



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del estudio
contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Chavez Solorzano, Yury Alexander (ORCID: 0000-0003-4327-1073)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi Sra. Madre Janett Solórzano Córdova por apoyarme incondicionalmente durante todo este proceso, también a mi Sr. Padre Yury Augusto Chávez Balvin por acompañarme durante todo el transcurso de mi vida universitaria. Finalmente, también va dedicado a mis hermanos por su tiempo brindado y palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por haberme brindado salud y conocimiento durante toda mi vida académica en general. A su vez, agradecer a todos los docentes que me brindaron su apoyo y me guiaron en el desarrollo de la tesis.

Al Dr. Navarro Tapia Javier Félix por su apoyo y por orientarme a poder desarrollar una buena investigación y por siempre motivarnos a nunca rendirnos.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yury Alexander Chavez Solorzano, con DNI N° 74692512, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presenta en el Proyecto de Investigación son auténticas y veraces.

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

Lima, 09 de Diciembre del 2019



.....
Chavez Solorzano Yury Alexander

74692512

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	20
2.1 Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Variables, operacionalización	21
2.3 Población y muestra.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Procedimiento	30
2.6 Métodos de análisis	30
2.7 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
3.1 Análisis descriptivas de las variables.....	32
3.2 Prueba de hipótesis	39
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	60
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	62
ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	63
ANEXO 4: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	64
ANEXO 5: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	65
ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN	66
ANEXO 7: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO	67
ANEXO 8: MATRIZ DE DATOS	79
ANEXO 9: TURNITIN	82

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019”, tiene como objetivo general analizar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de un nivel correlacional transversal y tiene un enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Asimismo, se aplicó el muestreo no probabilístico, a través del método censal, en el cual la muestra dio como total 30 colaboradores, siendo ellos a los que se le realizó el cuestionario. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo como resultado de la primera variable 0,957 y de la segunda variable 0,965, es decir, el instrumento aplicado en la presente investigación fue altamente confiable y aplicable, en suma, la validez fue realizada mediante el juicio de expertos, respaldando así el instrumento.

A su vez, la hipótesis planteada en la investigación fue determinada por medio del coeficiente de correlación Spearman, dando como resultado 0,709 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Rho de Spearman indica que existe una relación positiva alta, además, el nivel de significancia hallado en la hipótesis general fue de 0,000, siendo así menor que 0,05, por ende, se rechazó la hipótesis nula, por ello se acepta la alterna, la cual indica que si existe relación entre Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Palabras Clave: Gestión, Compromiso, Administración, Proceso

ABSTRACT

This research entitled "Administrative management and organizational commitment of the collaborators of the Luque & Asociados accounting study, Santa Anita 2019", has as a general objective to analyze the relationship between administrative management and the organizational commitment of Luque & Asociados collaborators accounting study Santa Anita 2019. The research is of the applied type, non-experimental design, of a transversal correlational level and has a quantitative approach. For data collection, let's analyze the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. Likewise, a non-probabilistic sampling was applied, through the census method, in which the sample gave as a total of 30 collaborators, being those to whom the questionnaire was made. To measure the reliability of the instrument, the statistical test of Cronbach's Alpha will be considered, which will be obtained as a result of the first variable 0.957 and the second variable 0.965, that is, the instrument applied in the present investigation was highly reliable and In summary, The validation was carried out through expert judgment, thus supporting the instrument.

In turn, the hypothesis raised in the investigation was determined by means of the Spearman correlation coefficient, which resulted in 0.709 and according to the scale of description of the Spearman Rho correlation indicates that there is a high positive relationship, in addition, the level of significance found in the general hypothesis was 0.000, therefore, less than 0.05, therefore, the null hypothesis was rejected, so the alternative is accepted, the quality that indicates whether there is a relationship between administrative management and organizational commitment of the collaborators of the accounting firm Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Keywords: Management, Commitment, Administration, Process

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión administrativa es un tema de gran valor ya que es un elemento esencial que permite un óptimo desarrollo y crecimiento constante de una organización, además contribuye en el logro de objetivos a largo plazo ya que tiene vínculo con los diversos recursos de la empresa, pero sobre todo el capital humano, si esta variable se lleva a cabo de manera correcta permitirá a la empresa poder alcanzar mayor productividad, así mismo otro tema importante es el compromiso organizacional ya que a través de los años se observa diversos estudios relacionados al talento humano, en la cual se evidencia que no solo se trata de lealtad y contribución a los objetivos, esta variable profundiza en el bienestar, comodidad, apego y sentir del colaborador hacia la empresa, y sus ganas de dar lo mejor y buscar el éxito de la organización.

A nivel mundial, se observa infinidad de empresas que son constituidas, algunas creadas específicamente para lucrar y otras no lucrativas como es una ONG, según las estadísticas del Banco Mundial a través de una encuesta y una base de datos sobre información de capacidad empresarial, "El país con el valor más alto del mundo es Reino Unido, con un valor de 663,616.00, expresado en la creación de nuevas corporaciones de responsabilidad limitada registradas en el año calendario 2016" (párr. 2). El constituir una empresa ya sea su finalidad necesariamente debe existir una gestión administrativa que permita planificar, organizar, dirigir y controlar procesos pertinentes al crecimiento de la empresa. No obstante, proyectar todas las actividades o realizar el mejor plan de trabajo no garantiza necesariamente que se cumpla por lo cual es importante guiar, orientar a los trabajadores, pero sobretodo obtener el compromiso por parte de ellos de dar lo mejor, fomentar la misión y visión ya que marca un rumbo a seguir y permite que mejoren constantemente. En relación a la variable gestión administrativa los siguientes autores afirman que:

La administración es actualmente una disciplina que se fortalece cada vez más al ser indispensable en las organizaciones por su contribución al mejoramiento de la productividad a razón de la implementación de las etapas del proceso administrativo, además, permite lograr ventajas competitivas en un entorno cada vez más complejo debido a la velocidad en que se generan los cambios ya sea en el apartado económico,

social o político que ocurren en todo el mundo (Sánchez, Ortiz y Cruz, 2018, párr. 53).

En el Perú, la mayoría de empresas son Pymes, que generalmente son negocios familiares que han sido heredados a lo largo del tiempo, tal vez muchos de los emprendedores no hayan realizado estudio alguno, pero cuentan con ciertas habilidades que les permitieron hacer crecer su negocio, hoy en día donde la competencia cada vez es más dura es necesario realizar actividades administrativas ya que mediante una buena administración del capital humano, financiero, material y económico permitiría un óptimo desempeño y por ende el cumplimiento de los objetivos propuestos. En tanto, un tema de gran importancia es el compromiso organizacional ya que es dispensable que los colaboradores estén comprometidos con la empresa, esto genera que los colaboradores busquen superar las metas y objetivos trazados por iniciativa, pero sobre todo que tengan en mente lo fundamental que es su labor para la organización. Respecto a la variable compromiso organizacional, el diario La República de parte de Noguera (2018) en su publicación titulada *Fideliza a tus trabajadores y promueve su compromiso con la empresa*, describe factores esenciales para lograr motivar y fidelizar a la fuerza laboral de una organización.

1. Comunicación efectiva, lograr un clima de trabajo armonioso a través de una comunicación constante y fluida entre el equipo de trabajo y los líderes directos, genera que el grupo sea ordenado, unido y consolidado. 2. Reconocimiento, felicitar el buen trabajo genera satisfacción y motivación para el colaborador teniendo como respuesta una creciente mejora en su desempeño laboral 3. Actividades fuera de la oficina, cada vez más son las empresas que realizan almuerzos de confraternidad, actividades integradoras, paseos, etc, con el objetivo principal de fomentar una cultura y valores únicos de la empresa hacia sus colaboradores (párr. 7).

En el ámbito local, el estudio contable Luque & Asociados es una empresa comprometida a brindar servicios completos en las áreas de contabilidad, tributación, auditoría, costos, asesoría laboral, financiera y administrativa. En el estudio contable Luque & Asociados se manifiesta una deficiente gestión administrativa, el no aplicar conceptos básicos de administración, genera cierto grado de desorganización y mucha improvisación, no delimitar las funciones y responsabilidades que corresponde a cada colaborador, lo cual ocasiona que los procesos de trabajo sean inadecuados y variantes según sea el caso, la falta de comunicación provoca

malentendidos causando que el trabajo a realizar se culmine con imperfecciones, lo cual quita tiempo y dinero, no fomentar la misión y visión de la empresa genera que no exista un rumbo a seguir y más aún que los colaboradores evidencien falta de compromiso, poco interés y desempeño limitado. Por medio de la presente investigación se busca constatar la importancia de compartir y transmitir la misión y visión empresarial, diseñar un plan de actividades, contar con un manual de organización y funciones, motivar, liderar y orientar a los colaboradores, determinar canales de comunicación, evaluar y tomar acciones correctivas. Por consiguiente, el tema de investigación busca estudiar la relación que existe entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Respecto al desarrollo de la investigación se tomó en cuenta los trabajos previos, entre ellos se menciona los antecedentes internacionales.

Bosquez (2015) en su investigación titulada *Diseño de un plan estratégico para la constructora REJUCAWA CONSTRUCCIONES S.A. y su influencia con el compromiso organizacional*. El objetivo fundamental es mejorar el compromiso organizacional con la creación de un plan estratégico para la empresa Rejucawa Construcciones S.A. El fundamento teórico gira alrededor del criterio de Ackoff, para quien la planeación es el proceso de fijar objetivos y elegir los medios más apropiados para alcanzarlos. La hipótesis plantea que la implementación de la planificación estratégica mejorará en compromiso organizacional de los trabajadores. Investigación correlacional y no experimental. La conclusión general dice que efectivamente la planificación estratégica influye significativamente en elevar los índices de compromiso organizacional; finalmente se recomendó el realizar un seguimiento permanente respecto a su implementación.

Gómez (2016) en su investigación titulada *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. El presente trabajo tuvo como objetivo medir el compromiso laboral y su impacto en los resultados, con la finalidad de poder obtener conclusiones, si este factor es realmente tiene importancia en los resultados de las empresas en Chile, se utilizó un total de 135 encuestas direccionadas en 3 empresas UPSOCL, Zintex y Mets. Por aspectos necesarios del estudio se pidió a las empresas que otorgaran sus estados de resultados de los últimos 3 años, para comparar el posible compromiso de acorde al crecimiento alcanzado. Los

resultados obtenidos demuestran que no existe una clara causalidad de que el compromiso organizacional sea determinante y garantice resultados y el éxito de la empresa, a pesar de que la lógica nos dice que sí, no se encontró la certeza suficiente de que existe esta causalidad.

Loza (2016) en su investigación titulada *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* El presente trabajo tuvo como finalidad determinar si el compromiso organizacional del personal administrativo se ve influenciado por el clima laboral que predomina en Aymesa S.A. La base teórica para el compromiso organizacional se basó en Meyer y Allen, así como en el clima laboral por Federico Gaspar. Los instrumentos aplicados son: para el Cima Laboral (Brown y Leigh) y el compromiso organizacional (Meyer y Allen). Investigación correlacional no experimental. Los resultados indican que el clima laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los empleados, la sugerencia suscita en poner más énfasis en el mejoramiento del clima laboral que prepondera en Aymesa S.A, con esto lograr que los empleados estén más comprometidos e identificados con la organización.

Meza (2018) en su investigación titulada *Modelo de gestión administrativa, aplicada a la unidad educativa "Vida Nueva", ubicada en el sector de Guamaní, cantón Quito, provincia de Pichincha.* Actualmente la Unidad Educativa Técnica VIDA NUEVA carece de un Modelo de Gestión Administrativa que le permita entender cuáles son sus funciones y procedimientos en sus labores diarias, motivo por el cual existe una desorganización entre docente y colaboradores de la Institución. La investigación se creó con la finalidad de suscitar el mejoramiento de la Organización, dando a VIDA NUEVA herramientas claves para el desempeño institucional, cumpliendo metas a mediano y largo plazo de ofrecer eficientes servicios educativos, empezando su reestructuración interna, que se verá reflejada para con el cliente, en este caso sus estudiantes. La implementación de Manuales de Funciones y Manuales de Procedimientos optimizará el servicio que ofrece VIDA NUEVA, así como renovará tiempos en las actividades o procesos que se lleva cotidianamente en la institución dando funciones específicas para cada colaborar y que no exista retrocesos. Se concluye que la creación de un modelo de gestión administrativa permitirá agilizar las actividades internas de la unidad educativa mejorando el rendimiento en general de todos los miembros que conforman la institución.

