



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional en los  
trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2023

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

**AUTOR:**

Sanchez Jamanca, Florentino Carlos ([orcid.org/0000-0001-8505-0020](https://orcid.org/0000-0001-8505-0020))

**ASESORAS:**

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar ([orcid.org/0000-0003-2374-980X](https://orcid.org/0000-0003-2374-980X))

Dra. Quispe Vilca, Grisely Rosalie ([orcid.org/0000-0003-0526-4366](https://orcid.org/0000-0003-0526-4366))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi familia, por convertirse en fuente de inspiración en cada segundo, en cada circunstancia de mi vida.

Florentino Carlos

## **Agradecimiento**

A todas aquellas personas que proporcionaron su aliento y ánimo para culminar esta jornada académica.

A todos los que proporcionaron consejos y materiales para contribuir con la investigación.

A todos los docentes del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable gestión administrativa	20
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión administrativa	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable compromiso organizacional	22
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones del variable compromiso organizacional	23
Tabla 5	Correlación estadística entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional	24
Tabla 6	Prueba de correlación y estadística entre gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo	26
Tabla 7	Prueba de correlación y estadística entre gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo	28
Tabla 8	Prueba de correlación y estadística entre gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo	30

## Resumen

La investigación que sigue ha planteado como objetivo Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023. En cuanto a lo metodológico, el estudio se orientó a lo no experimental, tuvo el enfoque cuantitativo y como diseño lo correlacional. De una población de 866 trabajadores en la entidad mencionada, solo se delimitó una muestra de 120 de estos. Se confeccionó dos cuestionarios para medir las variables no sin antes garantizar las validaciones y confiabilidad respectivas. Los resultados reflejaron que para el 65 % de los encuestados existe una regular gestión administrativa, para un 63,3 % predomina un regular compromiso organizacional. Se concluyó que existe una correlación fue de 0,826 (positiva y fuerte según la prueba “rho” de Spearman), existente entre la gestión administrativa y compromiso organizacional como variables. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes de la otra variable, en caso disminuyera en una variable acontecerá lo mismo en el otro caso.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, compromiso organizacional, planeación, organización, dirección y control.

## Abstract

The research that follows has raised as objective to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in the workers of the Superior Court of Justice of Ancash, 2023. Regarding the methodological, the study was oriented to the non-experimental, had the quantitative approach and correlational design. From a population of 866 workers in the aforementioned entity, only a sample of 120 of these was delimited. Two questionnaires were made to measure the variables, but not before guaranteeing the respective validations and reliability. The results reflected that for 65% of the respondents there is a regular administrative management, for 63.3% a regular organizational commitment predominates. It was concluded that there is a correlation of 0.826 (positive and strong according to Spearman's "rho" test), existing between administrative management and organizational commitment as variables. The attribute of being significant is added to the previous value, since it was possible to obtain 0.000, thus fulfilling that  $p < 0.05$ , specifically, if in the future the scores of administrative management increase, the same will happen with the scores of the other variable. If it decreases in one variable, the same will happen in the other case.

**Keywords:** Administrative management, organizational commitment, planning, organization, direction and control.

## I. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas se gestionan rumbo a la modernización y eficiencia, pero es muy difícil desterrar enclaves burocráticos, inclusive hay una enraizada corrupción que entorpece o retrasa la gestión administrativa, en ese marco, a los servidores públicos se les exige un mayor compromiso con su institución. La American Institute of Stress (2020) señaló que en EE.UU. hay trabajadores distantes de sus instituciones por “el absorbente trabajo que en ocasiones ya escapa a sus manos” (párr. 2).

Desde la perspectiva del gobierno eficiente, Bafo, et al. (2020) han precisado que no son pocas las organizaciones que exigen a su personal un mejor trato con sus usuarios, sin embargo, es notorio que eventualmente a los servidores “les falta más identificación con sus organizaciones” (p. 303). Una explicación más en profundidad la proporcionan Simões y Sebastiani (2017) al afirmar que las organizaciones experimentan abruptas crisis al interior sumado a la inestabilidad del estamento político, ello es una debilidad que impide el fortalecimiento del compromiso organizacional, es un desafío.

Otro aporte que describe el fracaso de una gestión administrativa proviene de Greco (2019) al manifestar que, de mirar con atención en las instituciones, se evidenciaría la gran cantidad de empleados que se sienten muy “presionados en sus desempeños, pues realizan actividades tan exigentes que no tienen algo que ver con sus deberes” (p. 1). Es necesario fortalecer el compromiso organizacional, Im, et al. (2015) señalan que urge ver a los trabajadores como humanos, se brinda un soporte informativo, pero no emocional” por parte de los que gestionan la administración. “Un caso palpable se evidenció con un reporte en Corea del Sur, allí se obtuvo bajas calificaciones como el 2.84 de promedio por el compromiso afectivo y apenas un 2.48 en cuanto al compromiso de continuidad con la institución” (p. 9).

En Perú, el periódico Gestión (1 de julio del 2016) aludiendo al reporte Tendencias Globales en relación a los compromisos de los trabajadores, 2016, señaló que es fundamental “con la propia institución el compromiso”



cuando se trata de los empleados. Perú alcanzó un promedio 74% en comparación a otros países latinoamericanos, ello es aceptable si se considera que el promedio en la región asciende a 72%, sin embargo, “es recomendable fomentar oportunidades con capacitaciones” (párr. 3).

En lo concerniente a gestión administrativa, Mendoza, et al. (2018) sostienen que en el sector público se cuenta con normas, así como leyes para que cada institución sea eficiente inclusive regulada, cuentan con recursos y presupuestos según sus necesidades, “sin embargo, les falta ser estratégicos y competitivos” (p. 223). La gestión administrativa debe estar atenta al mercado laboral exigente en las dinámicas laborales que imponen nuevas tareas, riesgos, adaptaciones a las cambiantes tecnologías, etc.

La Corte Superior de Justicia de Áncash es una institución que cuenta con órganos jurisdiccionales encargados de atender la resolución de conflictos legales, garantizar la tutela jurisdiccional como derecho, el estado de derecho, la seguridad jurídica, la paz social y los derechos humanos, no obstante ello, la carga procesal va en aumento, sin dejar de lado las tramitaciones constantes (Emisión de antecedentes penales, actualización del registro de deudores alimentarios morosos, las programaciones de los magistrados, atención a las consultas sobre la situación o estado de expedientes judiciales, etc. Se desconocía la percepción de la gestión administrativa y el compromiso organizacional que tienen los colaboradores, ello es muy sensible.

Se planteó como interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023? A modo de interrogantes específicas se tuvo: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023? y ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023?

Como justificación, fue conveniencia por ser de interés para los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Áncash. En cuanto a relevancia social, las variables están insertas en el quehacer de dicha institución y son temas en el que todos enfocan sus miradas (políticos, periodistas, etc.). Como valor teórico, los aportes científicos vienen en el caso desde la gestión administrativa con el enfoque pragmático, el compromiso organizacional en correlato con el enfoque administrativo, en las implicancias prácticas se presentarán las sugerencias más pertinentes respecto a las variables. Metodológicamente, quedaron a disposición dos originales cuestionarios que miden con precisión ambas variables.

Como objetivo medular: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023. Se desprendieron los objetivos más específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023, determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023 y determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Como hipótesis se tuvo: [Hi] Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023, en cuanto a las específicas: [Hi1] Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023, [Hi2] Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023, [Hi3] Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo concerniente a antecedentes, como internacionales se contó con Fantahun, et al. (2023) se plantearon el objetivo de monitorear el compromiso organizacional con otros factores asociados en el personal que trabaja en nosocomios al suroeste de Oromia (Etiopía). Investigación no experimental, cuantitativa y transversal. Se seleccionó a 545 profesionales de la salud en nosocomios públicos, a estos se les administró un test debidamente estructurado. En sus resultados, se obtuvo un promedio porcentual del compromiso organizacional de 48,8%. Se obtuvo además con un R cuadrado ajustado igual al 0,77 (variabilidad en la organización) se evidenció como factores relacionados con la organización compromiso al reconocimiento, el clima laboral, la carga de trabajo y el apoyo del supervisor. Al concluir, quedó claro que existe una asociación significativa positiva entre el compromiso respecto a la organización y los estilos de liderazgo.

Hernández, et al. (2021) quienes se decidieron a analizar la correlación existente entre cómo se gestiona al personal y el compromiso con la institución. Investigación no experimental, transversal y cuantitativa. Se contó con 85 obreros pertenecientes a la industria textil mexicana. Se aplicó un cuestionario debidamente estructurado. En resultados pudo evidenciarse una correlación positiva y alta de 0.796 entre las variables abordadas siendo además significativo ( $p < 0,000$ ). Pudo concluirse según el valor del estadígrafo que hay una relación entre la forma de gestionar el personal y el compromiso con la organización.

Luna-Arocas y Lara (2020) se plantearon el objetivo de analizar la repercusión de la gestión del talento en el rol mediador del compromiso organizacional. Estudio experimental, con un diseño causal y cuantitativo en su enfoque. Se empleó del gobierno local una muestra de 104 empleados, se empleó la metodología de Baron y Kenny. Como resultados revelan una relación entre variables con un 0,535, además obtuvo un  $p < 0,001$  resultando por ende significativo. Pudo concluirse que si hay raíces afectivas en el

compromiso organizacional será primordial para comprender cómo se relaciona a modo de un total mediador con la gestión del talento.

Donoso (2020) en su objetivo se planteó explorar a identificar toda relación posible con el compromiso organizacional y la contractual relación respecto a sus colaboradores. Se desarrolló como un estudio no experimental, cuantitativo, de tipo descriptiva. Se empleó una encuesta en cuanto a técnica. Los resultados dejaron en claro que hasta un 64% de encuestados se mantienen como contratados de “Planta”, un 33 % correspondió a servidores de contrata y un 3 % por honorarios. Se alcanzó a concluir que los niveles de compromiso organizacional han decaído progresivamente, tanto que en general constantemente más gerentes, directores y líderes mantienen en sus agendas el análisis de la denominación “Trabajadores altamente descomprometidos” conforme se instruyó en la charla de ICARE 2014.

Castiglioni (2018) quien como objetivo se propuso generar una metodología que facilite a trabajadores de oficinas judiciales implementar una sistematización de gestión con indicadores de calidad. Investigación experimental, cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 1.311 colaboradores, estos asumieron el desarrollo de una encuesta. En cuanto a resultados, de 499 usuarios un 82.9 % consideró que recibieron durante la audiencia un buen trato, de 812 abogados un 96,3 % manifestó lo mismo, respecto a las audiencias preliminares hubo un cumplimiento de metas hasta un 80 % de agosto a noviembre del 2017. En conclusión, el enfoque en procesos a los clientes, así como el enfoque en liderazgo tienen resultados similares en cuanto a la evaluación según la norma ISO 9001 así como con los premios a la Excelencia, se espera pronto una certificación como sistema de gestión bajo ISO 9001.

Entre las investigaciones nacionales, se cuenta con Calle (2022) examinar la correlación posible entre la gestión de la administración con el compromiso con la organización en el personal del Poder Judicial de la sede en Piura. El trabajo se hizo no experimental, cuantitativo y correlacional, se consideró un muestreo con 63 trabajadores que desarrollaron dos

cuestionarios. Lo mostrado en resultados dejó en claro que para el 50 % es baja la gestión administrativa, lo mismo afirma el 47 % de los encuestados en cuanto al compromiso en la organización. La conclusión fue que, se obtuvo un 0,994 según la medición con Rho de Spearman, ello evidencia una positiva además de alta correlación estadística entre las variables.

Duran (2022) quien como objetivo se propuso descubrir la correlación existente entre el engagement laboral y la gestión de lo administrativo en la comuna provincial de Tacna en el año 2020. Se desarrolló como un estudio no experimental, cuantitativo, correspondió lo correlacional y transversal. Se desarrollaron dos instrumentos a los 34 directivos del municipio mencionado que participaron en calidad de muestra. En resultados el 44.1 % manifestó que el engagement o compromiso está en un nivel medio; para el 50 % la gestión administrativa también ocupa ese nivel. Se concluyó mediante el estadígrafo no paramétrico Tau-b- de kendal, que las variables se correlacionan según el 0.457 obtenido, además tuvo un  $p= 0,000$ , por ende, es significativa.

García (2022) se planteó como objetivo se propuso analizar la correlación existente entre la gestión de lo administrativo y el actual compromiso con la organización en colaboradores de una Municipalidad Provincial en Lambayeque. Se desarrolló como un estudio no experimental, cuantitativo, fue transversal y por su tipo correlacional. Se administró dos instrumentos a 61 servidores públicos de una comuna norteña. En resultados se observó que el actual compromiso organizacional obtuvo positivas correlaciones con las dimensiones de la primera variable: 0,891 con la Organización, 0,913 con la Dirección y 0,887 con el Control. La conclusión fue una correlación positiva y alta al lograrse un 0,993 entre las variables, su  $p = 0,000$  entonces es significativa.

Vergaray (2022) se propuso como objetivo analizar el nivel de la gestión en lo administrativo, así como del compromiso con la organización de los servidores de la comuna distrital de San Isidro. Se desarrolló como no experimental en su alcance, cuantitativo, de tipo correlacional y corte

transversal. Mediante una encuesta se generó un cuestionario en escala Likert de 30 preguntas que se aplicó a 40 trabajadores. Los resultados evidenciaron que un 25 % de encuestados afirmó que se contribuye con la dirección de la gestión, para un 29.4 % existe a veces un compromiso organizacional de tipo afectivo. Se concluyó con el 0,318 obtenido mediante la prueba Spearman que existe una positiva correlación entre la gestión de lo administrativo con el compromiso en la entidad de los servidores de la referida comuna.

Hurtado, et al. (2022) se trazaron como objetivo conocer si la gestión edil incide en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2021. La metodología empleó el diseño experimental, cuantitativo en su enfoque, hipotético deductivo en lo metódico y básica. Como población se contó con 180 administrativos, la muestra consideró 123. Se empleó dos cuestionarios con escalamiento ordinal tipo Likert. En resultados, hasta un 31.5 %; reconoció es mayor el compromiso afectivo, para un 72,8 %; el organizacional, un 25,7 % destacó el compromiso continuo y un 31,9 % el normativo. En conclusión, el puntaje Wald evidenció un  $901,754 > 4$  además de un  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$ , estadísticamente ello evidencia que la gestión municipal incide en el compromiso organizacional.

Anchelia-Gonzales, et al. (2021) quienes como objetivo se propusieron examinar la correlación entre gestión de lo administrativo con la variable compromiso con la organización en personal del ámbito educativo. Se desarrolló como un estudio no experimental, cuantitativo, de tipo correlacional y corte transversal. Como población se contó con personal del sector educación (88) entre personal administrativo, docentes y directivos. Pudo aplicarse un cuestionario por variable. En cuanto a resultados, el valor obtenido con la prueba rho de Spearman pudo generar un 0.361 y como valor de significancia  $p = 0,001$  (menor a 0.05). Por tanto, la conclusión reportó que hay positiva correlación entre las variables abordadas.

Por su parte López (2021) como objetivo se propuso establecer la correlación existente de la gestión de lo administrativo respecto al compromiso con la organización en el colegio privado BH School (Los Olivos). Estudio no

experimental, cuantitativo, transversal y correlacional por su tipo. Se recurrió a 70 docentes del referido plantel, estos desarrollaron dos cuestionarios previamente adaptados. Los resultados evidenciaron niveles altos de gestión administrativa y compromiso organizacional, con un 68,6 % y 92,9 % respectivamente. Pudo hallarse en conclusión que, con el valor de prueba según rho de Spearman, entre la gestión de lo administrativo y el compromiso con la organización tienen una baja (correlación casi nula) y no resulta significativa ( $p = 738$ ). Si se trata de lo correlacionado entre gestión de lo administrativo con el compromiso normativo fue positiva pero bajísima (0,138).

