol.108, N° 02, pp. 171-194.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Mendoza, M. (2011). Elaboración y validación del cuestionario: “Desempeños profesionales de directivos y profesores en pro de una educación creativa: Evaluación y autoevaluación desde la perspectiva docente”. Universidad Complutense de Madrid.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, Vol. 01, pp. 61-89.
- Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa n° 5084 “Carlos Philips Previ” callao 2010 – 2011. Lima: Tesis UNMSM.
- Monagas, A. (2008) La gerencia Universitaria ante el cambio Institucional. Revista Visión Gerencial. Año 7 N° 2 Venezuela: Universidad de los Andes
- Montero, M. y Rodríguez, D. (2014). Comunicación interna y gestión organizacional en la I.E. Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013. Tesis Magíster en Gestión Educativa: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Moore, M. H. (2013). Recognizing public value. Management in government. Harvard University Press. Cambridge, Massachusets.
- Mottaz, C. (1988). *Determinants of Organizational Commitment*. Human Relations, Vol. 41, N° 06, pp. 467-482.

- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1982). *The measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, N° 14, pp. 224-247.
- Ordóñez, P. (2001): "Relevant experiences on measuring and reporting intellectual capital in European pioneering firms", en N. Bontis and C. Chong (Eds.): *Organizational Intelligence: The Cutting Edge Of Intellectual Capital And Knowledge Management*, Butterworth-Heinemann, en prensa. Peters, T. y Waterman, R. (1982). *In search of excellence*. New York: Warner Books.
- Orellana, M. (2014). *Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional. El caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. San José. Costa Rica: Tesis UNED.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Prentice.
- Siliceo, A., Cásares, D. y Gonzales, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana S. A. de CV.
- Tafur, R. Díaz, C. y López, N (2005). *Realidad y perspectiva de las competencias para el ejercicio directivo en Perú*.

- Tafur, R., García, A. y Chow, A. (2011). Competencias de la dirección para una nueva organización. En J. Gairín (Coord.), *La dirección de centros educativos en Iberoamérica. Reflexiones y experiencias*. (pp. 42-93). Santiago de Chile: FIDECAP.
- Varona, F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista Diálogos. Nº 35, pp. 68-77.
- Wayne, M. y Noé, R. (1997). *Administración de Relaciones Humanas*. México: Mc Graw-Hill.
- Zamora, G. (2009). *Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools*. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 41, Nº 03, pp. 445-460.
- Zayas, F. y Rodríguez, A. (2010) *Educación y educación escolar*. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 10, núm. 1, enero-abril, 2010, pp. 1-21. Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

Anexo 1



Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016

AUTOR:

Br. Carlos Manuel Recuay Cóndor

Escuela de Posgrado

Resumen

La presente investigación centró su estudio en la relación de gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016. En esta investigación se tomó en cuenta que la gestión directiva está conformada por las habilidades estratégicas y las habilidades decisorias, y el compromiso organizacional está conformado por el compromiso afectivo y el compromiso normativo en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016. El diseño de investigación fue descriptiva-correlacional, tipo de investigación fue correlacional y método de investigación fue descriptivo, y se aplicó a una muestra de 30 directivos de ambos sexos de la Facultad de Economía de la UNMSM 2016. Para la recolección de la información sobre la gestión directiva y el compromiso organizacional se aplicó la técnica de la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario.

Los resultados nos demostraron que existe una alta correlación entre las variables de gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016. En conclusión se validan las hipótesis planteadas en esta investigación.

Palabras clave: Gestión directiva y compromiso organizacional.

Abstract

The present investigation focused its study on the relationship of corporate management and organizational commitment in the Faculty of Economics of the UNMSM 2016. In this research, it was taken into account that management is made up of strategic skills and decision-making skills, and commitment The organization is made up of the affective commitment and the normative commitment in the Faculty of Economics of the UNMSM 2016. The research design was descriptive-correlational, the type of research was correlational and the research method was descriptive, and it was applied to a sample of 30 managers of both sexes of the Faculty of Economics of the UNMSM 2016. For the collection of information on management and organizational commitment the survey technique was applied and the questionnaire was used as an instrument.