Llumiquinga (2019) en su investigación titulada *La relación interpersonal jefe-colaborador y el grado de compromiso con la organización en la empresa ABIATAR S.A.* El presente trabajo tiene como objetivo general examinar el nivel de influencia de la relación interpersonal jefe-colaborador sobre el grado de compromiso que tiene los trabajadores con la organización en el área administrativa de la empresa ABIATAR S.A. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo transversal, descriptivo-correlacionar y su diseño es no experimental. Su marco teórico aborda temas como son las relaciones interpersonales, la importancia de un jefe y un colaborador en la empresa, compromiso organizacional. Para correlacionar ambas derivaciones se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Dando resultados trascendentales pues la relación de ambas variables es positiva, se destacó la fuerte relación que tienen jefes y colaboradores especialmente por el apoyo que se dan entre sí, también se enfatiza la importancia de reforzar el compromiso de continuidad en la empresa pues fue el que menor puntaje obtuvo.

Asimismo, se mencionan los antecedentes nacionales que nos ayudaran a tener una información más clara.

Bernuy (2014) en su investigación titulada *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014.* Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. El estudio se realizó bajo un diseño no experimental, correlacional transversal, con un enfoque cuantitativo, una muestra conformada por 100 trabajadores del municipio de la Perla. Se concluyó que; existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Satisfacción laboral, obteniendo una valoración de $Rho = .897^{**}$ y $sig = .000 < .01$.

Alarco (2015) en su investigación titulada *Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015.* Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, año 2015. La metodología del estudio corresponde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal de tipo correlacional. Se estableció una muestra de 30 empleados. Se concluyó que la gestión administrativa está directamente

relacionada con la satisfacción laboral en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, conforme la correlación de Spearman de 0.963** y $p < .005$, por último, queda demostrada relación positiva alta entre las variables de estudio.

López (2018) en su investigación titulada *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en la empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. Cercado de lima*, 2018. Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional en la empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. Cercado de lima, 2018. Estudio de enfoque cuantitativo, correlacional de diseño no experimental – transeccional, se consideró la población en su totalidad de 40 colaboradores. Se concluyó, relación significativa entre las habilidades gerenciales y compromiso organizacional, la prueba Spearman manifestó un ($\text{sig} = 0.00$ menor a 0.05 y un $\text{Rho} = 0.775$).

Olortegui (2018) en su investigación titulada *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura*, 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL N°09 de Huaura – 2018. La investigación se caracterizó por ser correlacional, con enfoque cuantitativo; no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores, y se optó por tomar toda la población en base a un muestreo censal. Se llegó a la conclusión principal que existen pruebas eminentes para asegurar que la gestión administrativa manifiesta relación positiva alta ($\text{Rho} = .783$) y significancia (p valor = 0.00 menor que 0.05) con el compromiso organizacional.

Chanchhuaña (2018) en su investigación titulada *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador*, 2018. El objetivo fue: Determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE. UU de Villa El Salvador. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, el método utilizado fue de diseño no experimental – corte transversal y correlacional, y una muestra compuesta de 80 docentes. Para los resultados inferenciales se utilizó el Rho de Spearman, por que la medición corresponde a una escala ordinal llegando a la siguiente conclusión: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú

- EE.UU. de Villa el Salvador, 2018 según prueba de Spearman cuya significancia es $p = 0.000$ y un $Rho = 0.835$, por lo cual en consecuencia de una buena gestión administrativa podremos lograr mayor compromiso organizacional.

Continuando con la investigación se consideró las teorías relacionadas al tema en el que se mencionó distintos autores que nos definen mejor las variables de estudio.

En ella se menciona a Gestión administrativa

Ross (2015) define que “[...] conjunto de actividades diseñadas para alcanzar metas y objetivos específicos de una organización, [...] para garantizar un buen desarrollo se utiliza el proceso administrativo que consisten en: planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 1). Entonces, el tema gestión administrativa hace referencia a la buena disposición de los recursos de una empresa, esto se logra en base a un sistema conocido que es el proceso administrativo que permite generar un buen desarrollo logrando como resultado superar ambiciones proyectadas por la empresa.

La Gestión Administrativa, se basa en la utilización de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para alcanzar objetivos preestablecidos de una organización (Ramírez, Garrido y Calderón 2017, párr. 46).

Entonces, el proceso administrativo es parte fundamental para una buena gestión ya por medio de esta permite incrementar considerablemente la efectividad de las actividades a realizar, además poder aplicar correcciones necesarias ante algún desvío y así direccionarlo hacia los objetivos anteriormente planificados.

Ramírez, Garrido y Calderón (2017) afirman que “[...] [gestión administrativa] conjunto de procesos diseñados para mantener un entorno idóneo donde el trabajador pueda cumplir satisfactoriamente sus actividades” (párr. 57). En este caso los autores dan a conocer que es importante diseñar y generar un perfecto ambiente trabajo con el objetivo de lograr una sinergia colectiva de todos los miembros que conforman la organización en beneficio de aumentar de la productividad.

Según Pérez & Vega (2013) citados por Salazar et al (2018) definen “gestión administrativa [como] conjunto de acciones coordinadas y aplicadas por una empresa con el propósito de conseguir un óptimo desarrollo empresarial, esto permite incrementar la eficacia, rendimiento y adaptación de la gestión que se efectúa” (p. 3). Entonces, para garantizar el cumplimiento de actividades programadas recurrentemente se tomarán acciones correctivas con la finalidad de mantener el rendimiento deseado y así concretar lo planeado.

Rementeria (2008) citado por Coromoto (2014) describe gestión como “actividad profesional direccionada a decretar objetivos y recursos para su ejecución, a conceptualizar la organización sistemática, a diseñar los planes de desarrollo y gestionar el talento humano” (párr. 5). Entonces, el gestionar se refiere en utilizar adecuadamente los recursos aparte crear estrategias que permitan la realización de lo proyectado.

Iclodean (2015) afirma que “La gestión se destaca como la función organizativa que garantiza el desarrollo eficiente de las actividades y su propósito es obtener el máximo nivel de resultados mediante el uso óptimo de los recursos” (p. 391). La actividad de gestión puede referirse a grupos de personas (equipos) o procesos. Los principales recursos que los gerentes tienen a su disposición son: tiempo, talento, recursos financieros y recursos humanos.

A razón de ampliar conceptos fundamentales de una buena gestión empresarial se cita a Thompson (2018) el cual describe administración como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar recursos principales de una empresa, con la finalidad de alcanzar objetivos u metas de la organización” (párr. 13). Respecto a lo citado, se entiende que la administración tiene como esencia utilizar el proceso administrativo ya que en resumen permite coordinar y supervisar las actividades de negocio, además se logra aprovechar en su máxima expresión los recursos económicos, financieros, materiales y capital humano de la organización. Cabe recalcar que todo este proceso está diseñado con fin de cumplir los objetivos y sobretodo lograr la rentabilidad deseada por la organización ya que evidentemente el trabajo o el proyecto a realizar se efectuara de manera eficiente y eficaz.

Respecto a los conceptos anteriores es importante mencionar a aquella persona que se encarga del buen desarrollo o funcionamiento de la empresa. Por tal razón se cita a Porporatto (2015) que define gerente como:

[...] es la persona de mayor jerarquía en el organigrama de la organización en la cual asume la responsabilidad conducir, dirigir, liderar y coordinar las diversas áreas de la institución teniendo como fin principal cumplir objetivos preestablecidos por una organización u entidad (párr. 1).

Se puede entender que el gerente cumple un rol fundamental en la empresa ya que cuenta con las habilidades esenciales para un funcionamiento óptimo de la organización. Por otro lado, en sus responsabilidades se encuentra el asignar las tareas y conformar los equipos de trabajos adecuados con el objetivo de lograr una sinergia colectiva, además controla y determina el rumbo a seguir y en esta aplica estrategias que favorecen al cumplimiento de los objetivos y así poder obtener la rentabilidad y crecimiento que espera la empresa.

De acorde a nuestra primera variable se ha tomado en cuenta 4 dimensiones, estas son: planeación, organización, dirección y control.

Según Koontz (2007) citado por Sánchez, Parra, & Naranjo (2014) menciona que “la planeación se basa en establecer las misiones y objetivos a futuros, [además] de diseñar cursos de acción, y tomar decisiones correctas a seguir [...]” (p. 5). Entonces, el planear se basa en estructurar una serie de actividades con anticipación con el objetivo de minimizar la incertidumbre y garantizar un buen desarrollo empresarial, esto está orientado hacia objetivos propuestos por la organización.

Cano (2017) menciona que planeación “es la acción de manipular el futuro mediante actividades planeadas con anticipación” (p. 30). Entonces, el planificar permite garantizar un crecimiento y desarrollo favorable si se planifica detalladamente todas las actividades y caminos a seguir.

El planear es la acción de crear un futuro deseado, el cual en el presente se formula un plan detallado mencionando misión, visión e objetivos que cumplir en base a un tiempo definido, así mismo se estipula los medios, recursos necesarios y estrategias para un buen desarrollo (Ramírez et al, 2017, párr. 17).

Se puede entender que el planificar marca un rumbo a seguir ya que ahí se estipula los objetivos, la misión que caracteriza a la empresa con esto los gerentes deben crear las estrategias para facilitar y garantizar el cumplimiento de lo marcado.

La planificación se basa en 1) los recursos de la empresa (edificios, tecnología, empleados, capacidad de producción, capital, mercados, etc.); 2) el entorno de la firma y las condiciones externas a las que está sujeta; y 3) futuro. Las demandas y necesidades que surgen de los avances tecnológicos, los mercados cambiantes, la política y eventos financieros, etc. La mayoría de estas condiciones están sujetas a un proceso de cambio continuo, que es más o menos impredecible. Como resultado, la planificación no puede reducirse a proyecciones técnicas, pero presupone la capacidad de analizar y evaluar las condiciones actuales y las tendencias futuras (Voxted, 2017, p. 258).

Entonces, queda claro que es responsabilidad de la administración garantizar que la organización se guíe por un plan diseñado de manera estratégica el cual permita conocer su situación actual y así proponga formas de enfrentar los desafíos futuros.

Parker & Ritson (2011) menciona que “[aunque diseñes] el mejor de todos los planes aún no se puede prever todas las posibles ocurrencias, por lo que debe incluir la anticipación y flexibilidad para hacer frente a contingencias imprevistas y las desviaciones de los objetivos” (p. 250). Entonces, el planear corresponde en diseñar rumbos que garanticen la efectividad de los objetivos y sin duda poder adaptarlos o modificarlos en momentos clave en favor de la organización.

En proceso de organización se refiere en asignar y distribuir las tareas a los grupos de trabajo con el objetivo de utilizar eficientemente los recursos a disposición. Gallardo (2014) afirma que “organizar consiste en la asignación de actividades, materiales y responsabilidades correspondientes” (p. 10). En base a lo citado el organizar es una parte esencial para controlar los recursos, además en esta etapa se asigna a los trabajadores necesarios para cumplir las diversas actividades, esto se realiza con la finalidad hacer un buen uso de los recursos y lograr ser lo más eficiente posible.

[...] en esta etapa administrativa se asigna a los colaboradores las tareas a realizar, se proporciona los recursos esenciales para realizar las tareas y se diseña la autoridad correspondiente para una buena comunicación y exista relaciones verticales como horizontales (Ramírez et al, 2017, párr. 38).

El organizar tiene como esencia distribuir el personal y recurso necesario para las distintas actividades de trabajo, además dar a conocer las relaciones de autoridad con el fin de fomentar una integración entre miembros los de trabajo.

Sánchez et al. (2014) menciona que la organización “tiene como propósito principal establecer una estructura general y específica, para determinar funciones, posiciones, cargos y deberes de individuos de una organización” (p. 6). El organizar implica especificar las tareas y responsabilidades hacia todos los miembros de la organización esto permite conocer el cargo y las funciones que comprenden cada individuo y sobretodo una mejor distribución del personal.

Buta & Burciu (2014) definen organización general “[...] serie de procesos / actividades, toma de decisiones, sistemas de comunicación, sistemas de estimulación, etc.” (p. 130). Respecto a lo citado, se entienden que en organización general corresponde a establecer las diversas actividades de trabajo, una comunicación asertiva y diseñar sistemas que fomenten motivación y compromiso al colaborador.

En el proceso de dirección, con lo antes planificado y organizado se lleva a cabo criterios esenciales que permitirán un óptimo desenvolvimiento por lo cual se hace uso de comunicación efectiva, estar motivando constantemente y realizar la supervisión obligatoria para lograr las metas establecidas.