Chancahuaña (2018), como objetivo se propuso establecer la correlación existente de la gestión de lo administrativo respecto al compromiso con la organización en el profesorado del plantel Perú - EE.UU., ubicado en Villa El Salvador. Estudio sin experimentos, cuantitativo, correlacional por su tipo y transversal como corte. Como muestra se contó con 80 profesores del mencionado plantel, a estos se les administró dos cuestionarios. Los resultados el 64 % de docentes encuestados expresó que hay una gestión administrativa mala, en cuanto al compromiso organizacional, un 63 % manifestó es regular. Se concluyó según la prueba rho de Spearman con un 0,835 que entre las mencionadas variables hay una correlación positiva, inclusive significativa por su  $p = 0,000$ .

Respecto a la fundamentación teórica, el abordaje de la gestión administrativa requiere de seriedad y consenso, en ese sentido, Fayol (1916) postula el "proceso administrativo continuo" (p. 12), este se entiende como una conducción que se adapta al tipo de organización y es flexible en su dinámica, se conjugan fases que se articulan y complementan, se trata de una búsqueda permanente de la noción de mejora continua, ello plantea la necesidad consciente de la autoevaluación exigido por un entorno competitivo. Es un cúmulo de fases en que se planifica, se organiza, se direcciona y controla, de ese modo pueden concretar los objetivos institucionales de las formas más eficientes posibles.

Velásquez, et al. (2020) constituye la gesta del establecimiento de acuerdos, “principios y decisiones para obtener una comunicación eficaz y eficiente y así evitar que se afecte el funcionamiento de una institución” (p. 551). Fayol (1916) afirma que se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución” (p. 13). Por su parte Wang (2022) afirma se trata del ejercicio de conducir los trabajos administrativos promoviendo en forma efectiva procesos administrativos, procedimientos y sistematización de asuntos de oficina con el apoyo de recursos humanos en base a reglamentos y normas.

Según Chiavenato (2014) toda gestión de lo administrativo se definió como el cúmulo de aquellas actividades que se emprenden para realizar coordinaciones en torno al trabajo de una agrupación que está de acuerdo en la forma de decidir las formas en que pueden concretarse los objetivos y “las metas gracias al desempeño de las distintas acciones que se relacionan con lo que se planifica, se organiza, se direcciona y controla” (p. 70).

Como tipos de la gestión en lo administrativo, se tiene a la gestión adecuada de lo administrativo, “se distingue por el desempeño correcto de las funciones de los trabajadores ya que así se ofrece un eficiente servicio para contar con usuarios finales satisfechos” (Velásquez, et al., 2020, p. 551).

Las dimensiones de gestión administrativa las proporciona Fayol (1986) al identificarlas como: Planeación. Se trata para Nunn y McGuire (2010) de propósito pormenorizado sobre lo que se piensa desarrollar y está expresado por escrito. Se concibe como un plan sobre las operaciones futuras en el que se comprenden los riesgos posibles, pero considerando además el tamaño de la organización. Los indicadores son: Objetivos organizacionales, metas y acciones por implementar, jerarquización.

Organización. Para Ramírez, et al. (2022) Se trata de las coordinaciones concernientes a las actividades y tareas que se contemplaron en la planeación, el trabajo de la organización conlleva a que la institución se torne productiva, es decir, de aquella precisamente que logra sus metas en plazos



establecidos o lo antes posible, inclusive a veces con los menores costos. Los indicadores son: Funciones, acciones y deberes, coordinaciones horizontales y verticales, motivación respecto al personal y función del líder.

Dirección. Vanichchinchai (2019) concibe esta dimensión como la ejecución de lo que se planifica y organiza. Teóricamente, se espera que la secuencia y acciones mismas se enmarquen conforme a lo que originalmente se ha previsto por la alta dirección, en todo caso la realidad puede ser diferente y ofrecer variaciones respecto a lo inicial, se trata de ajustes en el camino y de variables que simplemente no estaban previstas. Los autores coinciden en que se pasa a las acciones o al despliegue necesario. Los indicadores son: Comunicación, instrucción y medición.

Control. Frynas, et al. (2018) denominan a esta dimensión el límite del ciclo administrativo. Se trata de los procesos orientados al control incluyendo las evaluaciones y oportuna retroalimentación. Se dispone de información relevante que se proporciona a la organización, de ese modo hay evidencia para indicar la situación real de lo que acontece al interior y poder considerar lo que se ha cumplido, de lo que se cumplió con limitaciones y lo que no pudo cumplirse. La administración tiene la oportunidad de conocerse a sí misma, ello resulta crucial para replantear objetivos, realizar cambios y potenciar lo necesario. Los indicadores son: Retroalimentación, supervisión, monitoreo y corrección.

En cuanto al enfoque del compromiso en organizaciones, Abir y Wang (2018) ha postulado con mucha aceptación la “perspectiva del trabajador entendido como componente dinámico, inteligente y consciente, con suficiente capacidad para catapultar las acciones cuyo horizonte comprende los progresos de toda organización” (p. 6). Con lo anterior, es conveniente exponer el marco filosófico del compromiso en organizaciones, Pelinescu (2014) alude a la Teoría del capital humano, entendida como una revolución del pensamiento a fines del siglo pasado que se vertebró para auxiliar ciertos vacíos y deficiencias de las teorías clásicas del crecimiento económico como por ejemplo la necesidad de atender la importancia de la elevación educativa

así como el desarrollo del potencial para la innovación concentrada en los trabajadores. Los estudios posteriores a tal aporte evidenciaron que “todo crecimiento económico en el largo plazo requiere del capital intelectual, es así que se enriquece la teoría del valor de los mercados con la cualificación del recurso humano” (p. 185).

Otro aporte lo cita a colación, Coronado-Guzmán, et al. (2020) sostienen que se trata de una variable muy concatenada a otras pues, se le considera un aspecto importante realmente dado la correlación que mantiene con otros factores como el ausentismo, el rendimiento, la rotación de trabajadores, entre otros. Los especialistas coinciden en que resulta fundamental si se desea que los empleados se identifiquen con la institución, inclusive brinda mucho apoyo si se trata de obtener resultados, así como eficacia y eficiencia en los trabajadores, en ese contexto ha surgido una corriente de pensamiento importante orientada a gestionar el talento, “ello implica que con los trabajadores se consoliden los propósitos organizacionales, pero al mismo tiempo las expectativas personales” (p. 8). Apostar por la productividad a la par que el bienestar de cada empleado es muy productivo

Se define compromiso organizacional según Semlali y Elrayah (2022) como aquella “fuerza que integra a determinadas personas para seguir acciones en un solo curso, a menudo con forma de objetivos” (p. 2). Para Meyer y Allen (1991) consiste en las “voluntades de los empleados dispuestas a esforzarse más para el beneficio organizacional” (p. 5). Es un signo de los empleados como autoidentificación en torno a los valores y metas que se aplican en una organización. Martínez, et al. (2018) afirma que es el nivel de competitividad que buscan las organizaciones. Se trata de una de las nociones de gestión del desarrollo organizacional.

Según Nguyen, et al. (2020) por compromiso con la organización se ha definido aquella creencia firme y práctica en todos los valores, la filosofía, el propósito y metas de alguna organización. Es la experiencia de los trabajadores al asumir una responsabilidad, se trata de portar cierto grado de identidad al pertenecer o poseer un vínculo contractual con alguna

organización. Se le entiende como “una voluntad en el trabajador muy consciente que acepta su fuerza de trabajo para prestar contribución con la organización a la que considera su centro de trabajo” (p. 440).

Sobre la forma en que se gesta el compromiso organizacional, desde la perspectiva de Dan, et al. (2020) se trata de entender la naturaleza humana, es decir, de prestarle atención en detalle a las cambiantes actitudes y comportamientos que se adquieren, siendo estas señales claras de la identificación aprendida en la organización, pero que es sin duda autorreferencial. La formación del compromiso requiere necesariamente de tratos y constantes intercambios, aquí intervienen las impresiones que pueden generarse desde las relaciones laborales entre los trabajadores. Cabe precisar que “el personal muy bien tratado tiende inevitablemente a sentir más cercanía o apego al clima, los valores y propósitos organizacionales” (p. 2).

En cuanto a características del compromiso organizacional, Semlali y Elrayah (2022, p. 2) señalan que permite a las personas afectar el futuro de toda organización. De acuerdo a Asri, et al. (2018) depende exclusivamente del factor humano dentro de una organización. Según Prysmakova y Lallatin (2021) afirman que de los apoyos de la organización influyen en el compromiso, en las relaciones positivas y estables, en la motivación, en la intención de permanecer, el bienestar, la satisfacción derivada de las tareas y del trabajo, la reducción del estrés, el empoderamiento, el crecimiento individual, el equilibrio trabajo-familia. Consiste en una “ayuda para la predicción del comportamiento laboral” (Martínez, et al., 2018, p. 4). Para Parangat y Edaño (2021) tiende principalmente a relacionarse con los deseos de los empleados de continuar laborando con alguna organización. Según Ozák y Krajcsák (2018) todo compromiso de trabajadores tiende a asociarse con relevantes factores “para el éxito corporativo y el resultado, por ejemplo, productividad mayor con costos menores de contratación” (p. 124).

Respecto a los tipos de compromiso organizacional, Martínez, et al. (2018) señalan que es adecuado porque los trabajadores “se comprometen a esforzarse más para alcanzar cada objetivo de la entidad desarrollando

relaciones muy positivas al interior de la organización” (p. 4). Por otro lado, Chelliah, et al. (2015) han señalado que surgen eventualmente dificultades o problemas cuando se resquebraja o resquebrajan el compromiso con la organización, ocurre que se trata de un aspecto intangible, la literatura lo reconoce de inmediato como insatisfacción experimentada por los trabajadores, se trata de un resultado crítico o nefasta consecuencia debido a pésimos tratos, deficientes o paupérrimas condiciones para trabajar, falta de promoción, salarios reducidos, ausencia de un esquema de motivaciones, hermetismo sobre lo que hace dentro de la entidad. En síntesis, las expectativas al inicio de un servidor que eran buenas entonces se esfuman.

En cuanto a las dimensiones del compromiso en organizaciones, Meyer y Allen (como se citó en Mat, et al., 2021, p. 334) alude a los tres cuya descripción es como sigue: El compromiso de tipo afectivo. Hu (2022) lo considera el aporte que pone énfasis en el trato para generar buenas relaciones ya que funciona la regulación de los “conflictos de roles” (p. 933). Sus indicadores son: Animosidad de compromiso, identificación como sentir, deseos de permanencia, adherencia a la identidad institucional e integración de las funciones asignadas.

El compromiso de tipo continuo. De Aguiar, et al. (2019) sostienen que es la tendencia de querer seguir dentro de la organización ya que “vale el esfuerzo tras evaluar la empleabilidad obtenida, otras alternativas del mercado, así como costos asociados a las posibilidades de irse” (p. 342). Por indicadores se reconoce a: Satisfacción por las remuneraciones recibidas, estabilidad laboral, inclinación a la permanencia y expectativas de mejora.

El compromiso de tipo normativo. Betanzos-Díaz, et al. (2017) sostienen que consiste en la “identificación y cumplimiento de los empleados con las normas establecidas por la organización” (p. 393), en síntesis, prevalece el deber a lo pautado. Por indicadores se reconoce a: Responsabilidad respecto a las funciones que se asignan, rectitud para acatar instrucciones, lealtad, gratitud y reconocimientos por la organización en la localidad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Todo el estudio hubo de considerarse como básica, de acuerdo a Benites y Villanueva (2015) han explicado que básicamente son aquellas “investigaciones que no se involucran con cambios en la realidad” (p. 63), su interés es acumular conocimientos nuevos. Así, el presente trabajo de investigación fue básica.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Quedó seleccionado el diseño sin experimentación, correlacional por su nivel para Sánchez y Reyes (2016) las investigaciones se centran en el abordaje de dos variables y con ambas mediciones se procede a establecer el grado de correlación estadística o no. “Una relación en este caso determina una tendencia en una variable y se ve si con la otra hay similar comportamiento, además se afirma o descarta la significancia del resultado”. (p. 48).

##### Enfoque

Hubo de seguir la orientación cuantitativa, conocido también como paradigma positivista, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) atribuyen a este caso aquellos estudios porque presentan resultados y conclusiones numéricas, se apoyan en “las mediciones estadísticas descriptivas e inferenciales” (p. 5).

##### Método

Chu y Ke (2017) afirman que si el estudio es cuantitativo es necesario el “método hipotético deductivo” (p. 288), se comprendió la discusión que va desde las teorías (lo general) a los resultados tabla por tabla (lo específico).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Gestión administrativa

**Definición conceptual.** Fayol (1986) se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución” (p. 13).

**Definición operacional.** Recuento de percepciones proporcionados por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash siendo obtenidas mediante una encuesta cuyos ítems para esta variable se derivan de las dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

**Indicadores.** Objetivos organizacionales, metas y acciones por implementar, jerarquización, funciones, acciones y deberes, coordinaciones horizontales y verticales, motivación respecto al personal y función del líder, comunicación, instrucción, medición, retroalimentación, supervisión, monitoreo y corrección.

**Escala.** Ordinal tipo Likert.

**Variable 02:** Compromiso organizacional

**Definición conceptual.** Para Meyer y Allen (1991) consiste en las “voluntades de los empleados dispuestas a esforzarse más para el beneficio organizacional” (p. 15). Es un signo de los empleados como autoidentificación en torno a los valores y metas que se aplican en una organización.

**Definición operacional.** Recuento de percepciones proporcionados por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash siendo obtenidas mediante una encuesta cuyos ítems para esta variable se derivan de las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

**Indicadores.** Animosidad de compromiso, identificación como sentir, deseos de permanencia, adherencia a la identidad institucional e integración de las funciones asignadas, satisfacción por las remuneraciones recibidas, estabilidad laboral, inclinación a la permanencia y expectativas de mejora, responsabilidad respecto a las funciones que se asignan, rectitud para acatar

instrucciones, lealtad, gratitud y reconocimientos por la organización en la localidad.

**Escala.** Ordinal tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población.** Los estudios abordan alguna población, según Arias (2021) constituye “un total a veces infinito o finito, se conforma por elementos con características en común” (p. 113). La población se conformó por 864 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash. Su descripción aquí: Jueces (99), personal Jurisdiccional estable (344), personal Jurisdiccional CAS (354), personal administrativo estable (69), siendo en total 866, datos proporcionados por la Oficina de Personal de la Corte Superior de Justicia de Áncash.

**3.3.2. Muestra.** Consiste en una delimitación de elementos representativa de alguna población. La muestra ascendió a solo 120 trabajadores del régimen laboral estable.

**3.3.3. Muestreo.** Se realizó un muestreo en conformidad a lo no probabilístico Wisniwski, et al. (2020) señala que este caso implica una arbitraria selección de elementos, las mismas que obedecen a “atributos de inclusión que son conocidos” (p. 121). Los criterios se detallan aquí:

Los **criterios de inclusión** fueron:

- Ser trabajador (a) de la Corte Superior de Justicia de Áncash.
- Pertenecer al régimen laboral estable (administrativo y jurisdiccional).
- Poseer el récord laboral de cinco años a más.