The results showed us that there is a high correlation between the variables of managerial management and organizational commitment in the Faculty of Economics of the UNMSM 2016. In conclusion, the hypotheses raised in this research are validated.

Key words: Directive management and organizational commitment.

Introducción

A nivel social los favorecidos con esta investigación son los colaboradores de la Facultad de economía de la UNMSM en estudio relacionados con la gestión directiva y el compromiso organizacional que mediante decisiones y estrategias permitirán lograr la misión y visión de la institución.

La gestión en la Facultad de Economía de la UNMSM, los colaboradores internos y externos tienen diversas dificultades que lidiar durante sus labores diarias encontrando mucha veces limitaciones en la comunicación horizontal y vertical con los directivos ocasionando un mal servicio, varios directores rotan constantemente en las

direcciones afectando el funcionamiento de la organización y al cumplimiento de la misión y visión de la organización, además trae consigo el desconcierto en el personal.

Antecedentes del Problema

Mendoza (2011) en su estudio titulado Elaboración y validación del cuestionario: Desempeños profesionales de directivos y profesores en pro de una educación creativa: Evaluación y autoevaluación desde la perspectiva docente, Valparaíso, Chile. Doctoranda de la Universidad Complutense de Madrid, España.

Aburto (2011), en su tesis doctoral Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional en la Coordinación Estatal del Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, Doctor en ciencias con especialidad en Ciencias Administrativas, Michoacán, México.

Iglesias (2011) realiza una tesis doctoral denominada La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, Doctor en Educación, Medellín, Colombia.

Orellana (2011) realizó una tesis doctoral Gerencia universitaria. Estilos gerenciales y su incidencia en el desempeño organizacional. Universidad de San Carlos de Guatemala, Doctor en Ciencias de la Administración, San José, Costa Rica.

Montero y Rodríguez (2014) realizan una tesis magistral Comunicación interna y gestión organizacional en la I.E. Micaela Bastidas, Magister en Gestión Educativa, Iquitos, Perú.

Minaya (2014) realizó una tesis denominado El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la I. E. 5084 Carlos Philips, Urb. Previ-Callao. Magister en Educación, Perú.

Gamarra (2014) analizó en su tesis las percepciones de los directivos y los docentes respecto a cuatro niveles del clima organizacional en un I.E. pública, en el distrito de Comas, Maestría en Educación, Perú.

Revisión de la literatura

Definiciones de la gestión directiva

Veciana (2002) señala que la función directiva es “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” Esta definición aclara que los directivos tiene poder sobre otros para tomar decisiones para lograr lo planeado.

Longo (2002) plantea que la gestión política es la relación de las responsabilidades del directivo con lo político, complementándose con todas las normas y políticas educativas y articulándose con los actores políticos e institucionales para obtener socios estratégicos que aporten al crecimiento de la institución.

Definiciones del compromiso organizacional

Zamora (2009) cita a Katz y Kahn quien define al compromiso organizacional como la identidad y la percepción de los individuos con la organización y su anhelo de conseguir sus metas y objetivos tanto individuales como a nivel organizacional.

Robbins (2004) define al compromiso organizacional como la condición que tiene el colaborador hacia la empresa, identificándose institucionalmente, con deseo de seguir laborando y con un significativo compromiso en las funciones que le compete.

Problema

Referente a la gestión en la Facultad de Economía de la UNMSM, los colaboradores internos y externos tienen diversas dificultades que lidiar durante sus labores diarias encontrando mucha veces limitaciones en la comunicación horizontal y vertical con los directivos ocasionando un mal servicio, varios directores rotan constantemente en las direcciones afectando el funcionamiento de la organización y al cumplimiento de la misión y visión de la organización, además trae consigo el desconcierto en el personal.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?