Esta etapa va direccionada para la alta gerencia o sobretodo el jefe directo que tiene a cargo el cumplimiento de todas las actividades, para lo cual es necesario que esta persona tenga las capacidades de motivar, dirigir y conducir de manera efectiva a los trabajadores impulsándolos a un buen desempeño colectivo e individual (Ramírez et al, 2017, párr. 42).

Una buena dirección se logra cuando el gerente tiene la capacidad de tomar decisiones, guiar, instruir y dirigir a los diversos equipos de trabajo.

Este proceso va dirigido a las personas que tienen a cargo la gestión administrativa de una empresa, ya sea un administrador, directivo o encargado es dispensable que cuente con ciertas habilidades como el liderazgo, motivación y comunicación asertiva, con el objetivo que los trabajadores realicen eficientemente sus tareas asignadas (Sánchez et al, 2014, p. 6).

Según los autores la alta gerencia o las personas a cargo tiene que manifestarse positivamente en esta etapa ya que se requiere una buena comunicación y motivar constantemente de poder alcanzar los objetivos empresariales en base a la eficacia y así obtener un buen desempeño y lograr los resultados esperados.

En el proceso final control, se realiza una evaluación general del desarrollo de la empresa, con el fin de garantizar que el camino a seguir es el adecuado y permitirá acercarnos al éxito. Ramírez et al. (2017) mencionan que:

El control mide y corrobora si las actividades del plan de trabajo se están cumpliendo, con el objetivo de visualizar si al finalizar se lograra el resultado pronosticado, por lo contrario, si va por el camino equivocado se toma las medidas correspondientes (párr. 43).

Entonces, el control se encarga de medir los resultados obtenidos y compararlos con lo que se había planificado con la finalidad de mejorar constantemente los planes de trabajo.

Sánchez et al. (2014) afirman que “[...] [El control] vigila y supervisa los tres primeros procesos administrativos con el fin de que se hayan realizado con éxito, si ocurriera algún tipo de desviación en esta etapa de corrige a tiempo para cumplir con lo planificado” (p. 7). Entonces, el control se dedica a analizar si todas las actividades planificadas se están cumpliendo de manera correcta, si el rumbo a seguir no favorece a la empresa se toma las medidas necesarias para modificar ciertas actividades o estrategias que nos permitan alcanzar lo pronosticado en el plan.

McLean (2011) afirma que “El control es una de las responsabilidades más importantes de un gerente e implica ejercer un liderazgo adecuado para garantizar que todo funcione de acuerdo con el plan y dentro del presupuesto, establecer escalas de tiempo y recursos asignados” (p. 33). En su papel como controladores, los gerentes deben asegurarse de que existan contingencias apropiadas para amortiguar las desviaciones con respecto al original planes y tratar rápidamente las anomalías del sistema, para prevenir interrupción de cualquiera de las actividades comerciales de la organización.

A continuación, se menciona la variable Compromiso organizacional.

Fernández (2017) define compromiso organizacional “[...]estado psicológico a en el cual un empleado se siente como parte de la organización y además se siente integrado en la misma, a través de un vínculo” (p.32). Entonces, el compromiso organizacional se da cuando los colaboradores muestran cierto afecto o vínculo con la empresa y trabajan hacia cumplimiento de las metas y objetivos.

Robbins y Judge (2009) citados por Ruiz, Hernández, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) describen que “compromiso organizacional es un sentimiento donde el trabajador se ve identificado con la empresa, así mismo con las metas, y teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella” (p.10). El capital humano es considerado como parte vital de la empresa ya que según el desempeño y el compromiso de los trabajadores se logrará un crecimiento constante en base al esfuerzo, dedicación y aprecio que tiene el colaborador ante la organización.

Porter, Mowday y Steers (1982) citados por Cernas, Mercado & León (2018) conceptualizan compromiso en “[...] identificación e involucramiento de los empleados ante una organización o empresa en particular” (p. 8). Siendo así, obtener el compromiso de los trabajadores garantiza el máximo desempeño posible por parte de ellos y sobretodo en buscar nuevas formas de trabajo que le permitan obtener mayor rendimiento.

Ahondando en el concepto de compromiso se cita a Ruiz et al. (2018) donde afirman que “es la intensidad de relación e identificación que mantiene un trabajador ante la organización” (p. 10). Entonces, queda claro que compromiso es cuando el trabajador siente un profundo agrado, satisfacción y orgullo de pertenecer hacia una organización, y esto queda expresado mediante sus actitudes y desempeño en general ya que se evidencia iniciativa, asume responsabilidades, sobretodo contribuye en el éxito de la empresa.

Sepahvand, Atashzadeh-Shoorideh, Parvizy, & Zagheri-Tafreshi (2019) mencionan que “El compromiso organizacional constituye la actitud y el enfoque del personal hacia la organización y proporciona a los gerentes información útil sobre planificación, organización y aumento de la eficiencia, la eficacia y el rendimiento” (p. 303). Siendo así, obtener el compromiso del personal permite a los administrativos tomar mejores decisiones.

El compromiso organizacional es el alcance del compromiso de un individuo con la organización. Para tener un mayor compromiso organizacional, las personas deben adoptar y creer firmemente en los objetivos y axiología de la empresa, hacer un esfuerzo en nombre de la organización voluntariamente y emocionarse por ser un miembro de la organización (Yağar & Dökme, 2019, p. 81).

El compromiso de los empleados se refleja en el grado de identificación y participación que tienen hacia la institución y sus valores. Un colaborador identificado es consciente del ambiente empresarial y labora como un miembro del equipo para lograr el máximo rendimiento en el trabajo, en beneficio de la organización (Kanthama & Shekhar, 2019, p. 1).

Silva, Neto, Araújo, & Castro (2019) mencionan que “Compromiso organizacional, se manifiesta cuando el trabajador está fuertemente influenciado por variables organizativas, que principalmente son generados por los líderes de la empresa en tanto a la cultura y clima organizacional” (p. 92).

Kheirkhah, Masrouf, Sefidi & Jalal (2018) mencionan que “Tener personal comprometido es asociado con la eficiencia, mejor rendimiento y más éxito. Además, un fuerte compromiso mejora la satisfacción laboral, motivación, performance y creatividad y disminuye ausencias” (p. 368).

El compromiso de los trabajadores a lo largo de los años se convirtió en un tema crucial porque las organizaciones deben asegurarse de que aquellas personas que agregan valor al éxito de la organización desean comprometerse con la organización y desean continuar vertiendo su esfuerzo en su trabajo a largo plazo (Kaur & Randhawa, 2017, p. 266).

Riketta (2002) citado por Smith (2017) subraya la importancia del compromiso organizacional con la observación de que “se supone que influye en casi cualquier comportamiento que sea beneficioso para la organización” (p. 7). Es evidente que el compromiso permite actitudes positivas en beneficio del crecimiento de la organizacional.

Meyer y Allen (1997) citado por KHERA (2017) mencionan que "compromiso organizacional está identificado por tener tres modelos, a saber, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo" (p. 58). Como expresan los autores la

variable compromiso organizacional está delimitado por 3 modelos las cuales se ha tomado como dimensiones y a continuación se procederá a definirlos.

Ruiz et al. (2018) definen que compromiso afectivo “el empleado demuestra afecto emocional hacia la organización logrando sentir bienestar y satisfacción” (p. 10). Entonces, el compromiso afectivo es cuando el trabajador siente un vínculo fuerte con la empresa generando un sentimiento de bienestar al pertenecer a ella.

Orgambídez y Almeida (2018) describen este compromiso como “vínculo sentimental entre el trabajador y la organización, intensidad o grado emocional de la persona para la organización” (p. 10). Considero que para lograr este compromiso debe existir una buena cultura y clima organizacional donde se pueda observar una comunicación fluida, compañerismo, respeto y unión de todos los trabajadores.

Para Orgambídez y Almeida (2018) en base a su investigación y criterio mencionan que “De los 3 tipos de compromiso, el compromiso afectivo genera una mayor intensidad de permanencia en la empresa y además de participación voluntaria en tareas que no le corresponden (p. 4). Sin duda cada tipo de compromiso cuenta con ciertas características, pero concuerdo de que el compromiso afectivo es fundamental de que exista por parte de los trabajadores ya que a razón de esta el esfuerzo se incrementará indiscutiblemente, se podrá observar satisfacción en el trabajo y a esto que exista un clima organizacional de compañerismo, iniciativa y trabajar por los objetivos, además también se percibe el incremento de rendimiento y altos niveles de productividad en el trabajo.

Bin et al. (2018) afirma que el compromiso afectivo “refleja una verdadera vinculación emocional de los empleados y conexión psicológica a la organización” (p. 2). Entonces, se evidencia en el sentir y admiración que tiene el colaborador hacia la empresa.

Perryer y Jordan (2010) citados por Khan, Memon, & Ramayah (2018) mencionan que “compromiso afectivo es una forma de compromiso más deseadas por las organizaciones, ya que se ilustra con la conexión emocional empleados tienen hacia su organización que en última instancia beneficia a la organización” (p. 728). Sin duda, es el compromiso que toda empresa desearía tener en sus colaboradores ya que priorizan el beneficio de la empresa en todos los aspectos.

Ruiz et al. (2018) definen que compromiso continuo “[se genera] como efecto de invertir tiempo y esfuerzo que propuso el trabajador en su estadía en la empresa, a lo cual siente que perdería aquello si deja su trabajo” (p. 10). Siendo así, los trabajadores se sienten vinculados con la empresa porque han aportado su tiempo, esfuerzo y dinero lo cual si tomarían la decisión de renunciar perderían todo lo aportado aparte existe incertidumbre de que no puedan conseguir un mejor trabajo después.

Orgambídez y Almeida (2018) describe compromiso continuo “[...] al resultado de invertir (tiempo / empeño-salarios recibidos) obtenidas en el transcurso de su trabajo y se asocian a los costos económicos para los trabajadores si tuvieran que dejar la empresa” (p. 4). Este compromiso se genera en base al esfuerzo y tiempo que propuso el colaborador dando a entender que si dejara su puesto de trabajo perdería todo lo que ha logrado o ha hecho en su actividad laboral.

Ruiz et al. (2018) definen que compromiso normativo “cuando el trabajador siente gratitud hacia la organización ya que dentro de ella obtuvo beneficios u oportunidades” (p. 10). Este tipo de compromiso abarca que los trabajadores experimenten un fuerte sentimiento de permanencia hacia la empresa, esto se genera a modo de una sensación de deuda ya que la empresa le abrió sus puertas brindándole oportunidades y aparte el reconocimiento que se le brinda por su esfuerzo.

Johar, Nor, Hassan & Musa (2019) definen compromiso normativo como “sentimiento de responsabilidad o deber de seguir en el empleo. Los empleados con alto nivel de compromiso normativo manifiestan responsabilidad y deber de continuar en la organización” (p. 181). Entonces, este compromiso se refleja como una obligación de seguir en la empresa, ya que obtuvieron ayuda necesaria y la confianza que depositaron en ellos por lo cual nace ese sentir de valorar y ser agradecido con la organización.

Orgambídez y Almeida (2018) define qué compromiso normativo “radica en el deber moral que sienten los trabajadores de continuar los vínculos con la empresa” (p. 4). Entonces, los colaboradores en este compromiso piensan que deben retribuir a la empresa por el apoyo y las consideraciones que tuvieron con ellos.

La formulación del problema de esta investigación fue dirigida:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?

Asimismo, se presentó los problemas específicos definidos por:

- ¿Cuál es la relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?

A continuación, se presenta la justificación del estudio, el cual menciona criterios esenciales tomados en cuenta para la investigación, y esta se encuentra subdividido en cuatro tipos de justificación.

Justificación teórica, la investigación utilizo teorías y conceptos básicos para comprender la causa-efecto de las variables de estudio respecto a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, esta investigación busca generar conocimientos y lograr un entendimiento optimo acerca de las variables estudiadas, además se espera que la información recolectada sirva para futuras investigaciones y sobretodo con el fin contribuir con el perfeccionamiento de la gestión administrativa y por tanto lograr un compromiso organizacional.

Justificación práctica, con los resultados obtenidos se pudo diseñar las medidas o estrategias correspondientes con el fin de lograr solucionar la problemática planteada, ya que en base a estos criterios administrativos permitirá mejorar la funcionalidad en general del estudio contable y sobretodo orientar a los colaboradores a integrarse y comprometerse con los objetivos de la empresa.