Como **criterios de exclusión**:

- Ser trabajador de la Corte Superior de Justicia de Áncash con licencia.
- Ser contratado y poseer menos de cinco años.

**3.3.4. Unidad de análisis.** Correspondió al trabajador de la Corte Superior de Justicia de Áncash, que pertenezca al régimen laboral estable.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica.** Gallardo (2017) afirma que precisamente se trata de la encuesta como una forma cuya pretensión “es la obtención de informaciones de una porción o un grupo de personas con algún interés” (p. 73). Pudo utilizarse en el presente trabajo a la encuesta en cuanto a técnica.

**Instrumento.** Se emplearon cuestionarios elaborados por el investigador en base a los indicadores obtenidos. En el caso de la gestión administrativa se consignó 45 interrogantes, en el caso del compromiso organizacional 42. Quedaron establecidas las escalas con los puntajes siguientes según cada alternativa; un punto si marcan “Muy en desacuerdo”, dos puntos si marcan “Desacuerdo”, tres puntos si marcan “Indeciso”, cuatro puntos si marcan “De acuerdo” y cinco puntos si marcan “Muy de acuerdo”. En lo concerniente a los niveles por variable:

Para la Gestión administrativa: Deficiente gestión administrativa (45 – 104), Regular gestión administrativa (105 – 164) y Eficiente gestión administrativa (165 – 225).

Para el Compromiso organizacional: Bajo compromiso organizacional (42 – 101), Regular compromiso organizacional (102 – 161) y Alto compromiso organizacional (162 – 220).

**Confiabilidad.** Para garantizar la calidad de los cuestionarios se solicitó a 3 expertos con afinidad al posgrado en curso para que revisen con detenimiento los dos instrumentos, no hubo necesidad de atender observaciones por lo que brindaron su aprobación en formato oficial (ver anexo 5). Por otra parte, se realizó aplicaciones de estos a manera de ensayo (20 colaboradores voluntarios), los resultados sirvieron para procesarse mediante la prueba Alpha de Cronbach, la finalidad fue asegurar la alta confiabilidad. En el caso de Gestión administrativa fue de 0,978 y del Compromiso organizacional fue de 0,970. Obteniendo una fuerte confiabilidad para ambos cuestionarios (ver anexo 2).



### **3.5. Procedimientos**

El investigador realizó las coordinaciones de manera formal solicitando la colaboración de la institución arriba mencionada, al obtener una satisfactoria respuesta se procedió a realizar las coordinaciones para aplicar de forma presencial los cuestionarios. Se agendó la fecha y el horario de mutuo acuerdo y conveniencia. Llegado el día, se visitó la institución, se esperó a los colaboradores según el espacio acordado, se explicó que el desarrollo debía ser personal y anónimo, se entregó el consentimiento informado y se brindó un espacio de tiempo, al transcurrir este se recogió los cuestionarios impresos y se agradeció la colaboración.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para Ali y Bhaskar (2016, p. 665) debe consolidarse el total de datos en forma electrónica, así pudieron obtenerse las puntuaciones de las respectivas variables para satisfacer los objetivos, al obtenerse niveles en cada variable se obtuvieron tablas con los recuentos y porcentajes (propio de la estadística descriptiva), luego se desarrolló las pruebas de correlación (propio de la estadística inferencial), fue crucial el estadígrafo Rho de Spearman, todo ello gracias a la versión 27 del programa electrónico SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo a Niño (2011) las investigaciones tienen a la ética como un transversal eje, principalmente debido a que están involucradas personas. Ello es evidente si se trata de observar comportamientos u obtener respuestas de estos ya que podrían implicar temáticas que toquen susceptibilidades o fibras sensibles. Lo anterior es congruente con la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. El investigador garantizó total confidencialidad con el anonimato de los colaboradores para asegurar el respeto a la identidad de quien colabora. Se garantizó la seriedad en todo momento y ello va con la responsabilidad. La transparencia y legalidad está

considerada porque todo acto es lícito y de finalidad exclusivamente académica, con ello se tributa a la justicia. Se ha acreditado las autorías de las fuentes consultadas por respeto a la propiedad intelectual conforme debe ser una competencia de tipo profesional. La honestidad se demostró por la conducta del investigador en todo momento al ceñirse al interés académico exclusivamente.

Además, en el desarrollo del presente estudio se tuvo presente los siguientes principios: Beneficencia, entendida como la espera de contribuir a la sociedad con sus resultados. No maleficencia, porque se descartó toda práctica deshonestas con intereses ocultos o particulares. Autonomía, entendida como la capacidad de que el autor escoja sus variables, su institución como parte del estudio, al mismo tiempo se comprendió la espontaneidad de sus encuestados al participar. La Justicia, se concibió como el respeto estricto a las autorías de las fuentes que se consultaron y que se correspondieron con los derechos de propiedad intelectual.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable gestión administrativa*

Variable	Niveles	Baremos	N	%
gestión administrativa	Deficiente	(45 – 104)	40	33,3
	Regular	(105 – 164)	78	65,0
	Eficiente	(165 – 225)	2	1,7
Total			120	100,0

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

Los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que hay mucho peso en la regularidad del importante proceso denominado gestión administrativa (65.0 %), en segundo lugar, casi la tercera parte de los encuestados (33,3 %) catalogó como deficiente a la gestión administrativa, solo el restante 1,7 % consideró que existe una eficiente gestión administrativa.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Deficiente	29	24,2	40	33,3	59	49,2	45	37,5
Regular	75	62,5	57	47,5	59	49,2	75	62,5
Eficiente	16	13,3	23	19,2	2	1,7	-	-
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

Los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que hay predominio de la regularidad según todas las dimensiones: Planeación (62,5 %), Organización (por el 47,5 %), Dirección (49,2 %) y Control (62,5 %). Cabe precisar que en la dimensión última o cuarta es nulo el nivel de eficiente y apenas el 13,3 % lo reconoce en la Planeación.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable compromiso organizacional*

Variable	Niveles	Baremos	n	%
Compromiso organizacional	Bajo	(42 – 101)	43	35,8
	Regular	(102 – 161)	76	63,3
	Alto	(162 – 220)	1	,8
Total			120	100,0

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

Los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que hay una clara tendencia de regularidad respecto al compromiso organizacional (63,3 %), en segundo lugar, el espacio siguió con los encuestados que catalogan como bajo el compromiso organizacional (35,8 %), solo el restante que fue un 0,8 % calificó de alto el compromiso organizacional.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones del variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Compromiso normativo	
	N	%	N	%	n	%
Bajo	42	35,0	46	38,3	64	53,3
Regular	63	52,5	57	47,5	54	45,0
Alto	15	12,5	17	14,2	2	1,7
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

Los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que existe o predomina la regularidad en las dimensiones compromiso afectivo (52,5 %) y compromiso continuo (47,5 %). Cabe destacar el porcentaje más abultado correspondió al 53,3 % que consideró dentro del compromiso normativo un bajo nivel. Si se trata de resaltar lo destacado, un 12,5 % consideró como alto lo del compromiso afectivo y 14,2 % en el caso del Compromiso continuo, pero son cifras muy reducidas.

## 4.2. Análisis Inferencial

### Objetivo general e hipótesis nula y alterna

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

### Tabla 5

*Correlación estadística entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional*

Correlación "rho" de Spearman		Compromiso organizacional
Gestión administrativa	Valor de correlación	0,826
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	120

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

El valor de correlación fue de 0,826 (positiva y fuerte según la prueba "rho" de Spearman), por ende, existe evidencia de la correlación de la gestión administrativa y compromiso organizacional como variables. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes de la otra variable, en caso disminuyera en una variable acontecerá lo mismo en el otro caso.

De ese modo se cumplió con el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Quedó corroborada la hipótesis central: [Hi] Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.



### Objetivo específico 1 e hipótesis nula y alterna

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023

No existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023

#### Tabla 6

*Prueba de correlación y estadística entre gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo*

Correlación "rho" de Spearman		Compromiso afectivo
Gestión administrativa	Valor de correlación	0,878
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	120

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

El valor de correlación fue de 0,878 (positiva y fuerte según la prueba "rho" de Spearman), por ende, existe evidencia de la correlación de la gestión de lo administrativo y la dimensión compromiso afectivo. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes del compromiso afectivo, en caso disminuyera en la variable acontecerá lo mismo con la otra parte.

De ese modo se cumplió con el objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Quedó corroborada la hipótesis específica: Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

## Objetivo específico 2 e hipótesis nula y alterna

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

No existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

### Tabla 7

*Prueba de correlación y estadística entre gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo*

Correlación "rho" de Spearman		Compromiso continuo
Gestión administrativa	Valor de correlación	0,852
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	120

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

El valor de correlación fue de 0,852 (positiva y fuerte según la prueba "rho" de Spearman), por ende, existe evidencia de la correlación de la gestión de lo administrativo y la dimensión compromiso continuo. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes del compromiso continuo, en caso disminuyera en la variable acontecerá lo mismo con la otra parte.

De ese modo se cumplió con el objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Quedó corroborada la hipótesis específica: Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

### Objetivo específico 3 e hipótesis nula y alterna

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

No existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

#### Tabla 8

*Prueba de correlación y estadística entre gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo*

Correlación "rho" de Spearman		Compromiso normativo
Gestión administrativa	Valor de correlación	-0,144
	Sig. (bilateral)	0,117
	N	120

*Nota. Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash*

**Interpretación:** El valor de correlación fue de -0,144 (negativa y baja según la prueba "rho" de Spearman), por ende, no existe evidencia de correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo. Se añade al anterior valor el atributo de no ser significativa pues se logró obtener 0,117, cumpliéndose así que  $p > 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa no ocurrirá lo mismo con los puntajes del compromiso normativo, en caso disminuyera en la variable no acontecerá lo mismo con la otra parte.

De ese modo se cumplió con el objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Quedó descartada la hipótesis específica: Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, es conveniente empezar señalando que la complejidad y los retos en la gestión pública, han conllevado a abordar tanto la gestión de lo administrativo como el compromiso organizacional en calidad de variables con una enorme necesidad de abordar en el plano científico. En cuanto a lo metodológico, se limitó a una investigación sin experimentaciones, enmarcada al enfoque denominado cuantitativo (positivista) y correlacional. Su realización se contempló dentro del cauce de la línea de investigaciones respecto a lo referente a gestiones en cuanto a Políticas Públicas, asimismo, lo propio a la línea de Responsabilidad Social Universitaria que tiene que ver con el fortalecimiento o sostenimiento de la ciudadanía democracia, así como cultura de paz.

La problemática fue debidamente contextualizada en el marco internacional, a nivel nacional y local detallando y prestando atención a la propia Corte Superior de Justicia de Áncash en el año 2023. Se formuló su objetivo nuclear o central que fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023. Como hipótesis: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Pudieron recabarse antecedentes en el plano internacional incluyendo el nacional, ello pudo dar cuenta del interés de la comunidad científica por abordar tan vigentes variables. Como sustento científico se apeló a los aportes científicos que vienen en el caso desde la gestión administrativa con el enfoque pragmático y en el caso del compromiso con la organización en correlato con el enfoque administrativo. No hubo limitaciones en cuanto al quehacer de gabinete y documentación.

En cuanto al trabajo externo o de campo, siempre hubo plena colaboración por parte de la Corte Superior de Justicia de Áncash, de ese

modo pudo formalizarse con la Universidad César Vallejo la solicitud para que sus trabajadores desarrollen los cuestionarios.

En el análisis descriptivo se observó coincidencias en las tendencias de ambas variables: así, en cuanto a la variable gestión administrativa, tenemos los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que hay mucho peso en la regularidad del importante proceso denominado gestión administrativa (65.0 %), en segundo lugar, casi la tercera parte de los encuestados (33,3 %) catalogó como deficiente a la gestión administrativa, solo el restante 1,7 % consideró que existe una eficiente gestión administrativa, hay una similitud con lo hallado por Duran (2022) quien al estudiar la gestión de lo administrativo en la comuna provincial de Tacna en el año 2020, halló que el 44.1 % manifestó que el engagement o compromiso está en un nivel medio; para el 50 % la gestión administrativa también ocupa ese nivel, posturas tan encontradas obligan revisar a Fayol (1916) quien entiende el proceso administrativo como una conducción que se adapta al tipo de organización y es flexible en su dinámica.

Es necesario dejar atrás la regularidad prestando más atención a Fayol (1916) al afirmar que se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución” (p. 13). Otro a tomar en cuenta es Wang (2022) quien afirma se trata del ejercicio de conducir los trabajos administrativos promoviendo en forma efectiva procesos administrativos, procedimientos y sistematización de asuntos de oficina con el apoyo de recursos humanos en base a reglamentos y normas.

Asimismo, respecto de las dimensiones de la primera variable, los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que hay predominio de la regularidad según todas las dimensiones: Planeación (62,5 %), Organización (por el 47,5 %), Dirección (49,2 %) y Control (62,5 %). Cabe precisar que en la dimensión última o cuarta es nulo el nivel de eficiente y apenas el 13,3 % lo reconoce en la Planeación, según la primera cifra, la mejor percepción se refiere a lo propuesto por Nunn y McGuire (2010) quienes



señalan que la planeación se refiere al propósito pormenorizado sobre lo que se piensa desarrollar y está expresado por escrito. Se concibe como un plan sobre las operaciones futuras en el que se comprenden los riesgos posibles, pero considerando además el tamaño de la organización.

De igual manera, con relación a la variable compromiso organizacional, los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que hay una clara tendencia de regularidad respecto al compromiso organizacional (63,3 %), en segundo lugar, el espacio siguió con los encuestados que catalogan como bajo el compromiso organizacional (35,8 %), solo el restante que fue un 0,8 % calificó de alto el compromiso organizacional, la tendencia es coincidente con lo hallado por Chanchhuaña (2018), en su estudio con profesores reveló que el compromiso organizacional es regular según un 63 %, otro hallazgo coincidente lo aporta Fantahun, et al. (2023) quienes tras encuestar a 545 profesionales de la salud en nosocomios públicos, en sus resultados revelaron que se obtuvo un promedio porcentual del compromiso organizacional de 48,8%, sin embargo es contrario lo encontrado por Donoso (2020) quien según sus reportes se alcanzó a concluir que los niveles de compromiso organizacional han decaído progresivamente, tanto que en general constantemente más gerentes, directores y líderes mantienen en sus agendas el análisis de la denominación “Trabajadores altamente descomprometidos” conforme se instruyó en la charla de ICARE 2014. Urge entender lo sostenido por Coronado-Guzmán, et al. (2020) ya que se trata de una variable muy concatenada a otras, pues se le considera un aspecto importante realmente dada la correlación que mantiene con otros factores como el ausentismo, el rendimiento, la rotación de trabajadores, entre otros. Los especialistas coinciden en que resulta fundamental si se desea que los empleados se identifiquen con la institución e inclusive brindar mucho apoyo si se trata de obtener resultados “ello implica que con los trabajadores se consoliden los propósitos organizacionales, pero al mismo tiempo las expectativas personales” (p. 8).

En cuanto corresponde a las dimensiones de la variable compromiso organizacional, los recuentos y porcentajes, claramente permiten establecer que existe o predomina la regularidad en las dimensiones Compromiso afectivo (52,5 %) y Compromiso continuo (47,5 %). Cabe destacar el porcentaje más abultado correspondió al 53,3 % que consideró dentro del Compromiso normativo un bajo nivel. Si se trata de resaltar lo destacado, un 12,5 % consideró como alto lo del compromiso afectivo y 14,2 % en el caso del Compromiso continuo, pero son cifras muy reducidas, hubo similitud con lo hallado por Hurtado, et al. (2022) al revelar en sus resultados que hasta un 31,5 %; reconoció es mayor el compromiso afectivo, para un 72,8 %; el organizacional, un 25,7 % destacó el compromiso continuo y un 31,9 % el normativo.