Objetivo

Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Método

La presente investigación es de tipo correlacional y método de investigación es descriptivo, porque se trata de establecer cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

El diseño metodológico es de carácter descriptivo y correlacional ya que no se realiza manipulación directa de las variables independientes y si a través de la base de datos y la información de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En el estudio se aplicó encuestas y se manejó información primaria y secundaria de los otros agentes del estudio, para después analizarlos. El diseño del estudio es descriptivo correlacional y transversal. La presente investigación presenta

un enfoque cuantitativo y tiene como sustento la estadística inferencial y descriptiva donde se aplican test o contraste de hipótesis. Según el tiempo de la aplicación de la presente investigación es de corte transversal debido a que se aplicó en un lugar y espacio determinado y en una fecha dada y cierta donde el estudio se concentró en las variables a investigar en un punto del tiempo. La población y muestra estuvo conformada por 30 directivos de ambos sexos de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Resultados

Respecto a la gestión directiva en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 13,3% de los encuestados se encuentran en un nivel malo con respecto al desarrollo de la gestión directiva, mientras que un 43,3% manifiestan que desarrollan en forma regular la gestión directiva, y solo un 23,3% manifiestan que desarrollan en un nivel bueno de gestión directiva.

Referente al compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM, 2016, se observa que un 13,3% de los encuestados se ubican en un nivel bajo con respecto al compromiso organizacional, mientras que un 36,7% manifiestan que desarrollan en forma regular el compromiso organizacional, y solo un 16,7% manifiestan que desarrollan en un nivel excelente el compromiso organizacional.

Se afirma que existe una relación alta, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman 0,868 y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Se afirma que existe una relación positiva y significativa siendo coeficiente de correlación de Spearman 0,777 y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables compromiso organizacional y habilidades estratégicas en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Confirmamos la evidencia para concluir que existe una relación positiva y significativa siendo coeficiente de correlación de Spearman 0,741 y el p-valor= .000 < .05, entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la UNMSM 2016, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Discusión

Mediante el resultado de la correlación de Pearson nos permite aceptar la hipótesis de investigación general, es decir, que existe una buena correlación significativa positiva de 0,868 entre la gestión directiva y el compromiso organizacional. Existe una correlación significativa positiva de 0,777 entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional. Existe una correlación significativa positiva de 0,741 entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.

Se recomienda, desarrollar un programa de actividades de capacitación en la gestión directiva y el compromiso organizacional, elaborar y formular proyectos innovadores para crear programas de dirección, desarrollar un programa de actividades de capacitación en habilidades estratégicas para los directivos e Incluir temas relacionados con el compromiso organizacional para que mejore la gestión directiva en la Facultad de Economía y continuar con investigaciones sobre las variables estudiadas, relacionarlas y aplicarlas en diferentes grupos, y nos permita tener una variedad de investigaciones que mejoren el compromiso organizacional y las habilidades decisorias.

Referencias

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez (2006) en Ferro, Álvarez y García (2011) La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso. Pontificia Universidad Javeriana.
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del curriculum (Universidad de Costa Rica, Ed.) *Revista Electronica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(2), 1-7.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial: McGraw-Hill 2007, 8ª edición. Páginas 45- 59.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Linares, H. (2016). *Evaluación del plan estratégico de gestión del Vicerrectorado Académico de la Universidad de Carabobo*. Tesis para para optar al grado académico de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad Carabobo. Bárbula.
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Moore, M. H. (2013). *Recognizing public value. Management in government*. Harvard University Press. Cambridge, Massachusets.
- Zayas, F. y Rodríguez, A. (2010) Educación y educación escolar. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 10, núm. 1, enero-abril, 2010, pp. 1-21. Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “ Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016”

AUTOR: Carlos Manuel Recuay Córdor

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Establecer la relación que existe entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.</p> <p>- Establecer la relación que existe entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades estratégicas y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades decisorias y el compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016.</p>	Variable independiente: Gestión directiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			1:Habilidades estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculos estratégicos con su entorno. - Identidad institucional estratégica 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10	Bajo
						Medio
			2:Habilidades decisorias	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Generación de ideas desarrolladoras 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	Alto
Variable dependiente: Compromiso organizacional						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
1:Compromiso afectivo	- Identificación con la institución	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10	Bajo			
			Medio			
2: Compromiso normativo	- Lealtad y gratitud hacia la institución	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	Alto			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO: Descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA: 30 Directivos de la Facultad de Economía de la UNMSM.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No probabilística</p>	<p>Variable independiente: Gestión directiva</p> <p>Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2016</p> <hr/> <p>Variable dependiente: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2016</p>	<p>DESCRIPTIVA: Resumen, descripción de datos, etc.</p> <p>INFERENCIAL: O paramétrica, manejo de hipótesis significación, análisis de correlación. Permite generalizar los resultados de una población a partir de los datos obtenidos de una muestra específica.</p>