Justificación social, en la actualidad se observó gran número de empresas que son constituidas la cual muchas de estas no cuentan con los conocimientos de poder sobrellevar los

aspectos contables, tributarios y legales, en base a esto optan por contratar servicios contables que les permitan obtener esa seguridad de que cumplen con todas las especificaciones y responsabilidades que corresponden por sus actividades empresariales, por medio de esta investigación se busca mejorar ciertos procedimientos de trabajo dentro de un estudio contable ya que se suele obviar criterios importantes de administración los cuales permitirá un funcionamiento en general de toda la empresa y así elevar la eficiencia y eficacia ya sea en sus procesos internos como también en la calidad de servicio que ofrecerán.

Justificación metodológica, esta investigación es correlacional ya que busca conocer el grado de relación que manifiestan dos o más variables, y es de corte transversal simple porque se toma la muestra una sola vez en una población determinada. En fin, de alcanzar los objetivos del estudio, se aplicaron encuestas y la herramienta SPSS para generar resultados.

En este trabajo de investigación se presentó como hipótesis general:

Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Y como hipótesis específicas:

- Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.
- Existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.
- Existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.
- Existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

El objetivo general que se presentó es:

Analizar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Y como objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.
- Determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.
- Determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.
- Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Rodríguez (2015) afirma que investigación aplicada es cuando “[...]el problema se encuentra establecido y el investigador conoce de ella, además se utiliza la investigación para obtener respuestas de interrogantes específicas” (párr. 1). Entonces, la investigación aplicada en esencia es llevar a la práctica teorías generales, teniendo como motivación el resolver problemas planteados en un momento dado.

La investigación aplicada tiene como objetivo emplear las teorías y conocimientos de la investigación básica, para que con ello puedan solucionar un problema concreto. Se puede comprender que la investigación aplicada utiliza las teorías pasadas con el objetivo de aplicarlas a la realidad y solucionar problemas.

Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) describen investigación no experimental “[cuando] las variables de estudio no se permite manipularlas o influir en estas” (p. 152). Entonces, en este diseño las variables no sufren nunca alteración ya que no se puede influir en ellas. Además, en este diseño el investigador observa los problemas en su forma natural sin alterar la realidad para luego poder describirlos o medir niveles de relación entre variables.

Hernández et. al. (2014) describen transversal como “recopilación de datos o información que se efectúa en un solo momento y tiempo” (p. 154). Se entiende que la información se recopila en un momento dado buscando describir la incidencia y conexión de las variables.

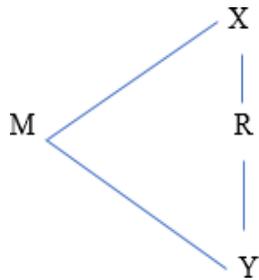
Enfoque de investigación

Hernández et. al. (2014) describen enfoque cuantitativo como “conjunto de procesos efectuados de manera ordenada y es de carácter demostrativo” (p. 4). Entonces, este enfoque está delimitado por un conjunto de etapas y cada una de ellas intercede a la posterior sin evitar ninguna. Las etapas llevan un orden específico y son de carácter obligatorio, no obstante, por supuesto, podemos volver a definir alguna fase.

Nivel de investigación

Hernández et. al. (2014) describen correlacional “Esta investigación establece la relación de dos o más variables, y el grado que las une” (p. 157). Entonces, se entiende que a través de este nivel de investigación permitirá conocer la relación de varias variables a estudiar, pero como mínimo debe existir dos para realizar un estudio correlacional.

El esquema es:



Dónde:

M: Representa a la población

X: Gestión Administrativa

Y: Compromiso Organizacional

R: Relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Gestión Administrativa

Variable 2: Compromiso organización

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1: Cuadro de Operacionalización de Gestión Administrativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS
Gestión Administrativa	La Gestión Administrativa, se basa en la utilización de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para alcanzar objetivos preestablecidos de una organización (Ramírez, Garrido y Calderón 2017, párr. 46).	Se contará con una encuesta de 44 preguntas entre las 2 variables, los datos obtenidos se trasladarán a una base estadística que es el SPSS para el análisis correspondiente.	Planeación	Misión y visión Objetivos Planes Actividades	Ordinal
			Organización	Dividir el trabajo Asignar las actividades Agrupar actividades Asignar recursos Definir autoridad y responsabilidad	
			Dirección	Designar personas Coordinar esfuerzos Comunicar Motivar Liderar Orientar	
			Control	Definir estándares Monitorear Evaluar Acciones correctivas	

Tabla 2: Cuadro de Operacionalización de Compromiso Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS
Compromiso Organizacional	Robbins y Judge (2009) citados por Ruiz, Hernández, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) describen que “compromiso organizacional es un sentimiento donde el trabajador se ve identificado con la empresa, así mismo con las metas, y teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella” (p.10).	Se contará con una encuesta de 44 preguntas entre las 2 variables, los datos obtenidos se trasladarán a una base estadística que es el SPSS para el análisis correspondiente.	Compromiso afectivo	Apego emocional Deseo de integración Identificación	Ordinal
			Compromiso continuo	Estabilidad laboral Satisfacción laboral	
			Compromiso normativo	Lealtad Reciprocidad	

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Lepkowski (2008), citados por Hernández et al. (2014) definen población como “conjunto de elementos que de alguna manera coinciden con ciertas especificaciones” (p.174). Entonces, población corresponde a un conjunto de elementos o personas interrelacionadas y mantienen características únicas.

La población se conforma por los colaboradores que componen el estudio contable Luque & Asociados, se consideró como población a los 30 colaboradores del estudio.

2.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014) definen muestra como “subconjunto de elementos que mantienen características propias de la población en su totalidad” (p. 175). Entonces, muestra equivale a una sub parte proporcional de la población, pero manteniendo las mismas particularidades de ella, por lo cual permite obtener resultados positivos.

Valdez (2017) citando a Ramírez (1997) menciona que el muestreo censal “establece que todas las unidades o elementos de investigación son consideradas como muestra” (p. 39).

En base al estudio se contó con una población finita y accesible, por lo cual se emplearon los instrumentos a través de un muestreo censal ya que por las condiciones era necesario tener en consideración la totalidad de la población.

2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

2.3.3.1. Inclusión

La investigación tuvo en consideración a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados.

2.3.3.2. Exclusión

La investigación no tuvo en consideración a colaboradores retirados del estudio contable Luque & Asociados., tampoco se tomará en cuenta aquellos que no desean participar del estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e instrumento

Tabla 3: Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión Administrativa	Censo	Cuestionario adaptado de Sirlopú (2017)
Compromiso Organizacional	Censo	Cuestionario adaptado de Castañeda (2019)

Técnica: La encuesta es parte fundamental de la investigación ya que por medio de este se puede obtener información concreta y fidedigna del comportamiento y pensar de los individuos de estudio, lo cual enriquece la investigación y permitirá contrastar resultados reales.

Por consiguiente, el censo se direcciono a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados de Santa Anita 2019 para medir y analizar las variables.

Instrumento: La investigación tiene como instrumento el cuestionario ya que facilita la reducción costo, tiempo y además de adecuarlo según las posibilidades y criterio del investigador.

Hernández et al. (2014) citando a (Chasteauneuf, 2009) afirman que “Un cuestionario esta presentado por medio de preguntas en relación de una o más variables a estudiar” (p. 217). Entonces, un cuestionario está determinado por medio de preguntas diseñadas en relación a las variables estudio, y como herramienta o estrategia del investigador utiliza la matriz de Operacionalización para facilitar la creación de preguntas, en este caso por medio de nuestras 2 variables se determinó 44 Preguntas, siendo 19 ítems para la V1: Gestión Administrativa y de la misma manera la V2: Compromiso Organizacional se contó con 25 ítems.

Escala Likert: Hernández et al. (2014) lo describen como” conjunto de ítems presentados en forma de declaraciones [...] y cada uno de ellos corresponde a un valor numérico” (p. 238). Entonces, la escala de Likert está representado por una escala de números del 1 al 5 donde cada una de estas corresponden un valor determinado para medir.

Tabla 4: Escala de valoración

Alternativa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valores	1	2	3	4	5

2.4.2. Validez

Para Hernández et al. (2014) “la validación determina si el instrumentó medido mantiene coherencia y consistencia de los ítems formulados” (p. 204). La validación se dio bajo la supervisión de 3 expertos en grados de Maestría y Doctorado, de tal manera se sostiene que el instrumento aplicado se expuso a un juicio de expertos, puesto que se proporcionó el instrumento y la matriz de la investigación, de tal manera que cada uno califico según su juicio y se pudo discernir si el instrumento cumple con la coherencia y consistencia necesaria para la recolección de datos.

A continuación, se presenta dos criterios importantes para la validez, las cuales son:

- a) *Validez de contenido*: Esta validez profundiza en que el instrumento debe contar con especificaciones importantes como coherencia, cohesión y relación respecto a las variables y lo que se busca medir. Según, García, López, Jimenez, Ramirez, Lino & Reding (2014) afirman que esta validez “permite visualizar el grado de relevancia de los ítems diseñados, contrastado con lo que se desea medir” (p.218). Entonces, esta validez es de suma importancia ya que es una etapa donde permite evaluar el instrumento en general y así poder realizar correcciones pertinentes.
- b) *Validez de Constructo*: Esta validez consiste en el grado de medición que relaciona una hipótesis de acuerdo a una teoría. Para García. et. al (2014) esta validez “evalúa pretensiones de la investigación en base a las inferencias generadas” (p. 219). La validez de constructo evalúa que la teoría y la hipótesis evidencien coherencia.

Tabla 5: Validez del instrumento (Gestión Administrativa)

Variable 1: Gestión Administrativa					
	Expertos	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
CRITERIOS	Claridad	82%	85%	80%	247%
	Objetividad	82%	85%	80%	247%
	Pertinencia	82%	85%	80%	247%
	Actualidad	82%	85%	80%	247%
	Organización	82%	85%	80%	247%
	Suficiencia	82%	85%	80%	247%
	Intencionalidad	82%	85%	80%	247%
	Consistencia	82%	85%	80%	247%
	Coherencia	82%	85%	80%	247%
	Metodología	82%	85%	80%	247%
					TOTAL
				CV	82%

En la tabla 5, se aprecia la validez del instrumento la cual se dio por medio de una evaluación de juicio de expertos, donde la V1: Gestión administrativa obtuvo un 82%, esto quiere decir que el instrumento logro una aprobación excelente.

Tabla 6: Validez del instrumento (Compromiso Organizacional)

Variable 2: Compromiso Organizacional					
	Expertos	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
CRITERIOS	Claridad	82%	84%	80%	246%
	Objetividad	82%	84%	80%	246%
	Pertinencia	82%	84%	80%	246%
	Actualidad	82%	84%	80%	246%
	Organización	82%	84%	80%	246%
	Suficiencia	82%	84%	80%	246%
	Intencionalidad	82%	84%	80%	246%
	Consistencia	82%	84%	80%	246%
	Coherencia	82%	84%	80%	246%
	Metodología	82%	84%	80%	246%
					TOTAL
				CV	82%

En la tabla 6, se aprecia la validez del instrumento la cual se dio por medio de una evaluación de juicio de expertos, donde la V2: Compromiso organizacional obtuvo un 82%, esto quiere decir que el instrumento logro una aprobación excelente.

Tabla 7: Nombre de expertos de ambas variables

	Grado y Nombre
Experto N° 01	Mg. Pérez Huamán, Julio Roberto
Experto N° 02	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
Experto N° 03	Mg. Villanueva Orbegoso, Vladimir

En la tabla 7, se presenta los nombres y grado académico de los profesionales que aportaron su conocimiento mediante una evaluación de juicio de expertos en relación a la validación del instrumento.

2.4.3. Confiabilidad

La investigación buscando analizar la confiabilidad del cuestionario, se trabajó con el programa estadístico SPSS, por medio de los resultados adquiridos se pudo verificar la consistencia y coherencia de las preguntas logrando visualizar en que rango se encuentra la confiabilidad del alfa cronbach relacionado al instrumento aplicado. Hernández et. al. (2014) indican que “La confiabilidad representa por medio de valores numéricos el grado de confianza que ejerce datos estadísticos siendo – 1 (no es confiable) hasta 1 que equivale a (muy confiable)” (p. 207).

Tabla 8: Escala de medición del Alfa de Cronbach

Criterio	Rango
No es confiable	-1 hasta 0
Confiabilidad baja	0,01 hasta 0,49
Confiabilidad moderada	0,50 hasta 0,75
Confiabilidad alta	0,76 hasta 0,89
Confiabilidad muy alta	0,90 hasta 1

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación.