En cuanto corresponde a análisis inferencial, en conformidad al medular objetivo que pretendió determinar la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023, pudo hallarse el valor de correlación de 0,826 (positiva y fuerte según la prueba “rho” de Spearman), por ende, existe evidencia de la correlación de la gestión administrativa y compromiso organizacional como variables. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes de la otra variable, en caso disminuyera en una variable acontecerá lo mismo en el otro caso, un estudio similar se encuentra en lo de Calle (2022) en cuyos resultados dejó en claro lo concluyente, es decir, se obtuvo un 0,994 según la prueba Rho de Spearman, lo mismo aconteció con lo encontrado por Anchelia-Gonzales, et al. (2021) al hallar una correlación entre gestión de lo administrativo con la variable compromiso en una organización del ámbito educativo, el valor obtenido con la prueba rho de Spearman pudo generar un 0.361 y como valor de significancia  $p = 0,001$  (menor a 0.05). Por tanto, la conclusión reportó que hay positiva correlación entre las variables abordadas. Otro aporte a favor de la tendencia hallada lo

evidencia Hurtado, et al. (2022) quien se trazó como objetivo conocer si la gestión edil incide en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2021, el puntaje Wald evidenció un  $901,754 > 4$  además de un  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$ , estadísticamente ello evidencia que la gestión municipal incide en el compromiso organizacional, tales estudios incluyendo el presente evidencian una positiva y alta correlación estadística entre las variables gestión administrativa con el compromiso organizacional en el personal del Poder Judicial de la sede en Piura. Un aporte en ese sentido correspondió a lo de Hernández, et al. (2021) quienes identificaron una correlación existente entre cómo se gestiona al personal y el compromiso con la institución (0.796). Tal resultado permitió corroborar la hipótesis central de investigación en la que se apostó por la correlación estadística.

En relación al objetivo específico 1: determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023. El valor de correlación fue de 0,878 (positiva y fuerte según la prueba “rho” de Spearman), por ende, existe evidencia de la correlación de la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes del compromiso afectivo, en caso disminuyera en la variable acontecerá lo mismo con la otra parte, tal valor corrobora los hallazgos de Luna-Arocas y Lara (2020) quienes se plantearon el objetivo de analizar el efecto de la gestión del talento en el rol mediador del compromiso organizacional. Como resultados revelan una relación entre variables con un 0,535, además obtuvo un  $p < 0,001$  resultando por ende significativo, aunque en lo más importante, concluyeron que si hay raíces afectivas en el compromiso organizacional y ello será primordial para comprender cómo se relaciona a modo de un total mediador con la gestión del talento, inclusive aporta en ese sentido lo de Vergaray (2022) quien se propuso como objetivo analizar el nivel de la gestión administrativa, así como

del compromiso organizacional de los servidores de la comuna distrital de San Isidro, evidenció que un 25 % de encuestados afirmó que se contribuye con la dirección de la gestión, para un 29.4 % existe a veces un compromiso organizacional de tipo afectivo. Es posible afirmar que existe consideración a lo planteado por Hu (2022) dicha dimensión es un aporte que posee énfasis en el trato para generar buenas relaciones ya que funciona la regulación de los “conflictos de roles” (p. 933). Cabe resaltar que pudo darse por admitida la hipótesis específica que apostó por afirmar la relación existente entre la gestión de lo administrativo y la dimensión compromiso afectivo en los servidores de la entidad en el año 2023.

En cuanto al objetivo específico 2: determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023, se halló que el valor de correlación fue de 0,852 (positiva y fuerte según la prueba “rho” de Spearman), por ende, existe evidencia de la correlación de la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo. Se añade al anterior valor el atributo de ser significativa pues se logró obtener 0,000, cumpliéndose así que  $p < 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes del compromiso continuo, en caso disminuyera en la variable acontecerá lo mismo con la otra parte, tal correlación García (2022) se planteó como objetivo se propuso analizar la correlación existente entre la gestión administrativa y el actual compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Provincial en Lambayeque. Se desarrolló como un estudio no experimental, cuantitativo, fue de corte transversal y tipo correlacional. Se administró dos instrumentos a 61 servidores públicos de una comuna norteña. En resultados se observó que el actual compromiso organizacional obtuvo positivas correlaciones con las dimensiones de la primera variable: 0,891 con la Organización, 0,913 con la Dirección y 0,887 con el Control. La conclusión fue una correlación positiva y alta al lograrse un 0,993 entre las variables, su  $p = 0,000$  entonces es significativa. La comparación conlleva a evidenciar que es vigente el aporte

de De Aguiar, et al. (2019) quienes sostienen que es la tendencia de querer seguir dentro de la organización ya que “vale el esfuerzo tras evaluar la empleabilidad obtenida, otras alternativas del mercado, así como costos asociados a las posibilidades de irse” (p. 342). Puede dar por admitida la hipótesis específica: Existe correlación entre la gestión de lo administrativo con la dimensión compromiso continuo en los servidores de la entidad de justicia señalada en el 2023.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023. Encontramos que el valor de correlación fue de -0,144 (negativa y baja según la prueba “rho” de Spearman), por ende, no existe evidencia de la correlación de la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo. Se añade al anterior valor el atributo de no ser significativa pues se logró obtener 0,117, cumpliéndose así que  $p > 0,05$ , de manera concreta, si en lo sucesivo aumentasen los puntajes de la gestión administrativa no ocurrirá lo mismo con los puntajes del compromiso normativo, en caso disminuyera en la variable no acontecerá lo mismo con la otra parte, dicha correlación evidencia que las cosas no funcionan a la par con las variables, ello también puede constatarse algo muy aproximado en lo hallado por López (2021), maestría que tuvo como objetivo establecer la correlación existente de la gestión administrativa respecto al compromiso organizacional en el colegio privado BH School (Los Olivos). Pudo hallarse en conclusión que, con el valor de prueba según rho de Spearman, entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional tienen una baja (correlación casi nula) y no resulta significativa ( $p = 738$ ), si se trata de lo correlacionado entre gestión administrativa y compromiso normativo, resultó positiva pero bajísima (0,138). En concreto, es necesario involucrarse más con lo aportado por Betanzos-Díaz, et al. (2017) quienes sostienen que consiste en la “identificación y cumplimiento de los empleados con las normas establecidas por la organización” (p. 393).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación positiva y fuerte según el valor de 0,826 (“rho” de Spearman), entre la gestión administrativa y compromiso organizacional, se trata de una relación significativa, ya que se obtuvo un 0,000 cumpliéndose así un  $p < 0,05$ . De aumentarse los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes de la otra variable, en caso disminuyera en una variable acontecerá lo mismo en el otro caso. Finalmente, se da por cumplido su objetivo general y quedó aceptada la hipótesis de investigación y a la par, quedó descartada la hipótesis nula.

**Segunda:** Existe una correlación positiva y fuerte según el valor de 0,878 (“rho” de Spearman), entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo, se trata de una relación significativa, ya que se obtuvo un 0,000 cumpliéndose así un  $p < 0,05$ . De aumentarse los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes de la dimensión, en caso disminuyera en una variable acontecerá lo mismo en el otro caso. Finalmente, se da por cumplido su objetivo específico.

**Tercera:** Existe una correlación positiva y fuerte según el valor de 0,852 (“rho” de Spearman), entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo, se trata de una relación significativa, ya que se obtuvo un 0,000 cumpliéndose así un  $p < 0,05$ . De aumentarse los puntajes de la gestión administrativa ocurrirá lo mismo con los puntajes de la dimensión, en caso disminuyera en una variable acontecerá lo mismo en el otro caso. Finalmente, se da por cumplido su objetivo específico.

**Cuarta:** Existe una correlación negativa según el valor de -0,144 (“rho” de Spearman), entre la gestión administrativa y la dimensión

compromiso normativo, se trata de una relación no significativa, ya que se obtuvo un 0,117 cumpliéndose así un  $p > 0,05$ . De aumentarse los puntajes de la gestión administrativa no ocurrirá lo mismo con los puntajes de la dimensión, en caso disminuyera en una variable tampoco acontecerá lo mismo en el otro caso. Finalmente, se da por cumplido su objetivo específico.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al presidente de la Corte Superior de Justicia, asesorarse por especialistas en gestión pública en universidades para ser veedores y proporcionar como soporte opinión técnica, de ese modo elevar al máximo nivel la gestión de lo administrativo desde la percepción de los propios trabajadores, ello conforme a la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado LEY N° 27658 que promueve convenios interinstitucionales para desarrollar la gestión por resultados.

**Segunda:** Al jefe del área de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia, monitorear el compromiso organizacional realizando mediciones periódicas con los instrumentos sugeridos en el presente informe.

**Tercera:** A los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, proponer actividades integradoras para promover el compromiso organizacional dentro de la institución que se alude.

**Cuarta:** A las futuras promociones de maestrías en Gestión Pública, en comprometerse con la realización de investigaciones académicas involucrándose con variables como gestión administrativa y compromiso organizacional en forma experimental.



## REFERENCIAS

- Abir, S. y Wang, H. (2018). *To Evaluate and Study the relationship between employees' commitment and individual performance" A Quantitative Approach- Case Study of Kansai Paints.* (Graduate tesis). Universitate of Linnaeus, Kalmar. Sweden.
- Ali, Z. y Bhaskar, B. (2016). *Basic statistical tools in research and data analysis.* PMC: Indian J Anaesth. 60(9): 662–669. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037948/>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8096616>
- Arias Gonzáles, J. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Bafo, D., Agyapong, F., Asare, P., y Amponsah, G. (2020). The Balance Between Corporate Identity and Corporate Image And Its Impact On Marketing Of Universities In Ghana. *Archives of Business Research*. 8(5), 302-315.
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). *Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. Metodología de la investigación en Comunicación Social.* Lima: Fondo editorial Cultura Peruana.
- Betanzos-Díaz, N., Shugey Rodríguez-Loredo, C. y Paz-Rodríguez, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational

commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Scielo*, 33(2), 393-402.  
[https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n2/psicologia\\_social4.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n2/psicologia_social4.pdf)

Calle Barreto, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021*. (Tesis de posgrado), Universidad César vallejo, Piura, Perú. Repositorio ucv.edu.pe  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89681/Calle\\_BDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89681/Calle_BDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castiglioni, S. (2018). *Poder Judicial: indicadores de gestión y calidad como motor de mejora*. (Tesis de posgrado), Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Redalyc*, 60(1), 1-15.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Chancahuaña Román, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. (Tesis de posgrado), Universidad César vallejo, Lima, Perú. Repositorio ucv.edu.pe  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17520/Chancahua%C3%B1a\\_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17520/Chancahua%C3%B1a_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chelliah, Sh. Sundarapandiyan, N. & Vinoth, B. (2015). A Research on Employees' Organisational Commitment in Organisations: A Case of Smes in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 3(7), 10-18. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i7/2.pdf>

- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Interamericana Editores S.A.
- Chu, H. y Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *ScienceDirect: Nanjing*, 39(4), 284-294.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>
- Dan, L., Nguyen, N., Quang, B. & Chon, L. (2020). Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(6), 1-14.  
<https://www.abacademies.org/articles/building-organizational-commitment-the-analysis-of-indicators-9775.html>
- De Aguiar Rodrigues, A., Bittencourt Bastos, A. y Bahia Moscon, D. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: Empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Scielo*, 26(89), 338-358.  
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/ss8PSDWwBSpGdsDJy45tJ9M/?lang=en&format=pdf>
- Donoso Sepúlveda, J. (2020). *Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un municipio de la región metropolitana*. (Tesis de posgrado), Universidad de Chile, Santiago, Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179493/Tesis%20-%20Juan%20Donoso%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1>
- Duran Condori, L. (2022). *El engagement laboral y la gestión administrativa del personal directivo de la municipalidad provincial de Tacna, región Tacna, año 2020*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.

- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General*. USA: El Ateneo.
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N. y Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia, *BMC Health Services Research*, 23(180), 1-9.
- Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo/interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.
- García Altamirano, F. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque*. (Tesis de posgrado), Universidad César vallejo, Lima, Perú.  
 Repositorio ucv.edu.pe  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78455/Garc%C3%ADa\\_AFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78455/Garc%C3%ADa_AFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gestión (1 de julio del 2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Lima.  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Greco, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*. 11(6395), 1-20. Recovered from [https://www.researchgate.net/publication/337265488\\_The\\_Relationship\\_between\\_Organizational\\_Commitment\\_and\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behaviors\\_in\\_the\\_Public\\_and\\_Private\\_Sectors](https://www.researchgate.net/publication/337265488_The_Relationship_between_Organizational_Commitment_and_Organizational_Citizenship_Behaviors_in_the_Public_and_Private_Sectors)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill.

- Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios De Administracion*, 28(1), 102–129. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/60211/68126>
- Hu, Sh. (2022). Facilitate affective commitment and organizational citizenship behavior of the technology employees in the chinese it companies. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 931-948. <https://publisher.unimas.my/ojs/index.php/IJBS/article/view/4851>
- Hurtado Guevara, A., Auris Ñañez, A. y Rubio Castelis, R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022.República de Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3692-3709. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3349/5090>
- Im, B., Lee, M. & Se Young, K. (2015). Nurses' Perception of Organizational Commitment, Nursing Work Environment, and Social Support in a General Hospital. *J Korean Acad Nurs Adm*. 21(1), 1-9. Recovered from <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201507037196261.pdf>
- López Buendía, S. (2021). *Gestión administrativa y compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021*. (Tesis de posgrado), Universidad César vallejo, Lima, Perú. Repositorio [ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74575/L%c3%b3pez\\_BSH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74575/L%c3%b3pez_BSH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Luna-Arocas R, Lara FJ. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int J Environmental Research Public Health*. 17(13), 1-15. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7369947/pdf/ijerph-17-04827.pdf>
- Martínez Serna, M., Vega Martínez, J. y Eternod Domenech, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-19. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00011.pdf>
- Mat, N., Hassan, M. y Idris, Sh. (2021). Personal Values and Organizational Commitment among Administrative Employees of a Public University. *International Journal of Asian Social Science*, 11(7), 333-344. <https://archive.aessweb.com/index.php/5007/article/view/3262>
- Mendoza, J. M. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. *Pensamiento & Gestión*, (45), 211-238.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. United States: Human Resource Management Review, 1, 61-89.
- Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q. Tran T., Nguyen, T. & Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(6), 439-447. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202017764018218.pdf>
- Niño Rojas, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.

Nunn, L. y McGuire, B. (2010). The Importance Of A Good Business Plan. *Journal of Business & Economics Research, ProQuest, 8(2)*, 95-105.

Ozák, A. Y Krajcsák, Z. (2018). The Effect Of Wages And Work Experiences On The Commitment Of Hungarian Employees. *VILNIAUS GEDIMANO, 19(1)*, 123-134.

<https://journals.vilniustech.lt/index.php/BTP/article/view/7962/6899>

Parangat, K. y Edaño (2021). Organizational Commitment of Administrator and Faculty of State Universities in Region III. *International Journal of Scientific & Engineering, 12(11)*, 403-417.