Anexo 3

Matriz de datos

Base de datos prueba piloto: Gestión directiva

Habilidades estratégicas (P1-P10)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTA L
1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	18
2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	21
3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13
4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
5	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	18
6	1	2	2	2	1	1	3	1	2	3	18
7	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	16
8	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	15
9	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	25
10	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	17
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
12	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	20
13	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	22
14	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	20
15	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	21

Habilidades decisorias (P11-P20)

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	22
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16
3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	15
4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	16
5	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	18
6	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	18
7	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	17
8	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	17
9	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	12
10	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	17
11	4	3	2	3	2	2	4	2	1	2	25
12	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	21
13	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	23
14	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	23
15	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	24

Base de datos prueba piloto: Compromiso organizacional

Compromiso afectivo (P1-P10)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	27
2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	16
3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	19
4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	18
5	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	15
6	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	22
7	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	14
8	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	18
9	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	15
10	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	19
11	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	15
12	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	24
13	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	14
14	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	16
15	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	23

Compromiso normativo (11-20)

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	21
2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	18
3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	15
4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	16
5	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13
6	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	18
7	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	14
8	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	16
9	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	15
10	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	17
11	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	19
12	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	21
13	2	3	3	1	1	2	1	1	3	2	19
14	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	17
15	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	20

Base de datos de la variable: Gestión directiva

Habilidades estratégicas (P1-P10)

/

Habilidades decisorias (P11-P20)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	2	4	2	1	4	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	40
2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	48
3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	46
4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	35
5	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	30
6	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	36
7	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	37
8	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	39
9	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	31
10	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	1	2	38
11	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	34
12	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	35
13	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	32
14	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	35
15	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	36
16	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	42
17	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	31
18	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	35
19	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1	4	1	1	1	34
20	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	41
21	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	36
22	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	39
23	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	33
24	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	41
25	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	1	3	2	2	2	2	1	2	43
26	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	34
27	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	31
28	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	42
29	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	35
30	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	33

Base de datos de la variable: Compromiso organizacional

Compromiso afectivo (P1-P10)

/

Compromiso normativo (P11-P20)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	35
2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	41
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	40
4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	35
5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	26
6	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	34
7	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	35
8	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	30
9	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	29
10	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	28
11	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	30
12	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	28
13	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	32
14	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	31
15	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
16	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	35
17	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	26
18	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	30
19	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	33
20	3	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	34
21	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	29
22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	37
23	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	31
24	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	39
25	1	1	4	1	1	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	40
26	4	1	2	1	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	34
27	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	29
28	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	34
29	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	34
30	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	29

Anexo 4

Encuesta

ESCALA GESTIÓN DIRECTIVA

SEXO: (M) (F)

EDAD:

Estimado Padre de Familia, le solicitamos que tenga a bien responder las preguntas que se presentan a continuación, marque con una "x" de acuerdo a cada pregunta, su respuesta es absolutamente confidencial.

1-Totalmente de acuerdo

2-Desacuerdo

3- En desacuerdo

4-En total desacuerdo

HABILIDADES ESTRATÉGICAS					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la Facultad de Economía de la UNMSM.				
2	La Facultad de Economía de la UNMSM cuenta con aliados estratégicos del sector privado.				
3	Fomenta la modificación de los planes de acción o las estrategias cuando éstas no son funcionales a la organización.				
4	Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión de la misión global de la Universidad, sus políticas y prácticas.				
5	Coordina esfuerzos de planificación con otros estamentos universitarios				
6	Los objetivos institucionales están enmarcados a convertir a la Facultad de Economía de la UNMSM en una institución líder en su sector.				
7	La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.				
8	Se mantiene alerta a los cambios del entorno, detectando necesidades de reestructuración, innovación o mejoramiento que incorpore valor a la unidad.				
9	Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas otorgando tiempo y recursos necesarios para su logro.				
10	Aplica estrategias gerenciales para el buen funcionamiento de la Institución.				