Interpretación: En la tabla 8, se aprecia los valores de confiabilidad quedando en evidencia que los resultados más cercanos al valor 1, corresponden a mayor confiabilidad por lo tanto se puede interpretar que la aplicación de la encuesta debe oscilar en un rango óptimo para ser considerada fiable.

Tabla 9: Análisis de confiabilidad de las 2 variables

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,980	44

Interpretación: En la tabla 9, se observa el alfa de cronbach, se obtuvo un valor de .980 lo que demuestra una confiabilidad muy alta, lo que quiere que es aplicable el cuestionario de ambas variables.

Tabla 10: Análisis de confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,957	19

Interpretación: En la tabla 10, en base a la escala de medición del alfa de cronbach, se obtuvo un valor de .957 lo que evidencia coherencia y consistencia de los ítems de la V1: Gestión administrativa, ya que el resultado manifiesta fiabilidad de muy alta, entonces, se puede afirmar que su aplicación es confiable.

Tabla 11: Análisis de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,965	25

Interpretación: En la tabla 11, en base a la escala de medición del alfa de cronbach, se obtuvo un valor de .965 lo que evidencia coherencia y consistencia de los ítems de la V2: Compromiso

organizacional, ya que el resultado manifiesta fiabilidad de muy alta, por consiguiente, se puede afirmar que su aplicación es confiable.

2.5 Procedimiento

Tal como menciona Corona (2016), un investigador debe realizar una detallada medición de sus variables, teniendo como base objetivos correctamente definidos y delimitados. Se recopilan los datos y/o resultados de la investigación en los que se aplicaran distintos procedimientos estadísticos para la obtención de diferencias estadísticamente significativas entre las variables medidas, en el que se incluye el uso de ciertos paquetes estadísticos.

Los datos recolectados a través del instrumento, fueron tabulados en un Excel, para ser desarrollado en el programa SPSS 23, en el que se obtuvieron datos, tablas y figuras estadísticas. Para el póstumo uso de la misma, en su análisis, el cual sirvió como argumento en la discusión.

2.6 Métodos de análisis

Los datos recogidos del proyecto serán efectuados mediante el software SPSS 25. En primer lugar, se realizará la encuesta a los trabajadores, luego se realizará una sábana de datos en el programa Microsoft Office Excel 2016, dicha base será exportado al programa SPSS 25 en dónde se ordenarán en la forma adecuada y se procesará la información. Para el presente trabajo se aplicará la estadística descriptiva porque organiza y presenta los datos de una forma muy detallada y concisa por medio de tablas y figuras expresadas en porcentajes, mientras que para la comparación de las hipótesis se aplicará el estadístico adecuado.

2.6.1. Análisis descriptivo

Para Rendón, Villasis y Miranda (2016) mencionan que:

La estadística descriptiva tiene como finalidad realizar un estudio de manera práctica, precisa y concreta para su interpretación. Así mismo los cuadros ayudan a resumir datos y mostrar cifras puntuales. Las figuras o gráficas tienen como objetivo mostrar las tendencias y comparaciones. Las imágenes o fotografías permiten mostrar fenómenos difícilmente explicables en el texto (p. 406).

La pesquisa se inició con la recolección de información, seguido de la organización de dicha información; con ello se tabulo una base de datos en Excel, el que sería desarrollado mediante el programa SPSS V. 25 el cual arrojó tablas y figuras estadísticas que servirían para el análisis de los resultados.

2.6.2. Análisis inferencial

Según Stevenson (2009), citado por Corona (2015) afirman que:

La inferencia muestra una tercera rama que trata de analizar e interpretar una muestra de datos; el muestreo brinda una medición de manera resumida, pero compuesta, de una población, y consecutivamente utiliza dicha información para indicar qué características tiene la población total (p.18).

Asimismo, para Castro y Ordoñez (2017) la estadística inferencial:

Permite examinar una muestra y determinar estimaciones de esa manera realizar hipótesis sobre las características de una población. Se utiliza estimaciones mediante de regresiones simples, múltiples, no lineales, entre otras. Las pruebas de hipótesis agrupan pruebas de independencia, para una o dos medias, varianzas o proporciones poblacionales. (p. 34).

Posterior al desarrollo del análisis descriptivo, se continuó con el análisis de datos cuantitativos a través de la estadística inferencial, estimando parámetros y procurando la hipótesis. Aplicando el análisis no paramétrico, Rho de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

El siguiente proyecto es de carácter propia y verdadera porque se respetan los principios de la verdad y originalidad, se acató la pertenencia culta y la legalidad de derecho de los autores en la investigación, siendo referenciados y citados de acuerdo a la norma APA, por otro lado, el proceso de la información que se analizó y recolecto de forma íntegra y justa, dicha información no fue alterada ni falsificada con la finalidad de conseguir un resultado específico, se respetó la identidad y se mantuvo bajo discreción y confidencialidad la información brindada de los participantes durante la ejecución del presente trabajo.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivas de las variables

Tabla 13: Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		Gestión Administrativa	Compromiso Organizacional
N	Valido	30	30
	Perdidos	0	0
Media		2,80	2,76
Mediana		3,00	2,50
Moda		2	2
Desviación estándar		,847	,887
Varianza		,717	,786
Rango		2	2
Mínimo		2	2
Máximo		4	4
Suma		87	85

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 13, muestra las medidas descriptivas de las variables de gestión administrativa y compromiso organizacional, con base en la encuesta de los 30 colaboradores del estudio de contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, se pudo constatar que las variables de estudio tienen medidas ligeramente distintas, entonces, la desviación estándar tiende a ser diferente en ambas variables, mediante estos resultados se infirió que la distribución de las variables, fue (no normal); por lo que, se llevaron a cabo pruebas subsiguientes con la determinación de verificar los resultados.

Tabla 14: Resultado descriptivo variable 1 Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7	26,7	73,3
	De acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

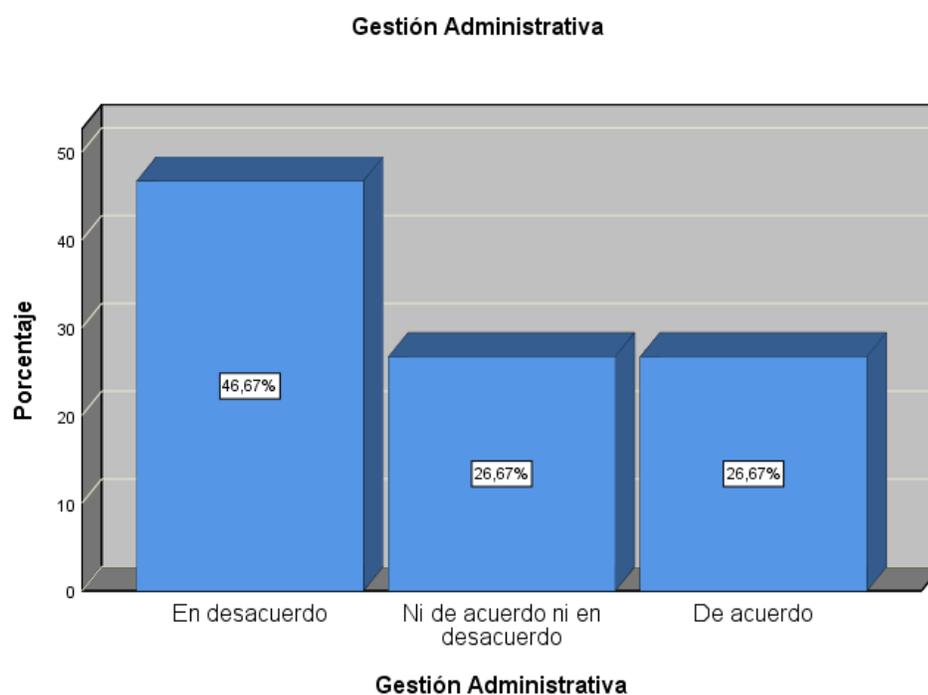


Figura 1: Encuesta sobre la gestión administrativa a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados

Interpretación: En la tabla 14, según la variable gestión administrativa, a través de 30 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 46,7% se encuentran en desacuerdo, y un 26,7% perciben que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la gestión administrativa, asimismo un 26,7% percibe que si hay una adecuada gestión administrativa en el estudio contable Luque & Asociados. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que están en desacuerdo, lo que significa que existe problemas y

dudas acerca de la gestión administrativa, entonces es fundamental que el estudio contable analice y ponga en práctica mejorar su proceso administrativo.

Tabla 15: Resultado descriptivo variable 2 Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	15	50,0	50,0	50,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20,0	20,0	70,0
	De acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Figura 2: Encuesta sobre el compromiso organizacional a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados

Interpretación: En la tabla 15, según la variable compromiso organizacional, a través de 30 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 50% se encuentran en desacuerdo, y un 20,0% perciben que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al compromiso

organizacional, asimismo un 30,0% manifiestan un adecuado compromiso organizacional hacia Luque & Asociados. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que están en desacuerdo, lo que quiere decir que los colaboradores evidencian desinterés y falta de compromiso acerca de este tema, por lo cual es fundamental que el estudio contable busque mejorar los niveles de compromiso de todos sus colaboradores.

Tabla 16: Resultado descriptivo dimensión uno Planeación

		Planeación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	73,3
	De acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

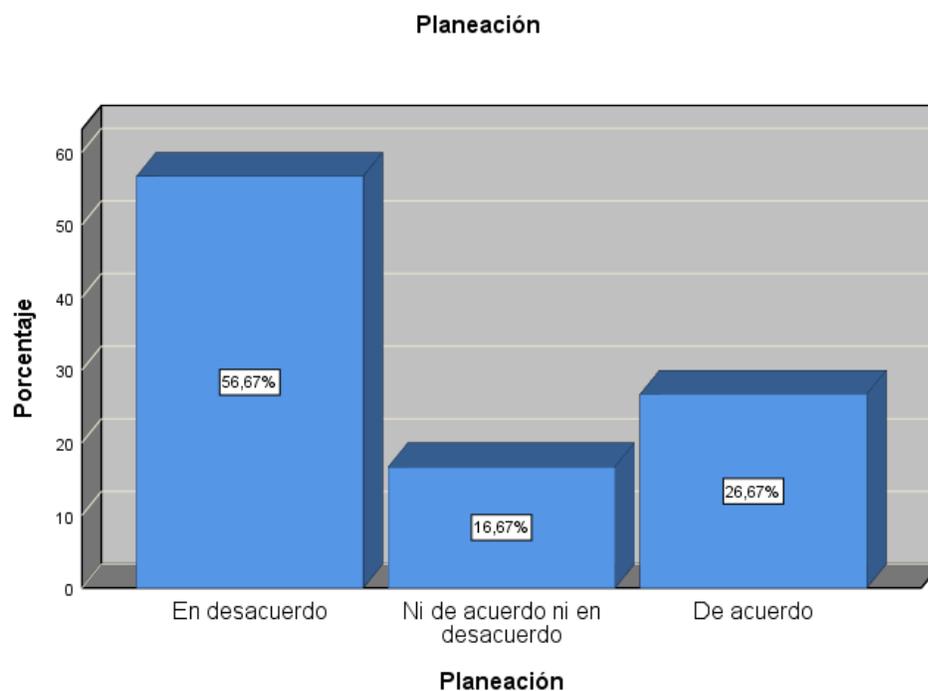


Figura 3: Encuesta sobre la planeación a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados

Interpretación: En la tabla 16, según la dimensión planeación, a través de 30 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 56,7% se encuentran en desacuerdo, y un 16,7% perciben que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la planeación, asimismo un 26,7% percibe una adecuada planeación en Luque & Asociados. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que están en desacuerdo, lo que significa que existe defectos acerca de la planeación que realiza la empresa, por lo cual estudio contable debe diseñar e integrar mejor su plan de actividades, objetivos, misión y visión.