<https://www.ijser.org/researchpaper/Organizational-Commitment-of-Administrator-and-Faculty-of-State-Universities-in-Region-III.pdf>

Pelinescu, E. (2014). The impact of human capital on economic growth. *ELSEVIER, 22(1)*, 184 – 190.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212567115002580?token=8B4E3AB887D1BC89BBEA826BB3815F734DDAEFBAF031073B395E36D972FE355AB323432DA2BC52DAD3CF0B24D750502A&originRegion=us-east-1&originCreation=20230421234140>

Prysmakova, P. y Lallatin, N. (2021). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *SAGE Journal, 10(1)*, 1-9.

Ramírez Méndez, G., Magaña Medina, D. y Ojeda López, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Scielo, 7(20)*, 189-208.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Semlali, Y. y Elrayah, M. (2022). The Organizational Commitment of Public Administrative Leaders and Their Subjective Career Success: Case of the Saudi Irrigation Organization. *Administrative Sciences*, 12(125), 1-9.
- Simões, C. y Sebastiani, R. (2017). The Nature of the relationship between corporate identity and corporate sustainability: Evidence from the retail industry. *Business Ethics Quarterly*. 27(3), 423–453.
- The American Institute of Stress (2020). *Workplace Stress Are you experiencing workplace stress?* <https://www.stress.org/workplace-stress>
- Vanichchinchai, A. (2019). A categorization of quality management and supply chain management frameworks. *Cogent Business & Management*, 6(1647594), 1-10. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311975.2019.1647594?needAccess=true&role=button>
- Velásquez Hernández, J., Alonso Chombo, R. y Romero Zepeda, J. (2020). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 551-564. <https://drive.google.com/file/d/1isW2PNwOKtLmg0armjWk0bFZ3tUbdQQO/view>
- Vergaray Giudiche, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021*. (Tesis de posgrado), Universidad César vallejo, Lima, Perú. Repositorio [ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88162/Vergaray\\_GDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88162/Vergaray_GDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Wang, H. (2022). Analysis and Application of Quality Indicators in Hospital Administrative Management Based on a Fuzzy Hierarchical Model. *EbscoHost*, 1(1), 1-14.

Wisniwski, A. Sakshaug, J., Pérez, D. y Blom, A. (2020). Integrating probability and nonprobability samples for survey inference. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 1(8), 120–147.

## ANEXO 1.MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
<b>Título:</b> Gestión administrativa y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.							
<b>Autor:</b> Sánchez Jamanca, Florentino Carlos							
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.	Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.	<b>Variable 1:</b> Gestión administrativa				
			<b>Concepto:</b> Fayol (1916) se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados” de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución (p. 13).				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Planeación	Objetivos organizacionales	1, 2, 3	Escala tipo Likert  Muy en desacuerdo 1	Deficiente gestión administrativa 45 - 104
				Metas y acciones por implementar	4, 5, 6		
				Jerarquización	7, 8, 9		
			Organización	Funciones	10, 11, 12	Desacuerdo 2	Regular gestión administrativa 105 - 164
				Acciones y deberes	13, 14, 15		
				Coordinaciones horizontales y verticales	16, 17, 18	Indeciso 3	Eficiente gestión administrativa 165 - 225
				Motivación respecto al personal	19, 20, 21		
Función del líder	22, 23, 24	De acuerdo 4					
Dirección	Comunicación		25, 26, 27				
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>					
<b>PG1</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa	<b>OE1</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa	<b>Hi1</b> Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión					

<p>y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023?</p> <p><b>PG2</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023?</p> <p><b>PG3</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión</p>	<p>y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.</p> <p><b>OE2</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.</p> <p><b>OE3</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en</p>	<p>compromiso afectivo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023,</p> <p><b>Hi2</b> Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.</p> <p><b>Hi3</b> Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores</p>		Instrucción	28, 29, 30	Muy de acuerdo 5	
				Medición	31, 32, 33		
			Control	Retroalimentación	34, 35, 36		
				Supervisión	37, 38, 39		
				Monitoreo	40, 41, 42		
	Corrección	43, 44, 45					
<p><b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Concepto:</b> Para Meyer y Allen (1991) consiste en las “voluntades de los empleados dispuestas a esforzarse más para el beneficio organizacional”. Es un signo de los empleados como autoidentificación en torno a los valores y metas que se aplican en una organización (p. 15).</p>							
Compromiso afectivo	Compromiso continuo			Animosidad de compromiso	1, 2, 3	Escala tipo Likert	Bajo compromiso organizacional 42 - 101
				Identificación como sentir	4, 5, 6		
				Deseos de permanencia	7, 8, 9		
				Adherencia a la identidad institucional	10, 11, 12		
				Integración de las funciones asignadas	13, 14, 15		
				Satisfacción por las remuneraciones recibidas	16, 17, 18	Muy en desacuerdo 1	Regular compromiso organizacional 102 – 161
						Desacuerdo 2	
						Indeciso 3	

compromiso normativo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023?	los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.	de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.		Estabilidad laboral	19, 20, 21	De acuerdo 4 Muy de acuerdo 5	Alto compromiso organizacional 162 - 220
				Inclinación a la permanencia	22, 23, 24		
				Expectativas de mejora	25, 26, 27		
			Compromiso normativo	Responsabilidad respecto a las funciones que se asignan	28, 29, 30		
				Rectitud para acatar instrucciones	31, 32, 33		
				Lealtad	34, 35, 36		
				Gratitud	37, 38, 39		
Reconocimientos por la organización en la localidad	40, 41, 42						
<b>Tipo y diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística</b>		
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> básico <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Hipotético deductivo		<b>Población:</b> 866 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash. <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico <b>Tamaño de muestra:</b> 120 Trabajadores	<b>Variable 1:</b> Gestión administrativa <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.  <b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.		<b>Descriptivo:</b> tablas de frecuencias y porcentajes.  <b>Inferencial:</b> Rho de Spearman.		

## ANEXO 2.

### Cuestionario sobre gestión administrativa

PRESENTACIÓN. Estimado trabajador(a) de la Corte Superior de Justicia de Áncash, reciba los saludos del investigador que a su vez extiende los saludos institucionales de la Universidad César Vallejo. En la ocasión, se le solicita su colaboración sincera para responder a las interrogantes que siguen, de antemano se agradece su disponibilidad. Puede considerar la leyenda siguiente:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD 1	DS 2	IN 3	DA 4	MA 5

N°	Interrogantes	Leyenda				
		MD 1	DS 2	IN 3	DA 4	MA 5
Dimensión: Planeación						
1	¿Hay esmero de la alta dirección por comprometerse con los objetivos de la organización?					
2	¿Se insta a los trabajadores a involucrarse con los objetivos de la organización?					
3	¿Se planifica actividades en función a los objetivos de la organización?					
4	¿La planificación considera la implementación de metas?					
5	¿La planificación considera la implementación de acciones?					
6	¿En la planificación guardan relación las acciones con las metas?					
7	¿Se planifica en función a las necesidades respetando la estructura organizacional?					
8	¿Se planifica en función a las responsabilidades respetando la estructura organizacional?					
9	¿Se planifica considerando las expectativas de cada área en la estructura organizacional?					
Dimensión: Organización						
10	¿La organización de las actividades considera las funciones en la institución?					
11	¿Se complementan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?					

12	¿Se designan los recursos según las funciones de cada área?					
13	¿Se organiza a los trabajadores asignándoles actividades necesarias?					
14	¿Se organiza a los trabajadores considerando las responsabilidades de los trabajadores?					
15	¿Se organizan los directivos considerando sus responsabilidades?					
16	¿Se coordina entre las áreas del mismo rango?					
17	¿Existe mutuo apoyo entre las áreas del mismo rango?					
18	¿Existe una coordinación ordenada de arriba hacia abajo?					
19	¿Se alienta a los trabajadores a dar su mejor desempeño?					
20	¿Se destaca el buen desempeño de los trabajadores como ejemplo para los demás?					
21	¿Se otorgan reconocimientos al correcto desempeño?					
22	¿Hay un involucramiento de la alta dirección con su agenda institucional?					
23	¿Se percibe que la alta dirección acompaña a todos en el trabajo?					
24	¿Dirige toda la organización la alta dirección?					
Dimensión: Dirección						
25	¿El ritmo de la comunicación dentro de la entidad fluye en forma oportuna?					
26	¿Los mensajes que circulan en la institución son muy puntuales?					
27	¿Comunica oportunamente la alta dirección sus órdenes?					
28	¿Es clara la alta dirección en lo que solicita?					
29	¿Son precisas las directivas de la alta dirección?					
30	¿Se asegura la alta dirección en proporcionar detalles en las instrucciones de ser necesario?					
31	¿Exige la alta dirección resultados medibles?					
32	¿Se involucra la alta dirección con evidencias concretas durante las labores?					
33	¿Considera la alta dirección trabajar en base a resultados solicitados por instancias superiores?					
Dimensión: Control						
34	¿Todos los trabajadores pueden comunicar sus puntos de vista?					
35	¿Existe la política de puertas abiertas para tratar todo asunto interno?					

36	¿Permite la alta dirección espacios de diálogo de ser necesario?					
37	¿Se realizan supervisiones programadas?					
38	¿Se realizan supervisiones inopinadas?					
39	¿Deriva la alta dirección recomendaciones derivadas de las supervisiones?					
40	¿Se realizan monitoreos constantemente?					
41	¿Se realizan monitoreos para problemas específicos?					
42	¿Se monitorea para constatar lo solicitado por instancias superiores?					
43	¿Se brinda la oportunidad de asegurar el trabajo con las correcciones necesarias?					
44	¿Se realizan observaciones de ser necesarias?					
45	¿Se aplican sanciones justas como parte de las correcciones?					
Puntaje obtenido						

## Cuestionario sobre compromiso organizacional

PRESENTACIÓN. Estimado trabajador(a) de la Corte Superior de Justicia de Áncash, reciba los saludos del investigador que a su vez extiende los saludos institucionales de la Universidad César Vallejo. En la ocasión, se le solicita su colaboración sincera para responder a las interrogantes que siguen, de antemano se agradece su disponibilidad. Puede considerar la leyenda siguiente:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	DS	IN	DA	MA
1	2	3	4	5

N°	Interrogantes	Leyenda				
		MD 1	DS 2	IN 3	DA 4	MA 5
<b>Dimensión: Compromiso afectivo</b>						
1	¿Siente crecer el ánimo por seguir laborando en la institución?					
2	¿Le animan a seguir laborando en la institución?					
3	¿Contagia Ud. su ánimo por la institución con sus compañeros?					
4	¿Se identifica plenamente con los valores institucionales donde trabaja?					
5	¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades al interior de la institución?					
6	¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades fuera de la institución?					
7	¿Está satisfecho de permanecer en su puesto de trabajo?					
8	¿Tiene expectativas firmes de seguir laborando en la entidad?					
9	¿Espera realmente seguir contando con sus compañeros de trabajo por mucho tiempo más?					
10	¿Conoce toda la historia de la institución en que trabaja?					
11	¿Conoce los logros más destacados de la institución en que trabaja para con la sociedad?					
12	¿Conoce a todos los directivos y sus gestiones en la institución?					
13	¿Recibe de buen grado las funciones asignadas?					
14	¿Se concentra en las funciones asignadas?					



15	¿Cumple con buen ánimo las funciones asignadas?					
Dimensión: Compromiso continuo						
16	¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?					
17	¿Considera que el sueldo vale la pena por los esfuerzos realizados?					
18	¿Se siente agradecido con la institución por los beneficios recibidos?					
19	¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?					
20	¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?					
21	¿Percibe que en la institución encuentra su estabilidad laboral?					
22	¿Valora mucho lo aprendido por su permanencia de trabajo con la institución?					
23	¿Se siente agradecido de haber conocido a muchas personas por su permanencia de trabajo con la institución?					
24	¿Prefiere el clima laboral que encuentra en donde trabaja?					
25	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?					
26	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la misma?					
27	¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la sociedad?					
Dimensión: Compromiso normativo						
28	¿Siente mucho la responsabilidad con las funciones asignadas?					
29	¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?					
30	¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas?					
31	¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en sus funciones?					
32	¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?					
33	¿Coincide de buen grado con las sanciones contempladas cuando se incumple las labores?					
34	¿Ha sido leal con la institución?					
35	¿Siente el ánimo por seguir siendo leal a la institución?					
36	¿Es leal con todos sus compañeros en el trabajo?					

37	¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtuvo con la entidad?					
38	¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtendrá con la entidad?					
39	¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que aprende al trabajar?					
40	¿Siente orgullo de pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?					
41	¿Se esfuerza por posicionar a la institución en la sociedad?					
42	¿Considera que la sociedad aprueba el papel de la institución?					
Puntaje obtenido						

### **ANEXO 3.**

#### **Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por **Florentino Carlos Sánchez Jamanca** estudiante de la Escuela de Posgrado – Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responda dos cuestionarios de tipo objetivo, el primero sobre gestión administrativa y el segundo sobre compromiso organizacional. Esto tomará aproximadamente 35 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Florentino Carlos Sánchez Jamanca, al teléfono 957543187 o correo [fcjamanca@gmail.com](mailto:fcjamanca@gmail.com)

Quedo agradecido desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

**Florentino Carlos Sánchez Jamanca.**



Yo acepto \_\_\_\_\_ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

.....  
\_\_\_\_\_  
Firma y nombre del participante

## ANEXO 4.

### VALIDEZ DE EXPERTO VARIABLE N° 01

#### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Walter Augusto Riera Rodríguez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social (X)Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Periodismo, consultoría política
<b>Institución donde labora:</b>	Congreso de la República
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)</b>	Encuestas organizacionales

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Sánchez Jamanca, Florentino Carlos
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Corte Superior de Justicia de Áncash
<b>Dimensiones:</b>	Planeación, Organización, Dirección y Control
<b>Confiabilidad:</b>	Alta
<b>Escala:</b>	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente gestión administrativa (45–104) Regular gestión administrativa (105– 164) Eficiente gestión administrativa (165–225)
<b>Cantidad de ítems:</b>	45
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre gestión administrativa elaborado por Sánchez Jamanca, Florentino Carlos en el año 2023de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa**

**Definición de la variable:** Gestión administrativa

Fayol (1916) se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados” de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución (p. 13).