HABILIDADES DECISORIAS					
N°	PREGUNTAS				
11	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.				
12	La toma de decisiones en la Facultad de Economía de la UNMSM, se realiza de manera horizontal.				
13	En la toma de decisiones en la Facultad de Economía de la UNMSM, se involucran todos los miembros de la organización.				
14	Es capaz de involucrar a los demás en las decisiones que puedan afectar al clima y cultura Organizacional.				
15	Demuestra interés y comprende los problemas que pueden estar afectando a sus colaboradores y/ o pares.				
16	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.				
17	Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos				
18	Muestra actitudes constructivas y asertivas en sus relaciones interpersonales al interior de la universidad.				
19	Estimula a los miembros de su organización a que planteen sus desacuerdos y/o criticas de forma directa y constructiva.				
20	Procura mantener un clima de trabajo sano, ofreciendo un espacio para escuchar las inquietudes, necesidades y sugerencias de los colaboradores.				

Encuesta

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

SEXO: (M) (F)

EDAD:

Estimado Padre de Familia, le solicitamos que tenga a bien responder las preguntas que se presentan a continuación, marque con una "x" de acuerdo a cada pregunta, su respuesta es absolutamente confidencial.

1-Totalmente de acuerdo

2-Desacuerdo

3- En desacuerdo

4-En total desacuerdo

COMPROMISO AFECTIVO					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Te sientes orgullos de decir a otro que eres parte de esta institución.				
2	Esta institución inspira lo mejor de ti en términos de desempeño en el trabajo.				
3	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.				
4	Realmente sientes los problemas de la institución como propios.				
5	Encuentras que tus valores y los de la institución son muy similares.				
6	Te sientes ligado emocionalmente a la institución.				
7	Me siento parte integrante de esta organización.				
8	No me siento emocionalmente unido a esta organización.				
9	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.				
10	En esta organización me siento como en familia.				

COMPROMISO NORMATIVO					
Nº	PREGUNTAS				
11	Siente la obligación de permanecer en tu actual trabajo.				
12	Aún si fuera por tu beneficio, sientes que no estaría bien dejar la institución ahora.				
13	No abandonarías la institución en estos momentos, porque tienes un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.				
14	Esta institución merece tu compromiso.				
15	Conozco las normas de mi institución.				
16	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con los colaboradores de esta institución.				
17	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.				
18	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.				
19	Esta organización se merece mi lealtad.				
20	Siente que debe mucho a esta organización.				

Anexo 5

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Maricriz Mirella Toledo Paucar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Carlos Manuel Recuay Córdor
DNI N°: 09365798

ANEXO 2

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLES Y SUS DIMENSIONES:

Variable 1:

VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA

Filmus (1999) para quien la gestión directiva es definida como "el liderazgo pedagógico institucional ejercido por quienes entienden a la institución como fuente de identidad y de autonomía institucional, dándole importancia a los valores compartidos, la comunicación y toma de decisiones participadas de manera comunitaria" (p. 83). Dicho concepto considera que la gestión directiva está asociada al liderazgo pedagógico, se vinculan mutuamente y se comparten comunitariamente en la institución.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

Primera dimensión. HABILIDADES ESTRATÉGICAS

Según Fardella (2013) indica que la organización tiende a abrir más mercados para ofrecer sus productos y servicios, formándose entre ellos una relación y el que dirige en efecto obtiene las habilidades estratégicas como ser visionario, carismático, flexible a los cambios, gestionar a los individuos y delegar funciones para después retroalimentar tomando decisiones coherentes.

Segunda dimensión: HABILIDADES DECISORIAS

Para Arnedo (2009) indicó que en las organizaciones poseen varios colaboradores que tienen habilidades decisorias y conocimientos que aplican en la organización para conseguir la misión de la organización. Por tal motivo hoy en día el gestionar y administrar el capital humano de la institución es importantísimo y mide todos los niveles de agrado de dichos individuos que a la larga traerán consecuencias como la no asistencia a la organización, cambios del personal, etc., y aumentar así los recursos disponibles de la organización respaldando los logros organizacionales.