Tabla 17: Resultado descriptivo dimensión dos Organización

		Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	15	50,0	50,0	50,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	63,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

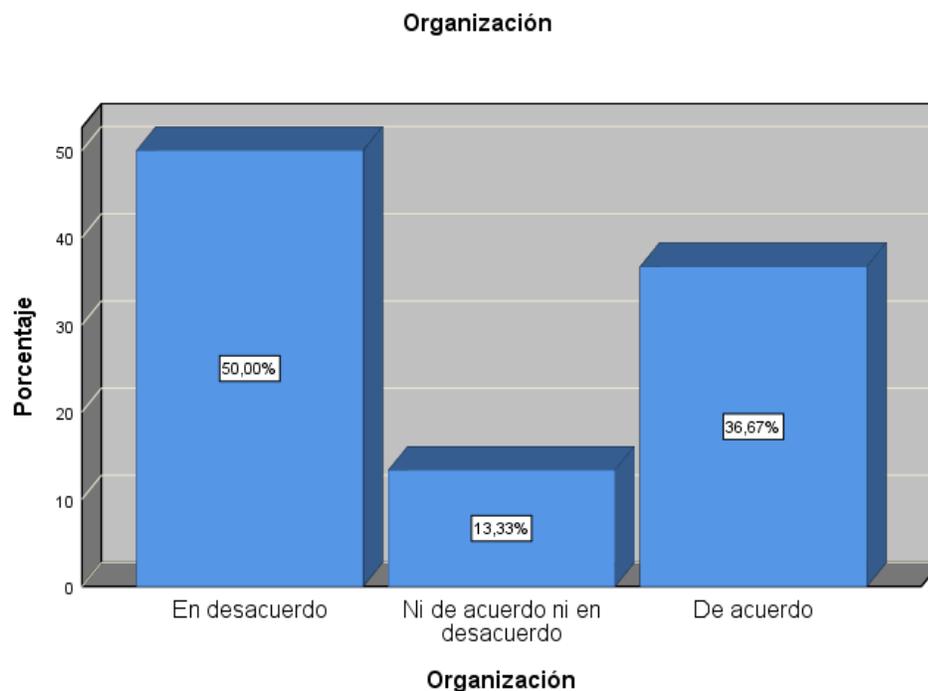


Figura 4: Encuesta sobre la organización a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados

Interpretación: En la tabla 17, según la dimensión organización, a través de 30 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 50% se encuentran en desacuerdo, y un 13,3% perciben que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la organización, asimismo un 36,7% percibe una adecuada organización en Luque & Asociados. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que están en desacuerdo, lo que significa que existe defectos acerca de este proceso por lo cual estudio contable debe mejorar en la distribución y asignación de recursos y actividades.

Tabla 18: Resultado descriptivo dimensión tres Dirección

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	20	66,7	66,7	66,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	76,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

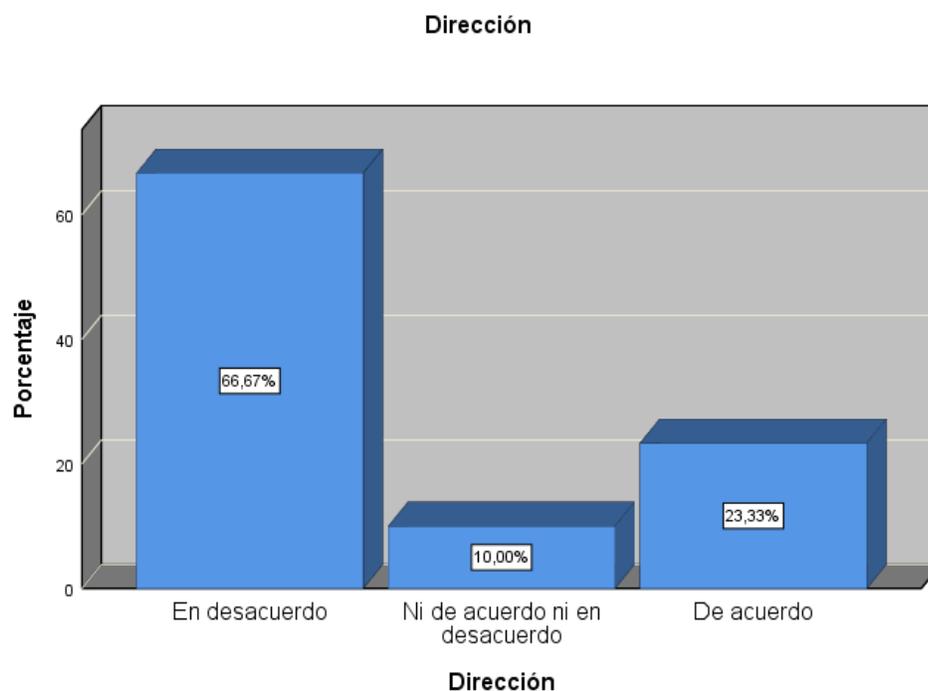


Figura 5: Encuesta sobre la dirección a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados

Interpretación: En la tabla 18, según la dimensión dirección, a través de 30 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 66,7% se encuentran en desacuerdo, y un 10% perciben que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la dirección, asimismo un 23,3% percibe una adecuada dirección en Luque & Asociados. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que están en desacuerdo, lo que significa que existe falencias acerca de este proceso por lo cual el estudio contable debe considerar mejoras en aspectos como motivación, liderazgo y comunicación.

Tabla 19: Resultado descriptivo dimensión cuatro Control

		Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	16	53,3	53,3	53,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	56,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

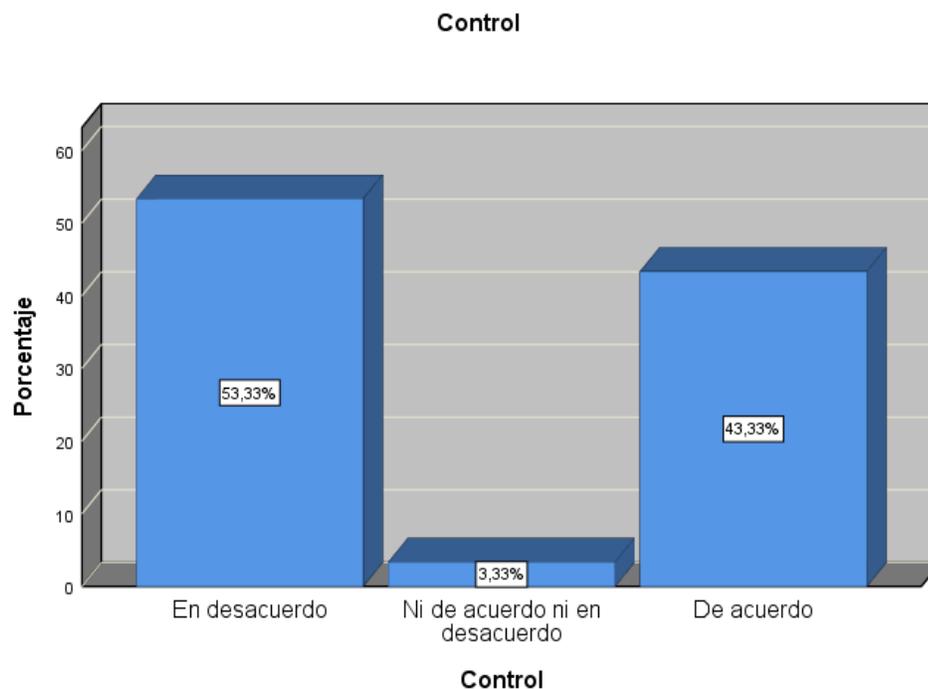


Figura 6: Encuesta sobre el control a los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados

Interpretación: En la tabla 19, según la dimensión control, a través de 30 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 53,3% se encuentran en desacuerdo, y un 3,3% perciben que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a el control que realiza la empresa, asimismo un 43,3% percibe un adecuado control en Luque & Asociados. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que están en desacuerdo, lo que significa que existe falencias acerca de este proceso por lo cual el estudio contable deberá mejorar en criterios de monitoreo y evaluación.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de Normalidad

Se consideró la prueba de normalidad con el fin de contrastar la hipótesis de normalidad, lo que significa si se acepta o rechaza la hipótesis nula de la investigación, asimismo poder conocer la distribución del estudio. Por otro lado, la población está dado por 30 colaboradores siendo así la prueba de normalidad utilizada de Shapiro-wilk.

H0. La distribución estadística de la muestra es normal

H1. La distribución estadística de la muestra no es normal

Nivel de significancia $\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$ (95% $Z = \pm 1.96$)

Decisión:

Sig. $p < \text{sig. } 0.05$ se rechaza la H0 y aceptamos H1

Sig. $p > \text{sig. } 0.05$ se acepta la H0 y rechazamos H1

Tabla 20: Resultados de la prueba de normalidad

	Pruebas de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,294	30	,000	,763	30	,000
Compromiso Organizacional	,317	30	,000	,736	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 20, mediante los resultados se puede afirmar que la investigación manifestó una distribución no normal por consiguiente es no paramétrica y con ello nos indica que el estadístico que utilizamos es el Rho Spearman, teniendo un p-valor es menor a 0,05 se puede aseverar que la gestión administrativa está relacionado significativamente con el compromiso organizacional. Siendo así rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la alterna H1.

3.3.2 Prueba de hipótesis general

Tabla 21. Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 A 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión administrativa y compromiso organizacional

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

- Sig. e < sig. i se rechaza la H0 y aceptamos la H1
- Sig. e > sig. i se acepta la H0 y rechazamos la H1

Tabla 22: Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión administrativa y compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión Administrativa	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 22, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.709.

Por esta razón, se comprueba una relación positiva alta, o sea, la gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, puesto que, por medio de procesos diseñados hacia los objetivos permite que los colaboradores se integren y comprometan a las metas establecidas.

3.3.3 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis correlacional entre la planeación y el compromiso organizacional

H0: No existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

H1: Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23: Prueba de hipótesis correlacional entre la planeación y el compromiso organizacional

Correlaciones				Planeación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	de	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		30	30
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	de	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 23, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe relación entre la planificación

y el compromiso organizacional. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.612.

Por esta razón, se comprueba una relación positiva moderada, o sea, la planeación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, puesto que, en este proceso se establece las aspiraciones de la empresa y las actividades que serán necesarias para conseguirlas, esto permite fijar un rumbo a seguir para los colaboradores.

Prueba de hipótesis correlacional entre la organización y el compromiso organizacional

H0: No existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

H1: Existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24: Prueba de hipótesis correlacional entre la organización y el compromiso organizacional

Correlaciones			Organización	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 24, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que, se rechaza la hipótesis nula, por lo

tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe relación entre la organización y el compromiso organizacional. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.597.

Por esta razón, se comprueba una relación positiva moderada, o sea, la organización se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, puesto que, en este proceso se establece los materiales, grupos de trabajo y los niveles de mando, teniendo como prioridad maximizar los recursos y crear equipos de acorde las habilidades de cada colaborador.

Prueba de hipótesis correlacional entre la dirección y el compromiso organizacional

H0: No existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

H1: Existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25: Prueba de hipótesis correlacional entre la dirección y el compromiso organizacional

Correlaciones			Dirección	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 25, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.627.

Por esta razón, se comprueba una relación positiva moderada, o sea, la dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, puesto que, en este proceso la motivación y la comunicación son factores esenciales que logran impulsar al colaborador en su desempeño.

Prueba de hipótesis correlacional entre el control y el compromiso organizacional

H0: No existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

H1: Existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26: Prueba de hipótesis correlacional entre el control y el compromiso organizacional

Correlaciones			Control	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 26, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe relación entre el control y el compromiso organizacional. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.564.

Por esta razón, se comprueba una relación positiva moderada, o sea, el control se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, puesto que, en esta fase final se analiza y evalúa los anteriores procesos y alguna falencia o desviación se procede a aplicar medidas correctivas para mejorar el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019 se obtuvieron resultados, los cuáles prueban que, si existe una relación positiva alta entre las variables de estudio, ello posibilitará analizar y contrastar los resultados con los antecedentes seleccionados, tomando de cada uno de ellos los resultados más importantes y/o relevantes para los fines de la investigación.

Según el objetivo general, analizar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, los resultados alcanzados en la tabla 22 evidencian un nivel de correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.709), entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Organizacional, reflejando que los procedimientos que se realizan a través del proceso administrativo tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, datos que al ser confrontados con lo encontrado por Chanchhuaña (2018) en su investigación titulada “Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018”, quien concluyo que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman cuya significancia es $p = 0.000$ y un $Rho = 0.835$. Con estos resultados se puede afirmar que la gestión administrativa si contribuye de manera favorable con el compromiso organizacional. Ramírez, Garrido y Calderón (2017) definen gestión administrativa como conjunto de procesos diseñados para mantener un entorno idóneo donde el trabajador pueda cumplir satisfactoriamente sus actividades.