**Dimensión 1: Planeación**

Se trata para Nunn y McGuire (2010) de “propósito pormenorizado sobre lo que se piensa desarrollar” y está expresado por escrito. Se concibe como un plan sobre las operaciones futuras en el que se comprenden los riesgos posibles, pero considerando además el tamaño de la organización (párr. 1).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/</b>
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	-----------------------

					<b>Recomendaciones</b>
Objetivos organizacionales	1, ¿Hay esmero de la alta dirección por comprometerse con los objetivos de la organización?	4	4	4	
	2, ¿Se insta a los trabajadores a involucrarse con los objetivos de la organización?	4	4	4	
	3, ¿Se planifica actividades en función a los objetivos de la organización?	4	4	4	
Metas y acciones por implementar	4, ¿La planificación considera la implementación de metas?	4	4	4	
	5, ¿La planificación considera la implementación de acciones?	4	4	4	
	6, ¿En la planificación guardan relación las acciones con las metas?	4	4	4	
Jerarquización	7, ¿Se planifica en función a las necesidades respetando la estructura organizacional?	4	4	4	
	8, ¿Se planifica en función a las responsabilidades respetando la estructura organizacional?	4	4	4	
	9, ¿Se planifica considerando las expectativas de cada área en la estructura organizacional?	4	4	4	

**Dimensión 2: Organización**

Para Ramírez, et al. (2022) Se trata de las “coordinaciones concernientes a las actividades y tareas” que se contemplaron en la planeación, el trabajo de la organización conlleva a que la institución se torne productiva, es decir, de aquella precisamente que logra sus metas en plazos establecidos o lo antes posible, inclusive a veces con los menores costos (pp. 191-194).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones	10, ¿La organización de las actividades considera las funciones en la institución?	4	4	4	
	11, ¿Se complementan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?	4	4	4	
	12, ¿Se designan los recursos según las funciones de cada área?	4	4	4	
Acciones y deberes	13, ¿Se organiza a los trabajadores asignándoles actividades necesarias?	4	4	4	
	14, ¿Se organiza a los trabajadores considerando las responsabilidades de los trabajadores?	4	4	4	
	15, ¿Se organizan los directivos considerando sus responsabilidades?	4	4	4	
Coordinaciones horizontales y verticales	16, ¿Se coordina entre las áreas del mismo rango?	4	4	4	
	17, ¿Existe mutuo apoyo entre las áreas del mismo rango?	4	4	4	
	18, ¿Existe una coordinación ordenada de arriba hacia abajo?	4	4	4	
Motivación respecto al personal	19, ¿Se alienta a los trabajadores a dar su mejor desempeño?	4	4	4	
	20, ¿Se destaca el buen desempeño de los trabajadores?	4	4	4	

	como ejemplo para los demás?				
	21, ¿Se otorgan reconocimientos al correcto desempeño?	4	4	4	
Liderazgo	22, ¿Hay un involucramiento de la alta dirección con su agenda institucional?	4	4	4	
	23, ¿Se percibe que la alta dirección acompaña a todos en el trabajo?	4	4	4	
	24, ¿Dirige toda la organización la alta dirección?	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Vanichchinchai (2019) concibe esta dimensión como la ejecución de lo que se planifica y organiza. Teóricamente, se espera que “la secuencia y acciones mismas se enmarquen conforme a lo que originalmente se ha previsto por la alta dirección”, en todo caso la realidad puede ser diferente y ofrecer variaciones respecto a lo inicial, se trata de ajustes en el camino y de variables que simplemente no estaban previstas. Los autores coinciden en que se pasa a las acciones o al despliegue necesario (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	25, ¿El ritmo de la comunicación dentro de la entidad fluye en forma oportuna?	4	4	4	
	26, ¿Los mensajes que circulan en la institución son muy puntuales?	4	4	4	
	27, ¿Comunica oportunamente la alta dirección sus órdenes?	4	4	4	
Instrucción	28, ¿Es clara la alta dirección en lo que solicita?	4	4	4	
	29, ¿Son precisas las directivas de la alta dirección?	4	4	4	



	30, ¿Se asegura la alta dirección en proporcionar detalles en las instrucciones de ser necesario?	4	4	4	
Medición	31, ¿Exige la alta dirección resultados medibles?	4	4	4	
	32, ¿Se involucra la alta dirección con evidencias concretas durante las labores?	4	4	4	
	33, ¿Considera la alta dirección trabajar en base a resultados solicitados por instancias superiores?	4	4	4	

#### Dimensión 4: Control

Frynas, et al. (2018) denominan a esta dimensión el límite del ciclo administrativo. Se trata de los procesos orientados al control incluyendo las evaluaciones y oportuna retroalimentación. “Se dispone de información relevante que se proporciona a la organización”, de ese modo hay evidencia para indicar la situación real de lo que acontece al interior y poder considerar lo que se ha cumplido, de lo que se cumplió con limitaciones y lo que no pudo cumplirse. La administración tiene la oportunidad de conocerse a sí misma, ello resulta crucial para replantear objetivos, realizar cambios y potenciar lo necesario (p. 72).

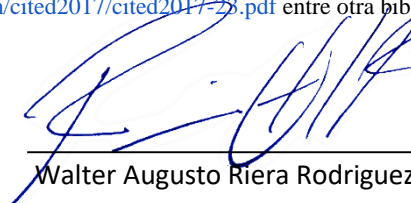
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	34, ¿Todos los trabajadores pueden comunicar sus puntos de vista?	4	4	4	
	35, ¿Existe la política de puertas abiertas para tratar todo asunto interno?	4	4	4	
	36, ¿Permite la alta dirección espacios de diálogo de ser necesario?	4	4	4	
Supervisión	37, ¿Se realizan supervisiones programadas?	4	4	4	

	38, ¿Se realizan supervisiones inopinadas?	4	4	4	
	39, ¿Deriva la alta dirección recomendaciones derivadas de las supervisiones?	4	4	4	
Monitoreo	40, ¿Se realizan monitoreos constantemente?	4	4	4	
	41, ¿Se realizan monitoreos para problemas específicos?	4	4	4	
	42, ¿Se monitorea para constatar lo solicitado por instancias superiores?	4	4	4	
Corrección	43, ¿Se brinda la oportunidad de asegurar el trabajo con las correcciones necesarias?	4	4	4	
	44, ¿Se realizan observaciones de ser necesarias?	4	4	4	
	45, ¿Se aplican sanciones justas como parte de las correcciones?	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen&Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Walter Augusto Riera Rodriguez

DNI N° 32911895

## VALIDEZ DE EXPERTO VARIABLE N° 02

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Walter Augusto Riera Rodríguez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social (X)Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Periodismo, consultoría política
<b>Institución donde labora:</b>	Congreso de la República
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)</b>	Encuestas organizacionales

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre compromiso organizacional
<b>Autor (a):</b>	Sánchez Jamanca, Florentino Carlos
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Corte Superior de Justicia de Áncash
<b>Dimensiones:</b>	Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo
<b>Confiabilidad:</b>	Alta
<b>Escala:</b>	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo compromiso organizacional (42–101) Regular compromiso organizacional (102 – 161) Alto compromiso organizacional (162–220)
<b>Cantidad de ítems:</b>	42
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre compromiso organizacional elaborado por Sánchez Jamanca, Florentino Carlos en el año 2023de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional**

**Definición de la variable:** Compromiso organizacional

Para Asri, et al. (2018) consiste en las “voluntades de los empleados dispuestas a esforzarse más para el beneficio organizacional”. Es un signo de los empleados como autoidentificación en torno a los valores y metas que se aplican en una organización (p. 375).

**Dimensión 1:** Compromiso afectivo

Hu (2022) lo considera el aporte que posee énfasis en el trato para generar buenas relaciones ya que funciona la regulación de los “conflictos de roles” (p. 933).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Animosidad de compromiso Animosidad de compromiso	1, ¿Siente crecer el ánimo por seguir laborando en la institución?	4	4	4	
	2, ¿Le animan a seguir laborando en la institución?	4	4	4	
	3, ¿Contagia Ud. su ánimo por la institución con sus compañeros?	4	4	4	
Identificación como sentir	4, ¿Se identifica plenamente con los valores institucionales donde trabaja?	4	4	4	
	5, ¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades al interior de la institución?	4	4	4	
	6, ¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades fuera de la institución?	4	4	4	
Deseos de permanencia Deseos de permanencia	7, ¿Está satisfecho de permanecer en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	8, ¿Tiene expectativas firmes de seguir laborando en la entidad?	4	4	4	
	9, ¿Espera realmente seguir contando con sus compañeros de trabajo por mucho tiempo más?	4	4	4	
Adherencia a la identidad institucional	10, ¿Conoce toda la historia de la institución en que trabaja?	4	4	4	
	11, ¿Conoce los logros más destacados de la institución en que trabaja para con la sociedad?	4	4	4	
	12, ¿Conoce a todos los directivos y sus gestiones en la institución?	4	4	4	

Integración de las funciones asignadas	13, ¿Recibe de buen grado las funciones asignadas?	4	4	4	
	14, ¿Se concentra en las funciones asignadas?	4	4	4	
	15, ¿Cumple con buen ánimo las funciones asignadas?	4	4	4	

## Dimensión 2: Compromiso continuo

De Aguiar, et al. (2019) sostienen que es la “tendencia de querer seguir dentro de la organización” ya que vale el esfuerzo tras evaluar la empleabilidad obtenida, otras alternativas del mercado, así como costos asociados a las posibilidades de irse (p. 342).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por las remuneraciones recibidas	16, ¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?	4	4	4	
	17, ¿Considera que el sueldo vale la pena por los esfuerzos realizados?	4	4	4	
	18, ¿Se siente agradecido con la institución por los beneficios recibidos?	4	4	4	
Estabilidad laboral	19, ¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?	4	4	4	
	20, ¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?	4	4	4	
	21, ¿Percibe que en la institución encuentra su estabilidad laboral?	4	4	4	
Inclinación a la permanencia	22, ¿Valora mucho lo aprendido por su				

Inclinación a la permanencia	permanencia de trabajo con la institución?	4	4	4	
	23, ¿Se siente agradecido de haber conocido a muchas personas por su permanencia de trabajo con la institución?	4	4	4	
	24, ¿Prefiere el clima laboral que encuentra en donde trabaja?	4	4	4	
Expectativas de mejora	25, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?	4	4	4	
	26, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la misma?	4	4	4	
	27, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la sociedad?	4	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso normativo

Betanzos-Díaz, et al. (2017) sostienen que consiste la “identificación y cumplimiento de los empleados con las normas establecidas por la organización”, en síntesis, prevalece el deber a lo pautado (p. 393).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad respecto a las funciones que se asignan	28, ¿Siente mucho la responsabilidad con las funciones asignadas?	4	4	4	
	29, ¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?	4	4	4	
	30, ¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de	4	4	4	

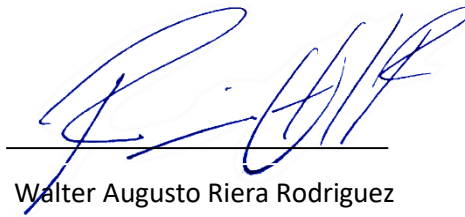
	las funciones asignadas?				
Rectitud para acatar instrucciones	31, ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en sus funciones?	4	4	4	
	32, ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?	4	4	4	
	33, ¿Coincide de buen grado con las sanciones contempladas cuando se incumple las labores?	4	4	4	
Lealtad	34, ¿Ha sido leal con la institución?	4	4	4	
	35, ¿Siente el ánimo por seguir siendo leal a la institución?	4	4	4	
	36, ¿Es leal con todos sus compañeros en el trabajo?	4	4	4	
Gratitud	37, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtuvo con la entidad?	4	4	4	
	38, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtendrá con la entidad?	4	4	4	
	39, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que aprende al trabajar?	4	4	4	
Reconocimientos por la organización en la localidad	40, ¿Siente orgullo de pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?	4	4	4	
	41, ¿Se esfuerza por posicionar a la institución en la sociedad?	4	4	4	
	42, ¿Considera que la sociedad aprueba el papel de la institución?	4	4	4	



**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen&Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Walter Augusto Riera Rodriguez

DNI N° 32911895

## VALIDEZ DE EXPERTO VARIABLE N° 01

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jorge Efraín Leclere Venegas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social (x ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Red de Salud Pacífico Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)</b>	Encuesta organizacional en una comuna

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Sánchez Jamanca, Florentino Carlos
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Corte Superior de Justicia de Áncash
<b>Dimensiones:</b>	Planeación, Organización, Dirección y Control
<b>Confiabilidad:</b>	Alta
<b>Escala:</b>	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente gestión administrativa (45–104) Regular gestión administrativa (105– 164) Eficiente gestión administrativa (165–225)
<b>Cantidad de ítems:</b>	45
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre gestión administrativa elaborado por Sánchez Jamanca, Florentino Carlos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa**

**Definición de la variable:** Gestión administrativa

Fayol (1916) se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados” de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución (p. 13).

**Dimensión 1:** Planeación

Se trata para Nunn y McGuire (2010) de “propósito pormenorizado sobre lo que se piensa desarrollar” y está expresado por escrito. Se concibe como un plan sobre las operaciones futuras en el que se comprenden los riesgos posibles, pero considerando además el tamaño de la organización (párr. 1).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Objetivos organizacionales	1, ¿Hay esmero de la alta dirección por comprometerse	4	4	4	

	con los objetivos de la organización?				
	2, ¿Se insta a los trabajadores a involucrarse con los objetivos de la organización?	4	4	4	
	3, ¿Se planifica actividades en función a los objetivos de la organización?	4	4	4	
Metas y acciones por implementar	4, ¿La planificación considera la implementación de metas?	4	4	4	
	5, ¿La planificación considera la implementación de acciones?	4	4	4	
	6, ¿En la planificación guardan relación las acciones con las metas?	4	4	4	
Jerarquización	7, ¿Se planifica en función a las necesidades respetando la estructura organizacional?	4	4	4	
	8, ¿Se planifica en función a las responsabilidades respetando la estructura organizacional?	4	4	4	
	9, ¿Se planifica considerando las expectativas de cada área en la estructura organizacional?	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Para Ramírez, et al. (2022) Se trata de las “coordinaciones concernientes a las actividades y tareas” que se contemplaron en la planeación, el trabajo de la organización conlleva a que la institución se

torne productiva, es decir, de aquella precisamente que logra sus metas en plazos establecidos o lo antes posible, inclusive a veces con los menores costos (pp. 191-194).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones	10, ¿La organización de las actividades considera las funciones en la institución?	4	4	4	
	11, ¿Se complementan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?	4	4	4	
	12, ¿Se designan los recursos según las funciones de cada área?	4	4	4	
Acciones y deberes	13, ¿Se organiza a los trabajadores asignándoles actividades necesarias?	4	4	4	
	14, ¿Se organiza a los trabajadores considerando las responsabilidades de los trabajadores?	4	4	4	
	15, ¿Se organizan los directivos considerando sus responsabilidades?	4	4	4	
Coordinaciones horizontales y verticales	16, ¿Se coordina entre las áreas del mismo rango?	4	4	4	
	17, ¿Existe mutuo apoyo entre las áreas del mismo rango?	4	4	4	
	18, ¿Existe una coordinación ordenada de arriba hacia abajo?	4	4	4	
Motivación respecto al personal	19, ¿Se alienta a los trabajadores a dar su mejor desempeño?	4	4	4	
	20, ¿Se destaca el buen desempeño de los trabajadores como ejemplo para los demás?	4	4	4	

	21 ¿Se otorgan reconocimientos al correcto desempeño?	4	4	4	
Liderazgo	22, ¿Hay un involucramiento de la alta dirección con su agenda institucional?	4	4	4	
	23, ¿Se percibe que la alta dirección acompaña a todos en el trabajo?	4	4	4	
	24, ¿Dirige toda la organización la alta dirección?	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Vanichchinchai (2019) concibe esta dimensión como la ejecución de lo que se planifica y organiza. Teóricamente, se espera que “la secuencia y acciones mismas se enmarquen conforme a lo que originalmente se ha previsto por la alta dirección”, en todo caso la realidad puede ser diferente y ofrecer variaciones respecto a lo inicial, se trata de ajustes en el camino y de variables que simplemente no estaban previstas. Los autores coinciden en que se pasa a las acciones o al despliegue necesario (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	25, ¿El ritmo de la comunicación dentro de la entidad fluye en forma oportuna?	4	4	4	
	26, ¿Los mensajes que circulan en la institución son muy puntuales?	4	4	4	
	27, ¿Comunica oportunamente la alta dirección sus órdenes?	4	4	4	
Instrucción	28, ¿Es clara la alta dirección en lo que solicita?	4	4	4	
	29, ¿Son precisas las directivas de la alta dirección?	4	4	4	
	30, ¿Se asegura la alta dirección en proporcionar detalles en las instrucciones de ser necesario?	4	4	4	

Medición	31, ¿Exige la alta dirección resultados medibles?	4	4	4	
	32, ¿Se involucra la alta dirección con evidencias concretas durante las labores?	4	4	4	
	33, ¿Considera la alta dirección trabajar en base a resultados solicitados por instancias superiores?	4	4	4	

#### Dimensión 4: Control

Frynas, et al. (2018) denominan a esta dimensión el límite del ciclo administrativo. Se trata de los procesos orientados al control incluyendo las evaluaciones y oportuna retroalimentación. “Se dispone de información relevante que se proporciona a la organización”, de ese modo hay evidencia para indicar la situación real de lo que acontece al interior y poder considerar lo que se ha cumplido, de lo que se cumplió con limitaciones y lo que no pudo cumplirse. La administración tiene la oportunidad de conocerse a sí misma, ello resulta crucial para replantear objetivos, realizar cambios y potenciar lo necesario (p. 72).

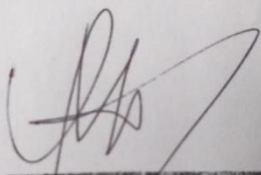
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	34, ¿Todos los trabajadores pueden comunicar sus puntos de vista?	4	4	4	
	35, ¿Existe la política de puertas abiertas para tratar todo asunto interno?	4	4	4	
	36, ¿Permite la alta dirección espacios de diálogo de ser necesario?	4	4	4	
Supervisión	37, ¿Se realizan supervisiones programadas?	4	4	4	
	38, ¿Se realizan supervisiones inopinadas?	4	4	4	
	39, ¿Deriva la alta dirección recomendaciones derivadas de las supervisiones?	4	4	4	

Monitoreo	40, ¿Se realizan monitoreos constantemente?	4	4	4	
	41, ¿Se realizan monitoreos para problemas específicos?	4	4	4	
	42, ¿Se monitorea para constatar lo solicitado por instancias superiores?	4	4	4	
Corrección	43, ¿Se brinda la oportunidad de asegurar el trabajo con las correcciones necesarias?	4	4	4	
	44, ¿Se realizan observaciones de ser necesarias?	4	4	4	
	45, ¿Se aplican sanciones justas como parte de las correcciones?	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen&Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Jorge Efraín Leclere Venegas  
ABOGADO  
REG. C.A.S. 2346

FIRMA VALIDADOR

DNI N° 41891737



## VALIDEZ DE EXPERTO VARIABLE N° 02

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jorge Efraín Leclere Venegas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social (x) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Red de Salud Pacífico Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)</b>	Encuesta organizacional en una comuna

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre compromiso organizacional
<b>Autor (a):</b>	Sánchez Jamanca, Florentino Carlos
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Corte Superior de Justicia de Áncash
<b>Dimensiones:</b>	Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo
<b>Confiabilidad:</b>	Alta
<b>Escala:</b>	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo compromiso organizacional (42–101) Regular compromiso organizacional (102 – 161) Alto compromiso organizacional (162–220)
<b>Cantidad de ítems:</b>	42
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre compromiso organizacional elaborado por Sánchez Jamanca, Florentino Carlos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional**

**Definición de la variable:** Compromiso organizacional

Para Asri, et al. (2018) consiste en las “voluntades de los empleados dispuestas a esforzarse más para el beneficio organizacional”. Es un signo de los empleados como autoidentificación en torno a los valores y metas que se aplican en una organización (p. 375).

**Dimensión 1:** Compromiso afectivo

Hu (2022) lo considera el aporte que posee énfasis en el trato para generar buenas relaciones ya que funciona la regulación de los “conflictos de roles” (p. 933).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---

Animosidad de compromiso Animosidad de compromiso	1, ¿Siente crecer el ánimo por seguir laborando en la institución?	4	4	4	
	2, ¿Le animan a seguir laborando en la institución?	4	4	4	
	3, ¿Contagia Ud. su ánimo por la institución con sus compañeros?	4	4	4	
Identificación como sentir	4, ¿Se identifica plenamente con los valores institucionales donde trabaja?	4	4	4	
	5, ¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades al interior de la institución?	4	4	4	
	6, ¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades fuera de la institución?	4	4	4	
Deseos de permanencia Deseos de permanencia	7, ¿Está satisfecho de permanecer en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	8, ¿Tiene expectativas firmes de seguir laborando en la entidad?	4	4	4	
	9, ¿Espera realmente seguir contando con sus compañeros de trabajo por mucho tiempo más?	4	4	4	
Adherencia a la identidad institucional	10, ¿Conoce toda la historia de la institución en que trabaja?	4	4	4	
	11, ¿Conoce los logros más destacados de la institución en que trabaja para con la sociedad?	4	4	4	
	12, ¿Conoce a todos los directivos y sus gestiones en la institución?	4	4	4	

Integración de las funciones asignadas	13, ¿Recibe de buen grado las funciones asignadas?	4	4	4	
	14, ¿Se concentra en las funciones asignadas?	4	4	4	
	15, ¿Cumple con buen ánimo las funciones asignadas?	4	4	4	

## Dimensión 2: Compromiso continuo

De Aguiar, et al. (2019) sostienen que es la “tendencia de querer seguir dentro de la organización” ya que vale el esfuerzo tras evaluar la empleabilidad obtenida, otras alternativas del mercado, así como costos asociados a las posibilidades de irse (p. 342).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por las remuneraciones recibidas	16, ¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?	4	4	4	
	17, ¿Considera que el sueldo vale la pena por los esfuerzos realizados?	4	4	4	
	18, ¿Se siente agradecido con la institución por los beneficios recibidos?	4	4	4	
Estabilidad laboral	19, ¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?	4	4	4	
	20, ¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir trabajando con la institución?	4	4	4	
	21, ¿Percibe que en la institución encuentra su estabilidad laboral?	4	4	4	
Inclinación a la permanencia	22, ¿Valora mucho lo aprendido por su permanencia de	4	4	4	

Inclinación a la permanencia	trabajo con la institución?				
	23, ¿Se siente agradecido de haber conocido a muchas personas por su permanencia de trabajo con la institución?	4	4	4	
	24, ¿Prefiere el clima laboral que encuentra en donde trabaja?	4	4	4	
Expectativas de mejora	25, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?	4	4	4	
	26, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la misma?	4	4	4	
	27, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la sociedad?	4	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso normativo

Betanzos-Díaz, et al. (2017) sostienen que consiste la “identificación y cumplimiento de los empleados con las normas establecidas por la organización”, en síntesis, prevalece el deber a lo pautado (p. 393).

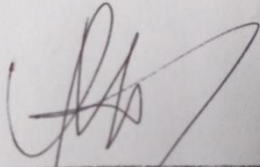
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad respecto a las funciones que se asignan	28, ¿Siente mucho la responsabilidad con las funciones asignadas?	4	4	4	
	29, ¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?	4	4	4	
	30, ¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de	4	4	4	

	las funciones asignadas?				
Rectitud para acatar instrucciones	31, ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en sus funciones?	4	4	4	
	32, ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?	4	4	4	
	33, ¿Coincide de buen grado con las sanciones contempladas cuando se incumple las labores?	4	4	4	
Lealtad	34, ¿Ha sido leal con la institución?	4	4	4	
	35, ¿Siente el ánimo por seguir siendo leal a la institución?	4	4	4	
	36, ¿Es leal con todos sus compañeros en el trabajo?	4	4	4	
Gratitud	37, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtuvo con la entidad?	4	4	4	
	38, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtendrá con la entidad?	4	4	4	
	39, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que aprende al trabajar?	4	4	4	
Reconocimientos por la organización en la localidad	40, ¿Siente orgullo de pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?	4	4	4	
	41, ¿Se esfuerza por posicionar a la institución en la sociedad?	4	4	4	
	42, ¿Considera que la sociedad aprueba el papel de la institución?	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen&Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Jorge Efraín Veclere Venegas  
ABOGADO  
REG. C.A.S. 2348

FIRMA VALIDADOR

DNI N° 41891737

## VALIDEZ DE EXPERTO VARIABLE N° 01

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Paul Gerardo Gonzalez Gutierrez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social (x)Educativa ( ) Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Procuraduría Pública Municipal
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Casma
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x )Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2022

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Sánchez Jamanca, Florentino Carlos
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Corte Superior de Justicia de Áncash
<b>Dimensiones:</b>	Planeación, Organización, Dirección y Control
<b>Confiabilidad:</b>	Alta
<b>Escala:</b>	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente gestión administrativa (45–104) Regular gestión administrativa (105– 164) Eficiente gestión administrativa (165–225)
<b>Cantidad de ítems:</b>	45
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre gestión administrativa elaborado por Sánchez Jamanca, Florentino Carlos en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa**

#### **Definición de la variable: Gestión administrativa**

Neira, et al. (2022) se trata de la “ejecución de actividades cuyo fin es el de obtener resultados determinados” de manera económica y eficiente posibilitando el desarrollo positivo de la institución (p. 111).

#### **Dimensión 1: Planeación**

Se trata para Nunn y McGuire (2010) de “propósito pormenorizado sobre lo que se piensa desarrollar” y está expresado por escrito. Se concibe como un plan sobre las operaciones futuras en el que se comprenden los riesgos posibles, pero considerando además el tamaño de la organización (párr. 1).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos organizacionales	1, ¿Hay esmero de la alta dirección por comprometerse con los objetivos de la organización?	4	4	4	
	2, ¿Se insta a los trabajadores a involucrarse con los objetivos de la organización?	4	4	4	
	3, ¿Se planifica actividades en función a los objetivos de la organización?	4	4	4	
Metas y acciones por implementar	4, ¿La planificación considera la implementación de metas?	4	4	4	
	5, ¿La planificación considera la implementación de acciones?	4	4	4	
	6, ¿En la planificación guardan relación las acciones con las metas?	4	4	4	
Jerarquización	7, ¿Se planifica en función a las necesidades respetando la estructura organizacional?	4	4	4	
	8, ¿Se planifica en función a las responsabilidades respetando la estructura organizacional?	4	4	4	
	9, ¿Se planifica considerando las expectativas de cada área en la estructura organizacional?	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Para Ramírez, et al. (2022) Se trata de las “coordinaciones concernientes a las actividades y tareas” que se contemplaron en la planeación, el trabajo de la organización conlleva a que la institución se torne productiva, es decir, de aquella precisamente que logra sus metas en plazos establecidos o lo antes posible, inclusive a veces con los menores costos (pp. 191-194).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones	10, ¿La organización de las actividades considera las funciones en la institución?	4	4	4	
	11, ¿Se complementan las acciones aprovechando las funciones de los trabajadores?	4	4	4	
	12, ¿Se designan los recursos según las funciones de cada área?	4	4	4	
Acciones y deberes	13, ¿Se organiza a los trabajadores asignándoles actividades necesarias?	4	4	4	
	14, ¿Se organiza a los trabajadores considerando las responsabilidades de los trabajadores?	4	4	4	
	15, ¿Se organizan los directivos considerando sus responsabilidades?	4	4	4	
Coordinaciones horizontales y verticales	16, ¿Se coordina entre las áreas del mismo rango?	4	4	4	
	17, ¿Existe mutuo apoyo entre las áreas del mismo rango?	4	4	4	
	18, ¿Existe una coordinación ordenada de arriba hacia abajo?	4	4	4	
Motivación respecto al personal	19, ¿Se alienta a los trabajadores a dar su mejor desempeño?	4	4	4	

	20, ¿Se destaca el buen desempeño de los trabajadores como ejemplo para los demás?	4	4	4	
	21 ¿Se otorgan reconocimientos al correcto desempeño?	4	4	4	
Liderazgo	22, ¿Hay un involucramiento de la alta dirección con su agenda institucional?	4	4	4	
	23, ¿Se percibe que la alta dirección acompaña a todos en el trabajo?	4	4	4	
	24, ¿Dirige toda la organización la alta dirección?	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Vanichchinchai (2019) concibe esta dimensión como la ejecución de lo que se planifica y organiza. Teóricamente, se espera que “la secuencia y acciones mismas se enmarquen conforme a lo que originalmente se ha previsto por la alta dirección”, en todo caso la realidad puede ser diferente y ofrecer variaciones respecto a lo inicial, se trata de ajustes en el camino y de variables que simplemente no estaban previstas. Los autores coinciden en que se pasa a las acciones o al despliegue necesario (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	25, ¿El ritmo de la comunicación dentro de la entidad fluye en forma oportuna?	4	4	4	
	26, ¿Los mensajes que circulan en la institución son muy puntuales?	4	4	4	
	27, ¿Comunica oportunamente la alta dirección sus órdenes?	4	4	4	
Instrucción	28, ¿Es clara la alta dirección en lo que solicita?	4	4	4	
	29, ¿Son precisas las directivas de la alta dirección?	4	4	4	

	30, ¿Se asegura la alta dirección en proporcionar detalles en las instrucciones de ser necesario?	4	4	4	
Medición	31, ¿Exige la alta dirección resultados medibles?	4	4	4	
	32, ¿Se involucra la alta dirección con evidencias concretas durante las labores?	4	4	4	
	33, ¿Considera la alta dirección trabajar en base a resultados solicitados por instancias superiores?	4	4	4	

#### Dimensión 4: Control

Frynas, et al. (2018) denominan a esta dimensión el límite del ciclo administrativo. Se trata de los procesos orientados al control incluyendo las evaluaciones y oportuna retroalimentación. “Se dispone de información relevante que se proporciona a la organización”, de ese modo hay evidencia para indicar la situación real de lo que acontece al interior y poder considerar lo que se ha cumplido, de lo que se cumplió con limitaciones y lo que no pudo cumplirse. La administración tiene la oportunidad de conocerse a sí misma, ello resulta crucial para replantear objetivos, realizar cambios y potenciar lo necesario (p. 72).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	34, ¿Todos los trabajadores pueden comunicar sus puntos de vista?	4	4	4	
	35, ¿Existe la política de puertas abiertas para tratar todo asunto interno?	4	4	4	
	36, ¿Permite la alta dirección espacios de diálogo de ser necesario?	4	4	4	
Supervisión	37, ¿Se realizan supervisiones programadas?	4	4	4	
	38, ¿Se realizan supervisiones inopinadas?	4	4	4	

	39, ¿Deriva la alta dirección recomendaciones derivadas de las supervisiones?	4	4	4	
Monitoreo	40, ¿Se realizan monitoreos constantemente?	4	4	4	
	41, ¿Se realizan monitoreos para problemas específicos?	4	4	4	
	42, ¿Se monitorea para constatar lo solicitado por instancias superiores?	4	4	4	
Corrección	43, ¿Se brinda la oportunidad de asegurar el trabajo con las correcciones necesarias?	4	4	4	
	44, ¿Se realizan observaciones de ser necesarias?	4	4	4	
	45, ¿Se aplican sanciones justas como parte de las correcciones?	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen&Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Fecha: 13/05/2023

Firma del experto:

.....  
Mg. Paul Gerardo González Gutiérrez

DNI: 47566037

## VALIDEZ DE EXPERTO VARIABLE N° 02

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Paul Gerardo González Gutiérrez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social (x)Educativa ( ) Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Procuraduría Pública Municipal
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Casma
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2022

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre compromiso organizacional
<b>Autor (a):</b>	Sánchez Jamanca, Florentino Carlos
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Corte Superior de Justicia de Áncash
<b>Dimensiones:</b>	Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo
<b>Confiabilidad:</b>	Alta
<b>Escala:</b>	Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo compromiso organizacional (42–101) Regular compromiso organizacional (102 – 161) Alto compromiso organizacional (162–220)
<b>Cantidad de ítems:</b>	42
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre compromiso organizacional elaborado por Sánchez Jamanca, Florentino Carlos en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional**

**Definición de la variable:** Compromiso organizacional

Para Asri, et al. (2018) consiste en las “voluntades de los empleados dispuestas a esforzarse más para el beneficio organizacional”. Es un signo de los empleados como autoidentificación en torno a los valores y metas que se aplican en una organización (p. 375).