Variable 2:

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Robbins (2004) define al compromiso organizacional como la condición que tiene el colaborador hacia la empresa, identificándose institucionalmente, con deseo de seguir laborando y con un significativo compromiso en las funciones que le compete.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

Primera dimensión. COMPROMISO AFECTIVO

Meyer y Allen citados por Arias (2001) Indica que el compromiso afectivo es el deseo, el sentimiento que conciben los individuos con la organización y que a la vez los unen emocionalmente y sentimentalmente logrando una continuidad y un afecto con la organización.

Segunda dimensión: COMPROMISO NORMATIVO

Escobar (2000) establece que en el comportamiento normativo hacer lo correcto es una disciplina filosófica donde el individuo se comporta de manera correcta en la sociedad y por ende en la organización.

ANEXO 3

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA	NIVEL
1) Habilidades estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculos estratégicos con su entorno. - Identidad institucional estratégica 	<p>La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la Facultad de Economía de la UNMSM.</p> <p>La Facultad de Economía de la UNMSM cuenta con aliados estratégicos del sector privado.</p> <p>Fomenta la modificación de los planes de acción o las estrategias cuando éstas no son funcionales a la organización.</p> <p>Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión de la misión global de la Universidad, sus políticas y prácticas.</p> <p>Coordina esfuerzos de planificación con otros estamentos universitarios.</p> <p>Los objetivos institucionales están enmarcados a convertir a la Facultad de Economía de la UNMSM en una institución líder en su sector.</p> <p>La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.</p> <p>Se mantiene alerta a los cambios del entorno, detectando necesidades de reestructuración, innovación o mejoramiento que incorpore valor a la unidad.</p> <p>Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas otorgando tiempo y recursos necesarios para su logro.</p> <p>Aplica estrategias gerenciales para el buen funcionamiento de la institución.</p>	<p>Totalmente de acuerdo (1)</p> <p>De acuerdo(2)</p> <p>En desacuerdo(3)</p> <p>En total desacuerdo Nunca (4)</p>	<p>Bajo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p>
		<p>Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.</p> <p>La toma de decisiones en la Facultad de Economía de la UNMSM, se realiza de manera horizontal.</p> <p>En la toma de decisiones en la Facultad de Economía de la UNMSM, se involucran todos los miembros de la organización.</p> <p>Es capaz de involucrar a los demás en las decisiones que puedan afectar al clima y cultura Organizacional.</p> <p>Demuestra interés y comprende los problemas que pueden estar afectando a sus colaboradores y/o pares.</p> <p>En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.</p> <p>Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos</p>	<p>Totalmente de acuerdo (1)</p> <p>De acuerdo(2)</p> <p>En desacuerdo(3)</p> <p>En total desacuerdo Nunca (4)</p>	<p>Bajo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p>
2) Habilidades decisorias	<ul style="list-style-type: none"> - Generación de ideas desarrolladoras - Toma de decisiones 			

	Muestra actitudes constructivas y asertivas en sus relaciones interpersonales al interior de la universidad. Estimula a los miembros de su organización a que planteen sus desacuerdos y/o críticas de forma directa y constructiva. Procura mantener un clima de trabajo sano, ofreciendo un espacio para escuchar las inquietudes, necesidades y sugerencias de los colaboradores.	

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	HABILIDADES ESTRATÉGICAS La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la Facultad de Economía de la UNMSM.	✓		✓		✓		
2	La Facultad de Economía de la UNMSM cuenta con aliados estratégicos del sector privado.	✓		✓		✓		
3	Fomenta la modificación de los planes de acción o las estrategias cuando éstas no son funcionales a la organización.	✓		✓		✓		
4	Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión de la misión global de la Universidad, sus políticas y prácticas.	✓		✓		✓		
5	Coordina esfuerzos de planificación con otros estamentos universitarios	✓		✓		✓		
6	Los objetivos institucionales están enmarcados a convertir a la Facultad de Economía de la UNMSM en una institución líder en su sector.	✓		✓		✓		
7	La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.	✓		✓		✓		
8	Se mantiene alerta a los cambios del entorno, detectando necesidades de reestructuración, innovación o mejoramiento que incorpore valor a la unidad.	✓		✓		✓		
9	Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas otorgando tiempo y recursos necesarios para su logro.	✓		✓		✓		
10	Aplica estrategias gerenciales para el buen funcionamiento de la Institución.	✓		✓		✓		