Según el primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, los resultados alcanzados en la tabla 23 evidencian un nivel de correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.612), entre la Planeación y el Compromiso Organizacional, reflejando que los planes, metas y objetivos propuestos en este proceso tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, datos que al ser confrontados con lo encontrado por Olortegui (2018) en

su investigación titulada “Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura, 2018”, quien concluyo que existe relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional con un ($Rho = ,783$) y significativa (p valor = 0 menor que 0.05), además determino que la dimensión planeación tiene relación positiva media ($Rho = ,576$) con el compromiso organizacional. Con estos resultados se puede afirmar que la planeación si contribuye con el compromiso organizacional. Koontz (2007) citado por Sánchez, Parra, & Naranjo (2014) menciona que la planeación se basa en establecer las misiones y objetivos a futuros, además de diseñar cursos de acción, y tomar decisiones correctas a seguir.

Según el segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, los resultados alcanzados en la tabla 24 evidencian un nivel de correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.597), entre la Organización y el Compromiso Organizacional, reflejando que la asignación de equipos, recursos y responsabilidades en este proceso tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, datos que al ser confrontados con lo encontrado por Bernuy (2014) en su investigación titulada “Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014”, quien concluyo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral por medio de la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; $Rho = .897^{**}$). Con estos resultados se puede afirmar que la gestión administrativa influye de manera directa con la satisfacción laboral. Gallardo (2014) afirma que organizar consiste en la asignación de actividades, materiales y responsabilidades correspondientes.

Según el tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, los resultados alcanzados en la tabla 25 evidencian un nivel de correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.627), entre la Dirección y el Compromiso Organizacional, reflejando que aspectos como motivación, liderazgo y comunicación en este proceso tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del

estudio contable Luque & Asociados, datos que al ser confrontados con lo encontrado por López (2018) en su investigación titulada “Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en la empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. Cercado de lima, 2018”, quien concluyo que existe relación entre habilidades gerenciales y compromiso organizacional a través del coeficiente de correlación de Spearman con un sig = 0.00 menor a 0.05 y un Rho = 0.775. Con estos resultados se puede afirmar que las habilidades gerenciales influyen de manera directa con el compromiso organizacional. Ramírez, Garrido y Calderón (2017) afirman que la dirección se orienta para la alta gerencia o sobretodo el jefe directo que tiene a cargo el cumplimiento de todas las actividades, para lo cual es necesario que esta persona tenga las capacidades de motivar, dirigir y conducir de manera efectiva a los trabajadores impulsándolos a un buen desempeño colectivo e individual.

Según el cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, los resultados alcanzados en la tabla 26 evidencian un nivel de correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.564), entre el Control y el Compromiso Organizacional, reflejando que aspectos como evaluar, monitorear y medidas correctivas en este proceso tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, datos que al ser confrontados con lo encontrado por Alarco (2015) en su investigación titulada “Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015”, quien concluyo que la gestión administrativa está relacionada directamente con la satisfacción laboral en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según la correlación de Spearman de 0.963** y $p < .00$ evidencia una correlación alta. Con estos resultados se puede afirmar que la gestión administrativa influye de manera directa con el compromiso organizacional. Sánchez, Parra, & Naranjo (2014) afirman que el control vigila y supervisa los tres primeros procesos administrativos con el fin de que se hayan realizado con éxito, si ocurriera algún tipo de desviación en esta etapa de corrige a tiempo para cumplir con lo planificado.

V. CONCLUSIONES

Primera. Siendo el objetivo general analizar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva alta a través del Rho de Spearman 0.709 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados experimentan una mejor gestión administrativa, también se evidencia un mejor compromiso organizacional en los mismos. Se concluye que la gestión administrativa tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.612 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados experimentan una mejor planeación, también se evidencia un mejor compromiso organizacional en los mismos. Se concluye que la planeación tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Tercera. Con relación al segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.597 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados experimentan una mejor organización, también se evidencia un mejor compromiso organizacional en los mismos. Se concluye que la organización tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Cuarta. Con relación al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una

relación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.627 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados experimentan una mejor dirección, también se evidencia un mejor compromiso organizacional en los mismos. Se concluye que la dirección tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

Quinta. Con relación al cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.564 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados experimentan una mejor control, también se evidencia un mejor compromiso organizacional en los mismos. Se concluye que el control tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere en relación a la variable gestión administrativa, analizar y evaluar la situación actual de la empresa, además mejorar la planificación y organización por medio de planes estratégicos, así mismo mejorar en aspectos de toma de decisión y control.

Segundo. Se sugiere en relación a la dimensión planeación, mejorar los planes estratégicos e institucionales y fomentar e integrar a los colaboradores que participen de ellas, teniendo como finalidad el dar a conocer las metas y objetivos que el estudio contable pretende alcanzar.

Tercero. Se sugiere en relación a la dimensión organización, mejorar criterios esenciales de división de trabajo, con la finalidad de elevar el rendimiento del colaborador, por medio de una correcta formación e integración de equipos en base a actitudes y capacidades, evitando la indiferencia, logrando que los colaboradores se sientan comprometidos con el estudio contable.

Cuarto. Se sugiere en relación a la dimensión dirección, mejorar en temas de motivación, liderazgo y comunicación, con la finalidad de incentivar al colaborador, y tener como resultado un óptimo rendimiento y lograr un mayor compromiso.

Quinto. Se sugiere en relación a la dimensión control, realizar una evaluación general del desarrollo de la empresa, con el fin de verificar y constatar que las actividades anteriormente establecidas o programas mantengan un rumbo fijo y así evitar contratiempos o desvíos perjudiciales para los intereses de la empresa.

REFERENCIAS

- Alarco, S (2015). Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Banco Mundial. (2016). Nuevas empresas registradas (número). 27/11/2019, de Datos Banco Mundial Sitio web: <https://datos.bancomundial.org/indicador/IC.BUS.NREG?view=chart>
- Bernuy, E (2014). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bin, H., Zhenhu, H., Miranda, K., Sabrina, L., Xuhua, Y., Tianlong, H., ... Yueran, W. (2019). Work engagement, tenure, and external opportunities moderate perceived high-performance work systems and affective commitment. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 47(5), 1–16. <https://doi.org/10.2224/sbp.7353>
- Bosquez, J (2015). Diseño de un plan estratégico para la constructora REJUCAWA CONSTRUCCIONES S.A. y su influencia con el compromiso organizacional (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador.
- BUTA, S., & BURCIU, A. (2014). The Impact of the Business Environment on the Shaping of an Organization Chart. *USV Annals of Economics & Public Administration*, 14(1), 128–137. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=99046932&lang=es&site=ehost-live>
- Cano, C. (2017). La administración y el proceso administrativo. Colombia: Universidad de Bogotá. Recuperado: <http://memory.loc.gov/>
- Castañeda, L. (2019). Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Castro, C & Ordoñez, S. (2017). Análisis estadístico descriptivo e inferencial de los hábitos de consumo de postres en Santiago de Surco.
- Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2) <https://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chancahuaña, N. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Coromoto, R (2014). Realidad educativa su relación entre gestión, proyectos y diseño curricular. 07/06/19, de Gestión, Proyectos y Diseño Curricular Recuperado: <http://gestioncurriculara28.blogspot.com/2014/07/universidadsanta-maria-programade.html>
- Fernández, A. (2017). Compromiso organizacional (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, España.
- Gallardo, E. (2014). Fundamentos de la Administración. Recuperado:<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf>
- García, López, Jimenez, Ramirez, Lino & Reding (2014). Metodología de la investigación. (8.a ed.). México: McGraw Hill.
- Gómez, T (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa (tesis de pregrado). Universidad de Chile.
- Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V Recuperado: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- ICLODEAN, I.-L. C. F. (2015). The Efficiency of the Management in Operationalization of the Integrated Informatic System, the Productivity of the Informatic Systems. *Review of Management & Economic Engineering*, 14(2), 390–400. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=108357261&lang=es&site=ehost-live>

Johar, E., Nor, N., Hassan, R., & Musa, R. (2019). EXAMINING THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE PRACTICES AND NORMATIVE COMMITMENT AMONG SMEs IN SELANGOR. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 14(1), 179–199. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=137177720&lang=es&site=ehost-live>

Kanthamma, k & Shekhar, B. (2019). Impact of Organizational Culture on Employee with Reference to Private Organizations Bangalore. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 10(3), 1–5. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=136487364&lang=es&site=ehost-live>

Kaur, K., & Randhawa, G. (2017). Organizational Climate & Commitment: An Analysis of Food Processing Industry of Punjab. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(2), 265–276. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=127278345&lang=es&site=ehost-live>

Khan, S., Memon, M., & Ramayah, T. (2018). Leadership and Innovative Culture Influence on Organisational Citizenship Behaviour and Affective Commitment: The Mediating Role of Interactional Justice. *International Journal of Business & Society*, 19(3), 725–747. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133965124&lang=es&site=ehost-live>

Kheirkhah, M., Masrouf, M., Sefidi, M., & Jalal, E. (2018). The relationship between job motivation and its dimensions with organizational commitment and its dimensions in midwives of sanitary and therapeutic centers, Arak University of Medical Sciences, 2017. *Journal of Family Medicine & Primary Care*, 7(2), 368–373. https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe_343_17

- Khera, A. (2017). Impact of Organizational Commitment on Burnout: A Study among the Employees in Retail Sector in India. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(7), 58–62. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124837699&lang=es&site=ehost-live>
- López, K (2018). Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en la empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. Cercado de lima, 2018 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Loza, S. (2016). Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador.
- Llumiquinga, A (2019). La relación interpersonal jefe-colaborador y el grado de compromiso con la organización en la empresa ABIATAR S.A. (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador.
- Noguera, M. (2018). Fideliza a tus trabajadores y promueve su compromiso con la empresa. *La República*. Recuperado: <https://larepublica.pe/empresa/1297929-fideliza-trabajadores-promueve-compromiso-empresa/>
- McLean, J. (2011). Fayol - standing the test of time. *Manager: British Journal of Administrative Management*, (74), 32–33. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=60686201&lang=es&site=ehost-live>
- Meza, M. (2018). Modelo de gestión administrativa, aplicada a la unidad educativa “Vida Nueva”, ubicada en el sector de Guamaní, cantón Quito, provincia de Pichincha (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Olortegui, J. (2018). Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura, 2018 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Orgambídez, A., y Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1), e14. <https://dx.doi.org/10.17533/udea.ice.v36n1e14>
- Parker, L., & Ritson, P. (2011). Accounting's Latent Classicism: Revisiting Classical Management Origins. *Abacus*, 47(2), 234–265. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6281.2011.00340.x>
- Porporatto, M. (2015). Gerente. 14/07/19, de QUE SIGNIFICADO Recuperado: <https://quesignificado.com/gerente/>
- Ramírez, A., Garrido, R., y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía* (enero-marzo 2017). Recuperado: <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Rodríguez, D. (2015). Investigación aplicada: características, definición, ejemplos. 14/07/19, de Lidefer Recuperado: <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Ross, C. (2015). Modelo de Gestión Administrativa. Recuperado: https://www.academia.edu/6948825/Modelo_de_Gestion_Administrativa
- Ruiz, A., Hernández, B., Ramírez, V., Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., y Acuña, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista interamericana de ambiente y turismo*, 14(1), 2-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>
- Sánchez, D., Parra, Y., & Naranjo, Y. (octubre de 2014). El proceso administrativo: factor determinante en las MIPYMES colombianas del siglo XXI. En T. Rubio (Presidencia). *Administración de la micro, pequeña y mediana empresa. Simposio llevado a cabo en el XIX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*. en ciudad

- Universitaria, México. Recuperado:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/1.16.pdf>
- Sánchez, V., Ortiz, L., y Cruz, A. (2018). La importancia de la administración en las organizaciones como forma para lograr competitividad, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (enero 2018). Recuperado:
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/administracion-organizaciones.html>
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Zagheri-Tafreshi, M. (2019). Factors Affecting Nurses' Perceived Organizational Commitment: A Qualitative Study. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 18(2), 303–311.
<https://doi.org/10.3329/bjms.v18i2.40701>
- Silva, A., Neto, R., Araújo, A., & Castro, B. (2019). Correlations between power and affective organizational commitment. *GeSec: Magazine of Management and Secretariat*, 10(1), 91–118. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136265269&lang=es&site=ehost-live>
- Sirlopú, K. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores del restaurante temático Rincón Cervecerero* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Smith, J. (2017). The Narcissistic Salesperson: A Framework of Their Relationships with Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Customer Orientation. *Atlantic Marketing Journal*, 6(2), 1–21. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=126613927&lang=es&site=ehost-live>
- Thompson, I. (2018). Definición de Administración. 14/07/19, de Promonegocios Recuperado:
<https://www.promonegocios.net/administracion/definición-administracion.html>
- Valdez, A. (2017). Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal

Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017 (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

Voxted, S. (2017). 100 years of Henri Fayol. *Management Revue*, 28(2), 256–274.
<https://doi.org/10.5771/0935-9915-2017-2-256>

Yağar, F., & Dökme, S. (2019). The relationship between organizational commitment and demographic variables of physicians in public institutions. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 81–86.
<https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1406678>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los asociados en el Mercado de Productores, Santa Anita 2019.						
AUTOR: Yury Alexander Chávez Solórzano						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la planeación y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.</p> <p>Existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.</p> <p>Existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio</p>	Variable 1: Gestión Administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
			Involucramiento	Misión y visión	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Objetivos	2	
				Planes	3	
			Organización	Actividades	4	
				Dividir trabajo	5	
				Asignar actividades	6	
				Agrupar actividades	7	
				Asignar recursos	8	
			Dirección	Autoridad y responsabilidad	9	
				Designar personas	10	
				Coordinar esfuerzos	11	
				Comunicar	12	
				Motivar	13	
			Control	Liderar	14	
				Orientar	15	
				Definir estándares	16	
				Monitorear	17	
				Evaluar	18	
Acciones correctivas	19					
Variable 2: Compromiso Organizacional				Escala de valoración		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración			
	Apego emocional	1,3	1. Totalmente en			

contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019? ¿Qué relación existe entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019?	estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019. Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.	contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019. Existe relación entre el control y el compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019.	Compromiso afectivo	Deseo de integración	4,6	desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Compromiso continuo	Identificación	7,9	
				Estabilidad laboral	10,13	
			Compromiso normativo	Satisfacción laboral	14,17	
				Lealtad	18,21	
Reciprocidad	22,25					
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental, transversal correlacional ya que se recolectará datos en tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.		POBLACIÓN: La población se conforma por los colaboradores que componen el estudio contable Luque & Asociados, se consideró como población a los 30 colaboradores del estudio. MUESTRA: En base a esta investigación al ser una población finita y accesible para emplear el instrumento se llevará a cabo un estudio censal ya que es una población pequeña y es de suma importancia tomarla en su totalidad.		Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Sirlopú (2017) Año: 2019		Variable2: Compromiso Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Castañeda (2019) Año: 2019

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Planeación	Misión y visión	1. Se siente usted identificado con la misión y visión de la empresa.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Objetivo	2. Están definidos claramente los objetivos de la organización.	
	Planes	3. La organización cuenta con un plan que oriente el cumplimiento de las actividades.	
	Actividades	4. Está usted involucrado en la programación de actividades de la empresa.	
Organización	Dividir trabajo	5. Se divide el trabajo dependiendo de las habilidades de cada persona.	
	Asignar actividades	6. Los supervisores asignan las actividades tomando en cuenta el funcionamiento del estudio contable.	
	Agrupar actividades	7. El supervisor organiza convenientemente los grupos de trabajo para las actividades que van a realizarse.	
	Asignar recursos	8. La organización le está asignando los recursos necesarios para el cumplimiento de sus labores diarias.	
	Autoridad y responsabilidad	9. Trabajan responsablemente las personas que están a cargo de determinadas áreas.	
Dirección	Designar personas	10. Está de acuerdo con la designación que realiza la organización para elegir a los jefes de cada área.	
	Coordinar esfuerzos	11. Son coordinadas las actividades diarias de trabajo entre las diferentes áreas.	
	Comunicar	12. Existe una constante comunicación acerca de las actividades y nuevas propuestas que mejoren el trabajo.	
	Motivar	13. Considera que la organización motiva a la realización de sus actividades laborales.	
	Liderar	14. Su líder o supervisor, está influyendo en su desempeño laboral.	
	Orientar	15. Es orientado por su feje inmediato cuando realiza alguna labor que desconoce o comienza a aprender.	
Control	Definir estándares	16. Los estándares o normas establecidos en el estudio contable son correctos para el adecuado desempeño laboral.	
	Monitorear	17. Considera que su trabajo está en constante monitoreo para una mejora continua.	
	Evaluar	18. Está siendo evaluado de manera permanente en su desempeño laboral.	
	Acciones correctivas	19. Se aplican acciones correctivas para mejorar su desempeño laboral.	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Compromiso afectivo	Apego emocional	1. Considera usted que ha desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa. 2. Disfruta hablando de esta empresa con gente que no pertenece a ella. 3. Resuelve creativamente los problemas que se puedan presentar en la empresa.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Deseo de integración	4. En esta empresa se siente como en familia. 5. Esta realmente comprometido con esta empresa. 6. Se siente plenamente aceptado en esta empresa.	
	Identificación	7. Con su desempeño ayuda a cumplir los objetivos organizacionales. 8. Su aporte es considerado como valor agregado en la empresa. 9. Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.	
Compromiso continuo	Estabilidad laboral	10. Siente que ha invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa. 11. Su crecimiento profesional está alineado al de la empresa. 12. Siente la necesidad de desarrollar una carrera en esta empresa. 13. Necesita capacitarse para seguir aportando en esta empresa	
	Satisfacción laboral	14. El buen clima de esta empresa compensa las exigencias de su labor. 15. Sería muy duro para usted dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. 16. Permanecer en esta empresa refleja tanto necesidad como deseo. 17. Se encuentra satisfecho con el salario que recibe.	
Compromiso normativo	Lealtad	18. Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la organización. 19. Esta organización merece su lealtad. 20. Está en deuda profesional con la empresa. 21. Ahora mismo no abandonaría la organización, porque se encuentra obligado con toda su gente.	
	Reciprocidad	22. Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la empresa. 23. Aunque fuera ventajoso para usted, no sería correcto renunciar a la organización. 24. Siente que le debe mucho a esta empresa. 25. Siente el deber moral de colaborar en la mejora continua de esta empresa.	

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Este cuestionario es anónimo por lo cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
------------------------------------	-------------------------	--	----------------------	---------------------------------

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Se siente usted identificado con la misión y visión de la empresa.	1	2	3	4	5
2	Están definidos claramente los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
3	La organización cuenta con un plan que oriente el cumplimiento de las actividades.	1	2	3	4	5
4	Está usted involucrado en la programación de actividades de la empresa.	1	2	3	4	5
5	Se divide el trabajo dependiendo de las habilidades de cada persona.	1	2	3	4	5
6	Los supervisores asignan las actividades tomando en cuenta el funcionamiento del estudio contable.	1	2	3	4	5
7	El supervisor organiza convenientemente los grupos de trabajo para las actividades que van a realizarse.	1	2	3	4	5
8	La organización le está asignando los recursos necesarios para el cumplimiento de sus labores diarias.	1	2	3	4	5
9	Trabajan responsablemente las personas que están a cargo de determinadas áreas.	1	2	3	4	5
10	Está de acuerdo con la designación que realiza la organización para elegir a los jefes de cada área.	1	2	3	4	5
11	Son coordinadas las actividades diarias de trabajo entre las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
12	Existe una constante comunicación acerca de las actividades y nuevas propuestas que mejoren el trabajo.	1	2	3	4	5
13	Considera que la organización motiva a la realización de sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
14	Su líder o supervisor, está influyendo en su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
15	Es orientado por su feje inmediato cuando realiza alguna labor que desconoce o comienza a aprender	1	2	3	4	5
16	Los estándares o normas establecidos en el estudio contable son correctos para el adecuado desempeño laboral	1	2	3	4	5
17	Considera que su trabajo está en constante monitoreo para una mejora continua	1	2	3	4	5
18	Está siendo evaluado de manera permanente en su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
19	Se aplican acciones correctivas para mejorar su desempeño laboral	1	2	3	4	5

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario es anónimo por lo cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
------------------------------------	-------------------------	--	----------------------	---------------------------------

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Considera usted que ha desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa.	1	2	3	4	5
2	Disfruta hablando de esta empresa con gente que no pertenece a ella.	1	2	3	4	5
3	Resuelve creativamente los problemas que se puedan presentar en la empresa.	1	2	3	4	5
4	En esta empresa se siente como en familia.	1	2	3	4	5
5	Esta realmente comprometido con esta empresa.	1	2	3	4	5
6	Se siente plenamente aceptado en esta empresa.	1	2	3	4	5
7	Con su desempeño ayuda a cumplir los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
8	Su aporte es considerado como valor agregado en la empresa.	1	2	3	4	5
9	Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.	1	2	3	4	5
10	Siente que ha invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta empresa.	1	2	3	4	5
11	Su crecimiento profesional está alineado al de la empresa.	1	2	3	4	5
12	Siente la necesidad de desarrollar una carrera en esta empresa.	1	2	3	4	5
13	Necesita capacitarse para seguir aportando en esta empresa.	1	2	3	4	5
14	El buen clima de esta empresa compensa las exigencias de su labor.	1	2	3	4	5
15	Sería muy duro para usted dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5
16	Permanecer en esta empresa refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5
17	Se encuentra satisfecho con el salario que recibe.	1	2	3	4	5
18	Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la organización.	1	2	3	4	5
19	Esta organización merece su lealtad.	1	2	3	4	5
20.	Está en deuda profesional con la empresa.	1	2	3	4	5
21.	Ahora mismo no abandonaría la organización, porque se encuentra obligado con toda su gente.	1	2	3	4	5
22.	Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la empresa.	1	2	3	4	5
23.	Aunque fuera ventajoso para usted, no sería correcto renunciar a la organización.	1	2	3	4	5
24.	Siente que le debe mucho a esta empresa.	1	2	3	4	5
25.	Siente el deber moral de colaborar en la mejora continua de esta empresa.	1	2	3	4	5

ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN

Carta de Autorización

Mediante la presente se hace conocimiento que el Sr. Chávez Solórzano, Yury Alexander identificado con DNI 74692512 actualmente colaborador de Luque & Asociados, hizo uso de la información brindada por parte de la empresa para el desarrollo de su investigación “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores del estudio contable Luque & Asociados, Santa Anita 2019”, asimismo se consta que el autor desarrollo y ejerció sus instrumentos para recolectar los datos necesarios con la participación de los demás colaboradores del área.

Santa Anita, 18 de Noviembre del 2019



D. JUAN O. LUQUE BARRANTES
Contador Público Colegiado
Matrícula: 46347

.....
JUAN OMAR LUQUE BARRANTES
GERENTE CONTABLE TRIBUTARIO
LUQUE & ASOCIADOS

ANEXO 7: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

V1: Gestión administrativa



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. BARDALES CARDENAS, MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - DTC
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: CHAVEZ SOLORZANO, YURY ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20				
21				
22				
23				
24				
25				

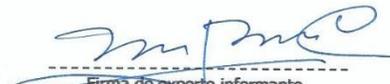
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate 21 de Setiembre del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 05432636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Villanueva Ortega, Vladimir
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas, Proyectos de inversión
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: CHAVEZ SOLORZANO YURY ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, ²⁵ de ^{Sep} del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 29685615

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. LILIO PÉREZ HUAYÁN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: CHAVEZ SOLORZANO, YURY ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APPLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

82%

Ate. ²⁵ de SEPTIEMBRE del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08978788

V2: Compromiso organizacional



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARRALES CARDENAS, MIGUEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCTOR UCV - DTC
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: CHAVEZ SOLONZANO, YURY ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

84%

Ate. 21 de Septiembre del 2019


Firma de experto informante
DNI Nº 8437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Villanueva Estayoso, Vladimir
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas, Proyectos de inversión
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: CHAVEZ SOLORZANO YURY ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, ²⁵ de ^{Sep} del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 29685615

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. JULIO ROBERTO PÉREZ HUASÓN
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: CHAVEZ SOLORZANO, YURY ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APPLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

82%

Ate, 25 de SEPTIEMBRE del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08978788

ANEXO 8: MATRIZ DE DATOS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			
N°	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19
1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2
6	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
7	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3
9	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3
10	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4
11	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
12	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
14	3	2	2	1	4	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3
15	3	2	2	1	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3
16	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	1	2	2	2
17	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
19	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	1	2	2	2
20	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
21	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2
22	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2
24	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
25	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2
26	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2
27	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2
28	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2
29	4	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3
30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25
1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	5	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	4	5	3	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	4	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2
6	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5
9	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
10	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4
11	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3
12	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4
13	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4
14	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
16	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	4	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2
18	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	4	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2
28	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
29	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	3	2	5	1	4	3	4	4	3	3	2	3
30	3	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3