**Dimensión 1:** Compromiso afectivo



Hu (2022) lo considera el aporte que posee énfasis en el trato para generar buenas relaciones ya que funciona la regulación de los “conflictos de roles” (p. 933).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Animosidad de compromiso Animosidad de compromiso	1, ¿Siente crecer el ánimo por seguir laborando en la institución?	4	4	4	
	2, ¿Le animan a seguir laborando en la institución?	4	4	4	
	3, ¿Contagia Ud. su ánimo por la institución con sus compañeros?	4	4	4	
Identificación como sentir	4, ¿Se identifica plenamente con los valores institucionales donde trabaja?	4	4	4	
	5, ¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades al interior de la institución?	4	4	4	
	6, ¿Tiene mucha identificación en participar de las actividades fuera de la institución?	4	4	4	
Deseos de permanencia Deseos de permanencia	7, ¿Está satisfecho de permanecer en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	8, ¿Tiene expectativas firmes de seguir laborando en la entidad?	4	4	4	
	9, ¿Espera realmente seguir contando con sus compañeros de trabajo por mucho tiempo más?	4	4	4	
Adherencia a la identidad institucional	10, ¿Conoce toda la historia de la institución en que trabaja?	4	4	4	
	11, ¿Conoce los logros más destacados de la institución en que	4	4	4	

	trabaja para con la sociedad?				
	12, ¿Conoce a todos los directivos y sus gestiones en la institución?	4	4	4	
Integración de las funciones asignadas	13, ¿Recibe de buen grado las funciones asignadas?	4	4	4	
	14, ¿Se concentra en las funciones asignadas?	4	4	4	
	15, ¿Cumple con buen ánimo las funciones asignadas?	4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso continuo

De Aguiar, et al. (2019) sostienen que es la “tendencia de querer seguir dentro de la organización” ya que vale el esfuerzo tras evaluar la empleabilidad obtenida, otras alternativas del mercado, así como costos asociados a las posibilidades de irse (p. 342).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por las remuneraciones recibidas	16, ¿Se siente agradecido con la institución por el sueldo recibido?	4	4	4	
	17, ¿Considera que el sueldo vale la pena por los esfuerzos realizados?	4	4	4	
	18, ¿Se siente agradecido con la institución por los beneficios recibidos?	4	4	4	
Estabilidad laboral	19, ¿Siente que trabajando con la institución ha podido garantizar el aseguramiento de su salud?	4	4	4	
	20, ¿Tiene expectativas para seguir garantizado el aseguramiento de su salud de seguir	4	4	4	

	trabajando con la institución?				
	21, ¿Percibe que en la institución encuentra su estabilidad laboral?	4	4	4	
Inclinación a la permanencia Inclinación a la permanencia	22, ¿Valora mucho lo aprendido por su permanencia de trabajo con la institución?	4	4	4	
	23, ¿Se siente agradecido de haber conocido a muchas personas por su permanencia de trabajo con la institución?	4	4	4	
	24, ¿Prefiere el clima laboral que encuentra en donde trabaja?	4	4	4	
Expectativas de mejora	25, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras en lo personal?	4	4	4	
	26, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la misma?	4	4	4	
	27, ¿Considera que de permanecer laborando en la institución obtendrá mejoras para la sociedad?	4	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso normativo

Betanzos-Díaz, et al. (2017) sostienen que consiste la “identificación y cumplimiento de los empleados con las normas establecidas por la organización”, en síntesis, prevalece el deber a lo pautado (p. 393).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad respecto a las funciones que se asignan	28, ¿Siente mucho la responsabilidad con las funciones asignadas?	4	4	4	

	29, ¿Cumple con mucha responsabilidad las funciones asignadas?	4	4	4	
	30, ¿Busca asegurarse por cuenta propia del cumplimiento de las funciones asignadas?	4	4	4	
Rectitud para acatar instrucciones	31, ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en sus funciones?	4	4	4	
	32, ¿Cumple de buen grado con la rectitud exigida en la disciplina institucional?	4	4	4	
	33, ¿Coincide de buen grado con las sanciones contempladas cuando se incumple las labores?	4	4	4	
Lealtad	34, ¿Ha sido leal con la institución?	4	4	4	
	35, ¿Siente el ánimo por seguir siendo leal a la institución?	4	4	4	
	36, ¿Es leal con todos sus compañeros en el trabajo?	4	4	4	
Gratitud	37, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtuvo con la entidad?	4	4	4	
	38, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que obtendrá con la entidad?	4	4	4	
	39, ¿Siente mucho agradecimiento por todo lo que aprende al trabajar?	4	4	4	
Reconocimientos por la organización en la localidad	40, ¿Siente orgullo de pertenecer a una institución que contribuye con la sociedad?	4	4	4	

	41. ¿Se esfuerza por posicionar a la institución en la sociedad?	4	4	4	
	42, ¿Considera que la sociedad aprueba el papel de la institución?	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen&Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Fecha: 13/05/2023

Firma del experto:



.....  
Mg. Paul Gerardo González Gutiérrez

DNI: 47566037

# ANEXO N 05.

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 01

Items	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																																	
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46				
Colaborador 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2		
Colaborador 2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3		
Colaborador 3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4		
Colaborador 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Colaborador 5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
Colaborador 6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
Colaborador 7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
Colaborador 8	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	
Colaborador 9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	
Colaborador 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Colaborador 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
Colaborador 12	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
Colaborador 13	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4		
Colaborador 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Colaborador 15	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Colaborador 16	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Colaborador 17	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
Colaborador 18	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	
Colaborador 19	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3
Colaborador 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
varianza de item	0.56	0.64	0.69	0.89	0.56	0.96	0.81	1	0.89	1	1.16	0.56	1.29	0.69	0.89	0.56	0.64	0.69	0.89	0.56	0.96	0.81	1	0.89	1	1.16	0.56	1.29	0.69	0.89	0.56	0.64	0.69	0.89	0.56	0.96	0.81	1	0.89	1	1.16	0.56	1.29	0.69	0.89	0.61				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right]$$

Número de Items	45
Suma de varianzas	37.18
Varianza de suma de	864.16
Coficiente Alpha	0.978725

# BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 02

Items	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																																										Total					
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42						
Colaborador 1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	113	
Colaborador 2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	148	
Colaborador 3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	3	175
Colaborador 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	128	
Colaborador 5	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	109	
Colaborador 6	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	109	
Colaborador 7	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	149	
Colaborador 8	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	104		
Colaborador 9	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76		
Colaborador 10	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	138	
Colaborador 11	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	113
Colaborador 12	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	148
Colaborador 13	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	3	175	
Colaborador 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	128
Colaborador 15	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	109
Colaborador 16	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	109	
Colaborador 17	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	146
Colaborador 18	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	5	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	5	3	3	104	
Colaborador 19	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76	
Colaborador 20	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	138
Varianza de Items	1	0.51523546	1	1.16	0.56	1.29	0.69	0.89	0.61	0.96	0.81	1	0.56	1	1.16	1	0.49	1	1.16	0.56	1.29	0.69	0.89	0.61	0.96	0.81	1	0.56	1	1.16	1	0.49	1	1.16	0.56	1.29	0.69	0.89	0.61	0.96	0.81	1.91						

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_y^2} \right]$$

Número de Items	42
Suma de varianzas	37.6552355
Varianza de suma de	721.2875
Coefficiente Alpha	0.97091195

**ANEXO N 06.**

Distribución del personal de la Corte Superior de Justicia de Áncash

<b>Condición del servidor público</b>	<b>Cantidad</b>
Jueces	99
Jurisdiccional estable	344
Jurisdiccional CAS	354
Administrativos estables	69
<b>Total</b>	<b>866</b>

Fuente: Oficina de Personal de la Corte Superior de Justicia de Áncash





Parte 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
 Turnitin de prueba - Parte 1	10 jul 2023 - 00:00	16 jul 2023 - 23:59	16 jul 2023 - 23:59	100

Resumen:

No exceder el 20% de similitud

 Refrescar Envíos

	Titulo del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
 Ver Recibo Digital	<a href="#">TESIS - SEMANA 15 - SANCHEZ JAMANCA FLORENTINO CARLOS. TURNITIN</a>	2131696974	15/07/2023 23:06	16% 	--/100	 --



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huaraz, 18 de Julio del 2023



Firmado digitalmente por QUINTO  
GOMERO Marcial FAU 20571436575  
soft  
Presidente De La Csj De Ancash  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 18.07.2023 15:51:45 -05:00

**RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 001027-2023-P-CSJAN-PJ**

**VISTO:** las solicitudes para autorizar la publicación de identidad de la Corte Superior de Justicia de Ancash en los resultados de investigación, cursadas por el señor Florentino Carlos Sanchez Jamanca, de fecha 28 de junio y 17 de julio del 2023; y,

**CONSIDERANDO:**

**Primero.-** El artículo 143° de la Constitución Política del Perú, precisa que el Poder Judicial está conformado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación, y por órganos que ejercen su gobierno y administración. En virtud al precepto constitucional estatuido, el presidente de la Corte Superior de Justicia, representa al Poder Judicial y dirige su política institucional en el ámbito del distrito judicial conforme lo establecen los incisos 1) y 3) del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**Segundo.-** Mediante los documentos del visto, el recurrente solicita autorización para publicar la identidad de la Corte Superior de Justicia de Ancash, en los resultados de su investigación para optar el grado académico de Maestro, tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA", señalando que viene cursando estudios (III Ciclo) en la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte, Maestría en Gestión Pública, pues viene desarrollando una investigación. Obra en autos el documento suscrito por el titular de la institución.

**Tercero.-** La investigación puede ser definida como un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento. Bajo este tenor, se ha solicitado a este despacho se autorice al recurrente, para que pueda publicar la identidad de la Corte Superior de Justicia de Ancash, en los resultados de su investigación, por lo que, en mérito a la investigación realizada, su pedido decanta en procedente, debiendo el recurrente apersonarse a Mesa de Partes de Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash a fin de recabar el documento de autorización.

Por estas consideraciones y en uso de las atribuciones conferidas en los incisos 3) y 9) del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con lo normado en los incisos 3) y 12) del artículo 9° del Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.- DECLARAR PROCEDENTE**, la solicitud de fecha 28 de junio y 17 de julio del 2023, presentada por el señor Florentino Carlos Sanchez Jamanca, a fin de que pueda realizar la publicación de identidad de la Corte Superior de Justicia de Ancash en los resultados de su investigación; en consecuencia, sírvase el recurrente apersonarse a Mesa de Partes de Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash a fin de recabar el documento de autorización.

**Artículo Segundo.-** Poner la presente resolución en conocimiento del recurrente, y demás interesados.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

Documento firmado digitalmente

---

**MARCIAL QUINTO GOMERO**  
Presidente de la CSJ de Ancash  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

MQG/mgm





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huaraz, 12 de Septiembre del 2023



Firmado digitalmente por QUINTO  
GOMERO Marcial FAU 20571436575  
soft  
Presidente De La Csj De Ancash  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 12.09.2023 10:14:47 -05:00

## RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 001372-2023-P-CSJAN-PJ

**VISTO:** la solicitud cursada por el señor Florentino Carlos Sanchez Jamanca, de fecha 5 de septiembre del 2023 y la Resolución Administrativa N° 001027-2023-P-CSJAN-PJ de fecha 18 de julio del 2023; y,

### CONSIDERANDO:

**Primero.-** El artículo 143 de la Constitución Política del Perú, precisa que el Poder Judicial está conformado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación, y por órganos que ejercen su gobierno y administración. En virtud al precepto constitucional estatuido, el presidente de la Corte Superior de Justicia, representa al Poder Judicial y dirige su política institucional en el ámbito del distrito judicial conforme lo establecen los incisos 1) y 3) del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

**Segundo.-** Mediante el escrito del visto se tiene que el señor Florentino Carlos Sanchez Jamanca solicita se integre la Resolución Administrativa N° 001027-2023-P-CSJAN-PJ de fecha 18 de julio del 2023, en el sentido de que al haberse autorizado la publicación del nombre de esta entidad en su investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA", la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte, le exigió que la entidad que autorizó la publicación del nombre tenga conocimiento que la tesis estará en un repositorio en la nube (Repositorio Institucional de la UCV).

**Tercero.-** En tal sentido, se tiene la Resolución N° 001027-2023-P-CSJAN-PJ de fecha 18 de julio del 2023, emitida por esta Presidencia, mediante la cual se declaró procedente, la solicitud de fecha 28 de junio y 17 de julio del 2023, presentada por el señor Florentino Carlos Sanchez Jamanca, a fin de que pueda realizar la publicación de identidad de la Corte Superior de Justicia de Ancash en los resultados de su investigación (...).

**Cuarto.-** Sobre la integración solicitada, se debe señalar que el quinto párrafo del artículo 172 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, supletoriamente aplicable al procedimiento administrativo, prescribe: "(...) El Juez puede integrar una resolución antes de su notificación. Después de la notificación pero dentro del plazo que las partes dispongan para apelarla, de oficio o a pedido de parte, el Juez puede integrarla cuando haya omitido pronunciamiento sobre algún punto principal o accesorio. (...)".

**Quinto.-** Por consiguiente, estando a lo solicitado, se advierte que se trata de un nuevo pedido realizado por el recurrente; por tanto, esta dependencia no ha omitido pronunciamiento sobre algún punto principal o accesorio solicitado en sus escritos de





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

fecha 28 de junio y 17 de julio del 2023 al emitirse la Resolución N° 001027-2023-P-CSJAN-PJ, en consecuencia su solicitud de integración deviene en improcedente.

**Sexto.-** Sin perjuicio de ello, al advertirse que lo solicitado es un requisito para la presentación del proyecto de investigación del recurrente, necesitando la autorización expresa por la entidad de que la mencionada tesis se encuentre en un repositorio virtual; se debe de indicar que al haberse autorizado la publicación de identidad de la Corte Superior de Justicia de Ancash mediante la resolución antes señalada, resulta viable la autorización de que la investigación se encuentre en un repositorio en la nube (Repositorio Institucional de la UCV).

Por estas consideraciones y en uso de las atribuciones conferidas en los incisos 3) y 9) del artículo 90 del Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con lo normado en los incisos 3) y 12) del artículo 9° del Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N.° 090-2018-CE-PJ,

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud de integración de la Resolución Administrativa N° Resolución N° 001027-2023-P-CSJAN-PJ de fecha 18 de julio del 2023.

**Artículo Segundo.-** **AUTORIZAR** que la publicación de la investigación titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA del señor Florentino Carlos Sanchez Jamanca se encuentre en el repositorio virtual Institucional de la UCV.

**Artículo Tercero.-** **Póngase** la presente resolución en conocimiento del recurrente, para su conocimiento y fines pertinentes, y los demás interesados.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

Documento firmado digitalmente

\_\_\_\_\_  
**MARCIAL QUINTO GOMERO**  
Presidente de la CSJ de Ancash  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

MQG/arr





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2023", cuyo autor es SANCHEZ JAMANCA FLORENTINO CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR <b>DNI:</b> 10682519 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 23- 07-2023 01:25:28

Código documento Trilce: TRI - 0593168