HABILIDADES DECISORIAS		Si	No	Si	No	Si	No
11	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓	
12	La toma de decisiones en la Facultad de Economía de la UNMSM, se realiza de manera horizontal.	✓		✓		✓	
13	En la toma de decisiones en la Facultad de Economía de la UNMSM, se involucran todos los miembros de la organización.	✓		✓		✓	
14	Es capaz de involucrar a los demás en las decisiones que puedan afectar al clima y cultura Organizacional.	✓		✓		✓	
15	Demuestra interés y comprende los problemas que pueden estar afectando a sus colaboradores y/ o pares.	✓		✓		✓	
16	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.	✓		✓		✓	
17	Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos	✓		✓		✓	
18	Muestra actitudes constructivas y asertivas en sus relaciones interpersonales al interior de la universidad.	✓		✓		✓	
19	Estimula a los miembros de su organización a que planteen sus desacuerdos y/o críticas de forma directa y constructiva.	✓		✓		✓	
20	Procura mantener un clima de trabajo sano, ofreciendo un espacio para escuchar las inquietudes, necesidades y sugerencias de los colaboradores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO DEMUESTRA SUFICIENCIA PARA MEDIR LA DIMENSION ESTABLECIDA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: TOLEDO FAUCAR, MARICRIZ MINELLA DNI: 31665644

Especialidad del evaluador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 5
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA	NIVEL
1) Compromiso afectivo	Identificación con la institución estratégica	Te sientes orgullosos de decir a otro que eres parte de esta institución.	Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo(2) En desacuerdo(3) En total desacuerdo Nunca (4)	Bajo Regular Bueno Excelente
		Esta institución inspira lo mejor de ti en términos de desempeño en el trabajo.		
		Fue una buena decisión trabajar en esta institución.		
		Realmente sientes los problemas de la institución como propios.		
		Encuentras que tus valores y los de la institución son muy similares.		
		Te sientes ligado emocionalmente a la institución.		
		Me siento parte integrante de esta organización.		
		No me siento emocionalmente unido a esta organización.		
		Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.		
		En esta organización me siento como en familia.		
2) Compromiso normativo	Lealtad y gratitud hacia la institución	Siente la obligación de permanecer en tu actual trabajo.	Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo(2) En desacuerdo(3) En total desacuerdo Nunca (4)	Bajo Regular Bueno Excelente
		Aún si fuera por tu beneficio, sientes que no estaría bien dejar la institución ahora.		
		No abandonarías la institución en estos momentos, porque tienes un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.		
		Esta institución merece tu lealtad.		
		Conozco las normas de mi institución.		
		Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con los colaboradores de esta institución.		
		Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.		
		No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.		
		Esta organización se merece mi lealtad.		
		Siente que debe mucho a esta organización.		

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems COMPROMISO AFECTIVO	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Te sientes orgullos de decir a otro que eres parte de esta institución.	✓		✓		✓		
2	Esta institución inspira lo mejor de ti en términos de desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
3	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
4	Realmente sientes los problemas de la institución como propios.	✓		✓		✓		
5	Encuentras que tus valores y los de la institución son muy similares.	✓		✓		✓		
6	Te sientes ligado emocionalmente a la institución.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
8	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
9	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
10	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente la obligación de permanecer en tu actual trabajo.	✓		✓		✓		
12	Aún si fuera por tu beneficio, sientes que no estaría bien dejar la institución ahora.	✓		✓		✓		
13	No abandonarías la institución en estos momentos, porque tienes un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en	✓		✓		✓		

	ella.							
14	Esta institución merece tu lealtad.	✓					✓	
15	Conozco las normas de mi institución.	✓					✓	
16	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con los colaboradores de esta institución.	✓					✓	
17	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓					✓	
18	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓					✓	
19	Esta organización se merece mi lealtad.	✓					✓	
20	Siente que debe mucho a esta organización.	✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO DEMUESTRA SUFICIENCIA PERO MEDIE LA DIMENSIÓN ESTABLECIDA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: T. GLEDO PAUCAR, MARICX MIRELLA DNI: 31665644.....

Especialidad del evaluador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.....

¹ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión