

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: PILLCO PRIMO SUSAN CAROL
ASESOR: MG. BAO CONDOR CARLOS LEOPOLDO**

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí. A una personita que desde el momento que me entere que estaba creciendo dentro de mí, me dio fuerzas y motivación para seguir con este proyecto. A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mis hermanos que me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A C.J, indirectamente hiciste que retomara este proyecto que ya había abandonado, pero con tus retos lograste que desempolvara la tesis para continuar.

A mi asesor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

RESUMEN

El estudio buscó evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022. El tipo de estudio fue aplicado, nivel explicativo y diseño no experimental - transversal. La población quedó constituida por 30 trabajadores del personal administrativo de la UNHEVAL, obtenida por muestreo no probabilístico, de tipo intencional. El cuestionario empleado midió las variables estudiadas y fue validado por expertos para determinar su validez de contenido y la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, obteniendo un índice de 0,985 para el instrumento de compromiso organizacional y 0.988 para gestión administrativa. Los resultados muestran un compromiso organizacional saludable en un 90%, una gestión administrativa excelente con un 49% y una relación en un nivel alto con 97.2% entre las variables, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.972$, aceptando la hipótesis de estudio. Por tanto, se concluye que el compromiso organizacional influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

Palabras clave: afectivo, normativo, continuo, planeación, control.

ABSTRACT

The study sought to evaluate the influence of organizational commitment on the administrative management of the administrative staff of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022. The type of study was applied, explanatory level and non-experimental - cross-sectional design. The population was constituted by 30 workers of the administrative staff of UNHEVAL, obtained by non-probabilistic sampling, of an intentional type. The questionnaire used measured the variables studied and was validated by experts to determine its content validity and reliability using Cronbach's alpha, obtaining an index of 0.985 for the instrument of organizational commitment and 0.988 for administrative management. The results show a healthy organizational commitment in 90%, an excellent administrative management with 49% and a relationship at a high level with 97.2% between the variables, because $p = 0.000 < 0.05$ and $r = 0.972$, accepting the study hypothesis. Therefore, it is concluded that the organizational commitment influences the administrative management of the administrative staff of the National University Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.

Keywords: affective, normative, continuous, planning, control.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| RESUMEN..... | iv |
| ABSTRACT | v |
| INTRODUCCIÓN | viii |
| CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.. | 9 |
| 1.1. Fundamentación del problema | 9 |
| 1.2. Justificación e importancia..... | 11 |
| 1.3. Viabilidad de la investigación | 12 |
| 1.4. Formulación del problema de investigación..... | 12 |
| 1.4.1. Problema general | 12 |
| 1.4.2. Problemas específicos..... | 12 |
| 1.5. Objetivos de la investigación..... | 13 |
| 1.5.1. Objetivo general..... | 13 |
| 1.5.2. Objetivos específicos | 13 |
| CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS | 14 |
| 2.1.1. Hipótesis General..... | 14 |
| 2.1.2. Hipótesis Específicas | 14 |
| 2.2. Operacionalización de variables..... | 15 |
| 2.3. Definición operacional de variables | 16 |
| CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO | 17 |
| 3.1. Antecedentes..... | 17 |
| 3.2. Bases teóricas | 19 |
| 3.3. Bases conceptuales | 20 |
| CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO..... | 30 |
| 4.1 Ámbito de estudio..... | 30 |
| 4.2 Tipo y nivel de investigación | 30 |
| 4.3 Población y muestra | 30 |
| 4.4 Diseño de investigación..... | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 4.5. Técnicas e instrumentos | 32 |
| 4.5.1. Técnicas | 32 |
| 4.5.2. Instrumentos..... | 32 |
| 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos..... | 34 |
| 4.7. Aspectos éticos | 34 |
| CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 36 |
| 5.1. Análisis descriptivo | 36 |
| 5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis..... | 53 |
| 5.3. Discusión de resultados | 56 |
| 5.4. Aporte científico de la investigación..... | 58 |
| CONCLUSIONES | 60 |
| SUGERENCIAS | 61 |
| REFERENCIAS..... | 62 |
| ANEXOS..... | 67 |

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional se considera como un vínculo entre la organización y los trabajadores, siendo atractivo desde el punto de vista del empleado, pues éste hace posible vislumbrar estabilidad laboral, percibiendo provecho por su permanencia en la empresa, convirtiéndose en un conductor que lleva al trabajador a decidir aportar su esfuerzo para obtener los beneficios a largo plazo (Betanazos et al., 2006). Representan gran ventaja tanto para la familia, así como para la economía individual, familiar y nacional.

La gestión administrativa representa un conglomerado de actividades y tareas realizadas de forma coordinada y que permite emplear de forma adecuada los recursos que tiene una empresa. Todo ello con la finalidad de lograr los propósitos de la organización y lograr los mejores resultados.

Por lo expresado, el estudio busca evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022. Es importante desarrollar un adecuado compromiso organizacional que permita una adecuada gestión administrativa dentro de la organización.

El presente trabajo está estructurado en los siguientes capítulos: El capítulo uno: presenta el problema de investigación, se fundamenta, se justifica, se señala por qué es importante, exponiendo algunas limitantes durante su desarrollo, se plantean las interrogantes de estudio y objetivos. El capítulo dos expone las hipótesis, variables y operacionalización.

El capítulo tres: presenta el marco que expone las teorías del estudio; trabajos previos sobre el tema, las bases teóricas y conceptuales. Capítulo cuatro: aborda los métodos del estudio: donde se expone el ámbito, población, muestra, nivel, tipo y diseño, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad y los procedimientos empleados para tabular los datos. Capítulo cinco: se muestran los resultados obtenidos en la investigación, así como la discusión, expuestos mediante el análisis descriptivo e inferencial, y los aportes del estudio. Para concluir se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Se puede apreciar a nivel mundial que las sociedades van sufriendo transformaciones producto de diversos cambios en los paradigmas propios de cada contexto, tanto a nivel social, científico, religioso y cultural. Para los Estados, estos cambios no pasan desapercibidos, de allí que los gobiernos fomenten mecanismos para dar respuesta a las múltiples necesidades de sus habitantes; de tan manera que se sienten comprometidos con el desarrollo humano, generando mejoras en todos los servicios, redundando en mayores beneficios para los ciudadanos.

De esta forma, las instituciones públicas deben mantener buenas condiciones laborales, fomentando en sus trabajadores un sentido de satisfacción por su labor y de esta forma demostrar el compromiso con su institución. Se debe tener en cuenta que el compromiso organizacional es determinante para el éxito de las organizaciones, ya que, a partir de este compromiso, se llevará a cabo una adecuada gestión administrativa que beneficie a todos los trabajadores.

“Las organizaciones pasan por diversas situaciones complejas, los efectos de la globalización, así como la internacionalización de las mismas, hace que todos debamos estar preparados para nuevos desafíos y oportunidades” (Torrez, 2015, p. 41). Los trabajadores son el principal capital de toda organización, siendo las personas quienes aportan ese valor único y especial a cada institución; si se encuentran en ambientes apropiados de trabajo, ellos buscarán dar lo mejor de sí mismos, se sentirán con un compromiso organizacional fuerte y utilizarán por ende al máximo sus potencialidades (Chiavenato, 2011).

El compromiso organizacional es el estado en el cual un empleado se identifica con una organización o institución en que se encuentra trabajando, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización, evidenciando un alto compromiso en el trabajo que desempeña en la empresa o institución; por lo que significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto

compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia (García & Ibarra, 2015).

Según el modelo multidimensional, elaborado por Meyer y Allen dividen en tres componentes diferenciales al compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo (Meyer & Allen, 1991). Estos componentes nos permitirán medir las actitudes de los empleados sintiéndose parte de la organización o institución a la que pertenecen.

El compromiso organizacional probablemente es un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto; un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo; pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo; así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma (Robbins, 1999). El reto en la actualidad del área de dirección y gestión de los Recursos Humanos radica es diseñar herramientas para que los trabajadores se comprometan con los objetivos de la organización y se integren a ella, obteniendo ventajas que se sostengan y duren con el paso del tiempo.

Vivimos en un mundo globalizado, en el que día a día las organizaciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y solución de los problemas cotidianos que enfrentan en su práctica laboral, por tal razón es que competimos con nosotros mismos, buscando ser mejores, personal y profesionalmente; es por eso que las instituciones públicas o privadas la globalización presenta un nuevo enfoque que tiene relación directa con los cambios en las organizaciones y en la formación del potencial humano por tal

razón buscan mayores y mejores profesionales que les permita mejorar su competitividad (Casa, 2015).

Actualmente las organizaciones, se ha visto aquejada por un conjunto de variables internas y externas, que requieren significativos cambios, que lleven a las organizaciones a efectuar esfuerzos de mejora, donde se establece que el éxito o fracaso de cualquier organización dependerá, en buena medida, del compromiso de sus miembros (Villalobos, 2017). En este sentido, un elevado compromiso hará posible mantener las capacidades globales que se generan y las ventajas que se han ido logrando.

El objetivo del estudio es evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022, todo ello teniendo en cuenta que los trabajadores de una empresa son la pieza clave para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa, basados en los niveles de compromiso que demuestren.

1.2. Justificación e importancia

Este trabajo se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica.

A nivel teórico se fundamenta en la teoría de Fayol (1963) quien define la gestión como cuatro acciones primordiales: planeación, organización, dirección y control. Asimismo, se basa en los postulados teóricos de Meyer & Allen, así como de Robbins, quienes abordan premisas importantes vinculadas con el compromiso organizacional. La investigación pretende contrastar la vigencia de estas teorías.

Justificación práctica.

Esta investigación se realizará porque existe la necesidad de mejorar la gestión administrativa, tomando como referencia el grado de compromiso institucional que demuestren los trabajadores, buscando dar solución a diversas situaciones que se presentan dentro de las empresas y que afectan el logro de sus objetivos y misión institucional. De igual manera, en la medida que se fomente el compromiso, se incrementará la productividad en general y el desarrollo de la institución.

Justificación metodológica.

Desde este punto, se propone, durante el desarrollo el estudio, una nueva forma de entender la administración, a la luz de instrumentos que serán validados para su ejecución. Dichos instrumentos permitirán estudiar las variables por separado y se convertirán en una herramienta valiosa para futuros investigadores.

Importancia

El estudio es importante, ya que ofrecerá información relevante a los responsables de conducir los procesos administrativos de la UNHEVAL, sobre cómo se está desarrollando la gestión administrativa en base al grado de compromiso que demuestran los trabajadores; y en esta medida se puedan tomar acciones pertinentes y sobre todo preventivas que impacten en procesos administrativos de calidad dentro de la universidad, alcanzando siempre los resultados esperados.

De igual manera, el estudio es importante, ya que los resultados obtenidos generarán aportes que permitan diseñar nuevas propuestas en el marco de la administración, pudiendo convertirse en referentes valiosos para el desarrollo de estudios experimentales.

1.3. Viabilidad de la investigación

El estudio es perfectamente viable, ya que se dispone de todos los recursos, tanto humanos como materiales para su ejecución.

1.4. Formulación del problema de investigación**1.4.1. Problema general**

- ¿Cómo influye el compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el compromiso organizacional afectivo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?

- ¿Cómo influye el compromiso organizacional normativo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?
- ¿Cómo influye el compromiso organizacional continuo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

- Evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia del compromiso organizacional afectivo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.
- Establecer la influencia del compromiso organizacional normativo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.
- Comprobar la influencia del compromiso organizacional continuo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de la hipótesis de investigación

2.1.1. Hipótesis General

Hi: El compromiso organizacional influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022

Ho: El compromiso organizacional no influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.

2.1.2. Hipótesis Específicas

Hi1: El compromiso organizacional afectivo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.

Ho1: El compromiso organizacional afectivo no influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.

Hi2: El compromiso organizacional normativo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.

Ho2: El compromiso organizacional normativo no influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.

Hi3: El compromiso organizacional continuo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

Ho3: El compromiso organizacional continuo no influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

2.2. Operacionalización de variables

| VARIABLE | CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|---|----------------------|--|
| Variable independiente: Compromiso organizacional | Se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización (Díaz & Quijada, 2015) | Compromiso Afectivo | <ul style="list-style-type: none"> • Integración emocional • Sentimiento de pertenencia |
| | | Compromiso normativo | <ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Obligación personal de permanencia |
| | | Compromiso Continuo | <ul style="list-style-type: none"> • Permanencia • Interés económico • Opciones laborales |
| Variable dependiente: Gestión administrativa | Conjunto de actividades y procesos definidos que el directivo tiende a desarrollar en función de los recursos que tengan a disposición (Arnoletto, 2014) | Planeación | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de Misión y visión. • Valores institucionales. • Objetivos sanitarios. • Planes de trabajo y estrategias sanitarias |
| | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organizacional • Organigrama actualizado • Documentos de gestión • Manejo del RRHH • Comunicación interna |
| | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> • Logros y compromiso • Recompensa por el trabajo • Toma de decisiones compartidas • Pertinencia en el trabajo |
| | | Control | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos y metas • Control anticipado • Evaluación de desempeño • Información actualizada • Control del RRHH • Presupuesto es controlado |

2.3. Definición operacional de variables

Variable independiente:

Compromiso organizacional: será entendido en la investigación como el grado o nivel en que los miembros de la organización se comprometen a nivel afectivo, normativo y continuo para poder lograr los objetivos de la organización en la cual laboran.

Variable dependiente:

Gestión administrativa: proceso que direcciona el desempeño de los trabajadores, fundamentado en la planeación, organización, dirección y control, para garantizar el uso óptimo de recursos hacia el logro de los fines organizacionales.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacional

Berberoglu (2018) evaluó las percepciones de los empleados de la salud sobre el clima organizacional, probando el impacto hipotético del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional; adoptando un enfoque cuantitativo, recopilando datos de trabajadores de la salud en hospitales públicos en el norte de Chipre, utilizando un cuestionario autoadministrado. Los resultados revelaron que el clima organizacional está altamente correlacionado con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido; los resultados de la regresión lineal simple indicaron que el clima organizacional es significativo para predecir el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido, concluyendo que existe una relación positiva y lineal entre el clima organizacional con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido, ya que los resultados del análisis de regresión sugirieron que el clima organizacional tiene un impacto en la predicción del compromiso organizacional y la percepción organizacional (Berberoglu, 2018).

Nacional

Anchelia, et al. (2021), presentaron el estudio “La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas”. El estudio se enfocó en determinar la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional en trabajadores del sector educación. Siendo un estudio cuantitativo, básico, diseño no experimental, corte transversal, tipo correlacional. La población estuvo conformada por 88 trabajadores del sector educación tales como docentes, personal administrativo y directivos; se emplearon dos cuestionarios uno de gestión administrativa y otro de Compromiso organizacional, los que fueron sometidos a criterios de expertos; dichos instrumentos obtuvieron 0.885 y 0.801 de fiabilidad por alfa de Cronbach y se concluyó que existió una relación positiva y significativa entre ambas variables, estableciéndose que

mientras exista una buena gestión, el compromiso de los trabajadores se incrementa progresivamente (Anchelia, et al., 2021).

Mamani (2018), presentó el estudio “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018”. El objetivo fue: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores; la investigación fue básica, de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios aplicados a una muestra de 66 trabajadores administrativos; los resultados según el estadístico R de Pearson, muestran que se obtuvo un $r = 0,852$, con lo cual se concluye que con un nivel de significancia del 5% existe una relación directa y altamente significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto (Mamani, 2018).

Guillén, (2018), estudió el Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana. Refiere que el 81% fueron calificados en los niveles buena y excelente compromiso, el 83% están en los niveles alto y excelente de desempeño; al relacionar el compromiso organizacional con el desempeño laboral se obtuvo una relación directa positiva y muy significativa en una proporción alta (Guillén, 2018).

Por su parte, Rojas (2017) tiene la tesis intitulada “Gestión Administrativa y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima”. Investigación de tipo aplicada, descriptivo, correlacional de diseño no experimental y corte transversal; la población fue de 50 personas y se utilizaron instrumentos de cuestionarios para recoger la información de ambas variables, llegando a concluir que dadas las evidencias estadísticas existe una relación significativa de la gestión administrativa con el compromiso organizacional de dichos trabajadores estudiados, la misma conclusión se da en las tres dimensiones de la variable compromiso organizacional (Rojas, 2017).

Saldaña & Cornejo (2017), en, en su estudio “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la

Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, en la ciudad de Lima, en el año 2017; concluye que: *“existen una correlación positiva significativa débil $r = 0.276^{**}$ entre el Compromiso Organizacional Afectivo y Desempeño Laboral. $r = 0.276^{**}$ entre el Compromiso Organizacional Continuo y Desempeño Laboral. $r = 0.382^{**}$ entre el Compromiso Organizacional Normativo y Desempeño Laboral. Conclusiones: Existe una correlación positiva significativa débil $r = 0.354^{**}$ entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión”*

Juscamayta (2017), estudió el compromiso organizacional y edesempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Los resultados en cuanto a la variable Compromiso Organizacional arrojó que el 31.7% de los empleados administrativos presentan un alto nivel, y en cuanto a la variable desempeño laboral el 48.3% un nivel medio, concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos de dicha universidad, presentando una correlación regular positiva ($r=0.647$) al 95% de confianza (Juscamayta, 2017).

Regional

Aguirre y Cruz (2018), desarrollaron el estudio “Control interno y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 310 Educación Yarowilca, Huánuco”, buscando como objetivo establecer la relación entre ambas variables. El estudio fue no experimental, correlacional, diseño correlacional-transversal de enfoque cuantitativo; la población y la muestra estuvo compuesta por 91 servidores públicos; para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman, concluyendo que existe una correlación alta de 0,999 entre el control interno y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 310 Educación Yarowilca (Aguirre y Cruz, 2018).

3.2. Bases teóricas

Teoría del Compromiso Organizacional

Meyer & Allen (1991:106) señalan “que el compromiso organizacional es un estado psicológico”. Ellos, proponen una conceptualización más completa del

tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación (Chiavenato, 2007).

Robbins (1999), define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización; un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Teoría Clásica de la Administración Henry Fayol

La teoría clásica de la administración conocida también como corriente fayolista por su creador Henry Fayol, para Fayol era muy significativo vender, producir y proteger los bienes de una empresa (Chiavenato, 2007). La teoría clásica nació de la necesidad de fundar un método científico de la administración con el fin de estructurar un conocimiento, una ciencia sólida para ser instruida más tarde en todos los niveles de la educación; se solicitaban jefes en las empresas, pero jefes que verdaderamente se hicieran cargo de las responsabilidades de un conjunto de trabajadores, jefes que supieran mandar al igual que proyectar sus actividades, jefes con un gran conocimiento de su área y de la práctica administrativa; la tarea administrativa por ningún motivo debe ser una carga para las autoridades, sino más bien un compromiso compartido con los subordinados (Robbins, 1999).

3.3. Bases conceptuales

3.2.1. Compromiso organizacional

De forma retrospectiva, cabe citar que la idea más estructurada sobre compromiso organizacional fue dada por Meyer y Allen (1991) quienes adoptaron un punto de vista diferente y conceptualizaron el modelo de tres componentes del compromiso organizacional (Fonseca et al., 2019; Berberoglu, 2018, Yousef, 2017).

Al respecto Meyer y Allen explicaron los tres componentes del compromiso organizacional tales como compromiso afectivo, continuidad y normativo, los empleados con niveles más altos de compromiso afectivo permanecen en sus organizaciones porque quieren, aquellos con altos niveles de compromiso de continuidad permanecen en sus organizaciones porque necesitan y aquellos asociados con el compromiso normativo permanecen porque sienten que debería hacerlo (Meyer y Allen, 1991).

El concepto de compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o dejar de ser miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991).

Cualquier organización logra el éxito por medio del compromiso organizacional de su capital humano, el cual es un importante activo que sobre el cual actúa la dirección de una empresa para evaluar la lealtad y el nivel de vinculación de los empleados con la organización, por ello, se considera como trascendente que las empresas conozcan el nivel de compromiso de sus miembros (Peña et al.,2016).

Según Cúlibrk et al. (2018) se entiende por compromiso organizacional al grado en que los empleados se identifican con la organización en la que trabajan, qué tan comprometidos están con la organización y si están listos para dejarla. Por otro lado, Cesário & Chambel (2017) manifestaron que el compromiso organizacional se puede considerar como una extensión de la satisfacción laboral, ya que se trata de la actitud positiva que tiene un empleado, no hacia su propio trabajo, sino hacia la organización. Las emociones, sin embargo, son mucho más fuertes en el caso del compromiso organizacional y se caracteriza por el apego del empleado a la organización y la disposición a hacer sacrificios por la organización (Valaei & Rezaei, 2016).

Una organización será sostenible, siempre que el compromiso asumido se encamine de las instancias superiores hacia abajo y, que además posea un continuo proceso de seguimiento por parte de la alta dirección de la institución; por lo que se asume que el compromiso organizacional se encuentra promovido desde las instancias jerárquicas más elevadas (Chordiya, et al.,2017).

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Arias (2015), propone una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización; los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (Arias, 2015).

Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización; en este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador (Arias, 2015).

Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización; es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa (Arias, 2015).

El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen; significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella; esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general (Rivera, 2015).

3.2.2. Gestión administrativa

La gestión administrativa se define como el conjunto de actividades y procesos definidos que el o los directivos tienden a desarrollar en función de los recursos que tengan a disposición como por ejemplo recursos materiales, humanos, entre otros (Arnoletto, 2014).

Por su parte Ocando (2017) mencionó que la gestión administrativa equivale al proceso o mecanismo desarrollado por un único o diversos responsables cuya finalidad es direccionar el desempeño de los trabajadores, lo que se traduce en qué tan adecuado es el proceso de empleo de recursos de los que disponen. El proceso de gestión marca la pauta que orienta el desarrollo socioeconómico y que al mismo tiempo garantiza el empleo optimizado de todos los recursos disponibles orientando el desempeño de los trabajadores hacia la consolidación de los fines trazados por la organización y sus directivos (Castro, 2016).

La gestión administrativa, debe ser entendida como una serie de operaciones que deben ser ejecutadas con la finalidad de movilizar una serie de recursos que se tengan a disposición (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de plasmar los objetivos de una institución; razón por la cual dicho proceso compete una serie de requerimientos tales como planificación, asignación de procesos, delimitación de funciones y en especial la toma de decisiones y manejo de conflictos que pudiesen ocurrir en el contexto de la organización (Junshan, 2017).

En este mismo orden de ideas, Altinay, et al. (2018) mencionaron que administrar se relaciona con el desenvolvimiento del personal idóneo que gravita en función de los objetivos institucionales, manejando operativamente los recursos que tenga a disposición, asumiendo la toma de decisiones.

Según Frederick Taylor define a la administración como el objeto principal de la Administración ha de ser: asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados (Ocampos & Valencia, 2017).

La doctrina administrativa tiene por objeto facilitar el gobierno de las empresas, sean industriales, sean militares o de cualquier otra índole; sus principios, sus reglas y sus procedimientos deben, pues responde tanto a las necesidades del ejercicio como a las necesidades de la industria; añade: Administrar es prever,

organizar, dirigir, coordinar y controlan, definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa (Junshan, 2017).

1. Importancia de la Gestión Administrativa: Como lo explica George Terry, la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar recursos; de allí su importancia, ya que a través de esta se puede lograr el cumplimiento y logro de objetivos estratégicos haciendo sinergia de cada uno de los colaboradores de la entidad en la cual se labora (Castro, 2016).

2. Objetivos de la Gestión Administrativa: Son objetivos de la gestión administrativa: mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la empresa u organización a largo plazo, proporcionar productos y servicios de calidad, desarrollar la responsabilidad en el bienestar de la sociedad, determinar las necesidades internas de información, relativas a las funciones, actividades y procesos administrativos de la organización y a su satisfacción, perfeccionar el flujo organizacional de la información y el nivel de comunicación manejando eficientemente los recursos organizacionales de información (Ocando, 2017).

3. Medios utilizados en la Gestión administrativa: Dentro de los medios utilizados en la gestión administrativa tenemos (Gonzales, 2018):

a) **Recursos Materiales:** Son los bienes tangibles con que cuenta la empresa para poder ofrecer sus servicios, tales como instalaciones: edificios, maquinaria, equipo, oficinas, terrenos, instrumentos, herramientas; materia prima: materias auxiliares que forman parte del producto, productos en proceso, productos terminados, entre otros. (Gonzales, 2018).

b) **Recursos Técnicos:** Son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos, pueden ser: Sistemas de producción, de ventas, de finanzas, administrativos, Fórmulas, patentes, marcas, entre otros (Gonzales, 2018).

c) **Recursos Humanos:** Estos recursos son indispensables para cualquier grupo social; ya que de ellos depende el manejo y funcionamiento de los

demás recursos; poseen las siguientes características: Posibilidad de desarrollo, Ideas, imaginación, creatividad, habilidades, sentimientos, experiencias, conocimientos, entre otros (Gonzales, 2018).

d) Recursos Financieros: Son los recursos monetarios propios y ajenos con los que cuenta la empresa, indispensables para su buen funcionamiento y desarrollo, pueden ser Recursos financieros propios, se encuentran en: dinero en efectivo, aportaciones de los socios (acciones), utilidades y Recursos financieros ajenos; están representados por: préstamos de acreedores y proveedores, créditos bancarios o privados y emisiones de valores (Gonzales, 2018).

4. Principios de la Administración: La función administrativa es el componente fundamental para el logro de los resultados junto con la eficiencia y su labor recae sobre el organismo social de la empresa, es decir, sobre las personas que la conforman; la salud y el buen funcionamiento del organismo social dependen de cierto número de situaciones que se consideran casi invariablemente de principios, de leyes o de reglas (Guadarrama, 2015).

a) División de trabajo: Tiene por objeto llegar a producir más con el mismo esfuerzo, se aplica a todos los trabajos en los cuales se involucra cierto número de personas que solicitan varias clases de capacidades, trae como consecuencia la especialización de las funciones y la separación de los poderes (Guadarrama, 2015).

b) La autoridad y disciplina: la autoridad es el derecho a mandar y el poder de hacerse obedecer; no se concibe a la autoridad sin la responsabilidad; en un jefe se diferencia la autoridad estatutaria que depende de la función, y la autoridad personal, hecha de inteligencia, saber, experiencia, valor moral, dotes de mando, servicios prestados; la disciplina se refiere a la obediencia, la actividad, la conducta, los signos externos de respeto mostrado de acuerdo con los acuerdos establecidos entre la empresa y cada uno de sus empleados (Guadarrama, 2015).

c) Unidad de mando y de dirección: Un subordinado debe acatar órdenes sólo de un superior; este principio es de potestad única; Únicamente un

jefe y un solo programa para un conjunto de operaciones que desarrollen el mismo objeto; la unidad de mando no puede existir sin la unidad de dirección, pero no se deriva de ésta (Guadarrama, 2015).

- d) Subordinación del interés particular al interés general:** El interés de un subordinado o de un conjunto de subordinados no debe predominar sobre el beneficio de la empresa; es decir, que el interés de la familia debe influir sobre el beneficio de los miembros; deben hacerse a un lado la avaricia, el egoísmo, la pereza y todas las pasiones humanas que afectan el desarrollo de una organización; la organización, para que pueda lograr esta situación, requiere de estabilidad y buen modelo de sus superiores; las juntas de trabajo deben ser las más imparciales posibles y debe existir una vigilancia estrecha para arreglar problemas y pronosticar circunstancias desfavorables (Guadarrama, 2015).
- e) Remuneración del personal:** Debe constar de un justo y garantizado agrado para todos los empleados y para la organización en términos de remuneración; la gratificación del personal es el monto del servicio entregado; los diversos modos de salario en uso para los trabajadores son pago por jornada, por tareas y por destajo; todo ello con el beneficio de subsidios, primas y recompensas extras para motivar al personal (Guadarrama, 2015).
- f) Centralización:** Se refiere a la concentración de la autoridad en la alta jerarquía de la organización; en los pequeños negocios, la centralización es autoritaria e irrefutable; en los grandes negocios, las órdenes pasan por diferentes canales y esto prohíbe centralizar la toma de decisiones (Guadarrama, 2015).
- g) Jerarquía o cadena escalar:** Es la línea de mando el cual va desde el escalón más alto hasta el más bajo; este camino está impuesto a la vez por la necesidad de una transmisión asegurada y por la unidad de mando; es un error prescindir de la vía jerárquica sin necesidad; pero lo es mucho mayor perseguirla cuando debe resultar de ello un daño para la empresa (Guadarrama, 2015).

- h) Orden y equidad:** Un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio; de la misma manera se utiliza para la técnica de orden social: un lugar para cada persona y cada persona en su lugar, este principio, impedirá pérdidas de tiempo y de materiales constantemente y cuando se haya proyectado y asegurado su lugar establecido; si éste no se cumple, entonces el orden es aparente; la equidad exige mucha discreción, experiencia y bondad; la aspiración de equidad y de igualdad son deseos que hay que tener en cuenta en el trato con el personal, la equidad resulta de la mezcla de la generosidad con la justicia (Guadarrama, 2015).
- i) Estabilidad del personal:** La rotación tiene un impacto negativo sobre la eficiencia de la organización, cuanto más tiempo una persona perdure en un cargo, más tendrá la posibilidad de mostrar interés, acción e iniciativa y podrá explotar sus destrezas dentro de la organización (Guadarrama, 2015).
- j) Iniciativa:** Es la capacidad de imaginar un plan y de afirmar su éxito, la libertad de plantear y la de ejecutar, la organización debe ser lo más flexible y transparente posible, así sus elementos podrán tener la seguridad de manifestarse (Guadarrama, 2015).
- k) Unión del personal o espíritu de equipo:** “La unión hace la fuerza” es un dicho muy anticuado, pero en realidad es la única técnica para que un equipo de trabajo alcance sus objetivos; la empresa debe trabajar al unánime, como una sola alma y por un mismo objetivo, cuando exista esa combinación, seguramente estaremos hablando de una organización en especial; la armonía y la unión entre personas crean grandes fuerzas para la organización (Guadarrama, 2015).

5. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Las empresas emplean una metodología en sus actos, y el proceso administrativo es una metodología que se puede emplear para solucionar inconvenientes que surgen al interior de la empresa. Considerando cuatro dimensiones (Bonilla & Díaz, 2015:96):

- a) Planeación:** Es el conjunto ordenado de pasos que permite definir los objetivos de una organización, las políticas y estrategias que dirigirán la

adquisición, uso y disposición de recursos para cumplir dichos objetivos (Bellido, 2016).

A través de esta primera etapa del proceso administrativo logramos un plan el cual es el medio que se va a emplear, siendo esencial los hay simples o complejos, de corta o larga permanencia; es en esta función administrativa se debe realizar ciertas actividades necesarias, tales como aclarar, amplificar y determinar los objetivos, pronosticar, establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo, seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos y establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo (Bonilla & Díaz, 2015).

- b) Organización:** Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos, se trata de determinar qué recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización; luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa (Bonilla & Díaz, 2015).
- c) Dirección:** Ejecución diaria de las actividades detalladas, teniendo como características el conducir al elemento humano hacia la eficiencia productiva, encaminar a los empleados al espíritu de cooperación, inspirar confianza en el trabajo, estimular el trabajo individual y colectivo y conectar diversas actividades, recurso y personal adecuado; el objetivo de este proceso administrativo es llegar al máximo rendimiento de todos los empleados en el interés de los aspectos globales; la habilidad de administrar se basa en ciertas cualidades personales y en el conocimiento de los principios generales de la administración (Bonilla & Díaz, 2015).
- d) Control:** El control puede definirse como el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa; todos los gerentes deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó; los gerentes no pueden saber en realidad si sus unidades funcionan como es debido hasta haber evaluado qué actividades se han realizado y haber comparado el desempeño real con

la norma deseada; un sistema de control efectivo asegura que las actividades se terminen de manera que conduzcan a la consecución de las metas de la organización; radica en una comprobación para evidenciar si todas las cosas ocurren de conformidad con el procedimiento acogido, las instrucciones transmitidas y los principios constituidos; su objetivo es situar los puntos débiles y las faltas para modificarlas e impedir su reproducción (Bonilla & Díaz, 2015).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de estudio

La investigación se ejecutó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, ubicada en el Distrito de Pillco Marca, provincia y Departamento de Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de investigación

Según su naturaleza es una investigación Cuantitativa, porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, et al., 2014). Corresponde a una investigación de tipo aplicada, porque “está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato” (Orosco y Pomasunco, 2014: 55); desde esta perspectiva, los resultados obtenidos sobre la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, permiten una aproximación a nuevas propuestas en este campo de estudio.

4.2.2. Nivel de investigación

Corresponde al nivel explicativo, ya que “se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto” (Arias, 2016: 29). De esta forma se buscó evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

4.3 Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por 320 trabajadores que forman parte del personal administrativo que labora en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, sede central Huánuco. El personal administrativo es encargado de la administración de la universidad, quien se encarga de ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Muestra: Se define la muestra como un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta (Hernández, et al., 2014). En este sentido, estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos de la UNHEVAL, sede central Huánuco; elegidos entre trabajadores de la sede central (18) y de las diversas facultades de la Universidad (12 trabajadores administrativos). El criterio para considerar esta muestra estuvo basado en la “disponibilidad que tiene el investigador para acceder a este grupo humano” (Arias, 2016: 32).

Muestreo: La muestra fue considerada por muestreo no probabilístico, de tipo intencional (Arias, 2016). Cabe resaltar que, en el muestreo no probabilístico, la muestra elegida no depende de la probabilidad; sino del proceso de toma de decisiones del investigador; por ello la muestra seleccionada dependió tanto de los criterios de inclusión y exclusión, como de la disponibilidad de los trabajadores para formar parte del estudio.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

Criterios de Inclusión:

- Trabajador CAS de la UNHEVAL
- Que tenga laborando más de 03 años en la universidad
- Que acepte firmar el consentimiento informado

Criterios de Exclusión:

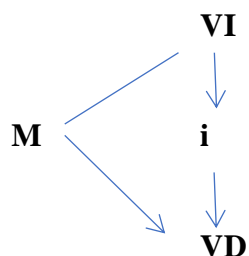
- Trabajador que no sea CAS de la UNHEVAL
- Que tenga laborando menos de 03 años en la universidad
- Que no acepte firmar el consentimiento informado

4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional, por cuanto se observa un fenómeno, en un tiempo determinado en su contexto real

para su posterior análisis, sin manipular intencionadamente las variables en estudio (Hernández, et al., 2014).

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M: Corresponde a la muestra

VI: Variable independiente: Compromiso organizacional.

VD: Variable dependiente: Gestión administrativa

i: influencia de la variable independiente sobre la dependiente

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Se entiende por técnica, el procedimiento de obtener datos o información, son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general, la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información (Arias, 2016:41).

Para recolectar la información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, definido como un formato redactado en forma de interrogatorio que permitió obtener información acerca de las variables compromiso organizacional y gestión administrativa. También se utilizó la técnica del fichaje, como instrumento se usaron los diferentes tipos de fichas.

4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados miden las variables compromiso organizacional y gestión administrativa en cada una de sus dimensiones.

Cuestionario para el compromiso organizacional: Se empleó el “Inventario de Compromiso Organizacional”, elaborado por Allen y Meyer País en Estados Unidos en el Año 2002. Que consta de 21 preguntas; que, como valor final tienen la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo (1)

En Desacuerdo (2)

Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo (3)

De Acuerdo (4)

Totalmente de Acuerdo (5)

Considerando el valor que tiene cada ítem se elabora una escala valorativa final siendo la siguiente.

- **Saludable:** 64 a 105 pts.
- **No Saludable:** 21 a 63 pts.

Cuestionario para la gestión administrativa: Este cuestionario contiene 40 preguntas diferenciadas por las dimensiones e indicadores, el valor final de cada pregunta fue medido con la escala de Likert, siendo:

Pésimo = (1)

Deficiente = (2)

Regular = (3)

Buena= 4)

Excelente= (5)

Posteriormente, se utiliza la siguiente escala para medir el nivel de desarrollo de la gestión administrativa:

Eficiente: de 91 a 150 puntos

Deficiente: de 30 a 90 puntos

4.5.2.1. Validación de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos para determinar su validez de contenido.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos

El Alfa de Cronbach, es un coeficiente que calcula la fiabilidad de una escala de medida, fue utilizado en este estudio. Se obtuvo un índice de 0,916 para el

Inventario de Compromiso Organizacional y ,929 para el cuestionario de gestión administrativa.

| Inventario de Compromiso Organizacional | | |
|--|---|----------------|
| Estadísticas de fiabilidad | | |
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,916 | ,916 | 21 |

| Gestión Administrativa | | |
|-----------------------------------|---|----------------|
| Estadísticas de fiabilidad | | |
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,929 | ,929 | 40 |

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se empleó la Estadística Descriptiva como herramienta para el análisis, esto se realizó aplicándola a cada una de las variables en estudio, en este caso el compromiso organizacional y la gestión administrativa. Se realizó una descripción de los datos y se analizaron estadísticamente para determinar la influencia de una variable sobre la otra, de acuerdo a los resultados obtenidos.

Para el procesamiento de los datos y posterior análisis de los resultados se empleó el programa estadístico de investigación SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Dicho programa tiene grandes ventajas como trabajar con extensas bases de datos de forma sencilla y rápida. Finalmente, los datos serán presentados mediante barras de frecuencia.

4.7. Aspectos éticos

De acuerdo con los principios establecidos en el **Reporte de Belmont**, y en la **Resolución 008430 de octubre 4 de 1993**: y debido que esta investigación se consideró como investigación sin riesgo y en cumplimiento con los aspectos mencionados con el Artículo 6 de la presente resolución, el presente estudio aplicó

el consentimiento informado, considerando que los sujetos de investigación son tratados como seres autónomos, permitiéndoles decidir por sí mismos.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Variable: Compromiso organizacional

a) Dimensión: Compromiso organizacional afectivo

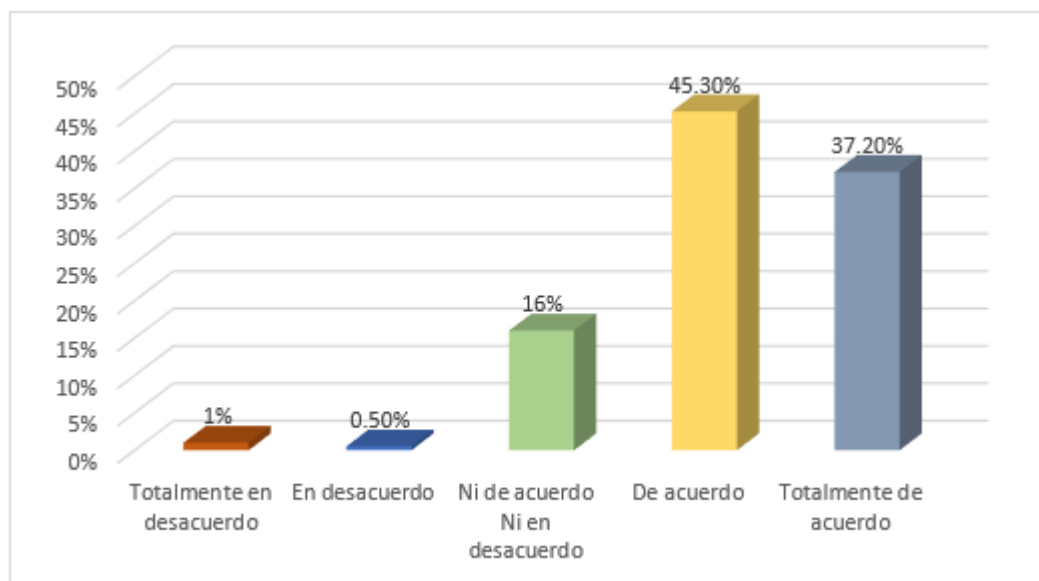
Tabla 1. Compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UNHEVAL

| N° | <i>Compromiso Afectivo</i> | <i>Totalmente en desacuerdo</i> | | <i>En desacuerdo</i> | | <i>Ni de acuerdo Ni en desacuerdo</i> | | <i>De acuerdo</i> | | <i>Totalmente de acuerdo</i> | | <i>TOTAL</i> | |
|----|--|---------------------------------|-----------|----------------------|-------------|---------------------------------------|------------|-------------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|------------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 01 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 3 | 10 | 1 | 3 | 2 | 7 | 11 | 37 | 13 | 43 | 30 | 100 |
| 02 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 27 | 10 | 33 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| 03 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 13 | 15 | 50 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 04 | En esta organización me siento como en familia. | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 20 | 12 | 40 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| 05 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 13 | 17 | 57 | 9 | 30 | 30 | 100 |
| 06 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 17 | 15 | 50 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 07 | Me siento parte integrante de esta organización. | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 13 | 15 | 50 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| | Total | 3 | 1% | 1 | 0.5% | 33 | 16% | 95 | 45.3% | 78 | 37.2% | 210 | 100 |

Fuente: Inventario de compromiso organizacional

Elaboración: Tesista

Figura 1. Compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

Sobre el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 45.3% se encuentra de acuerdo y el 37.2% totalmente de acuerdo con este compromiso, ya que les gustaría continuar el resto de su carrera profesional en esta organización (43%), así como se sienten como en familia dentro de la organización y sienten que cualquier problema en esta organización, es también su problema (40%). Todo ello les lleva a sentirse parte integrante de la UNHEVAL, por lo que trabajar aquí significa mucho para ellos (37%) y se sienten orgullosos de trabajar aquí (30%). Por otro lado, sólo un 16% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la práctica del compromiso afectivo.

b) Dimensión: Compromiso organizacional normativo

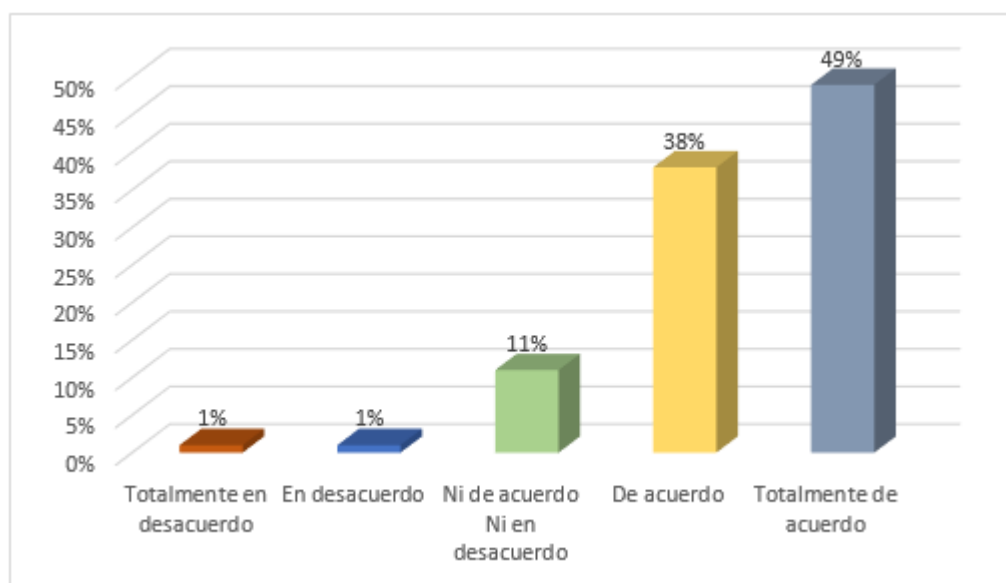
Tabla 2. Compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UNHEVAL

| N° | <i>Compromiso Normativo</i> | <i>Totalmente en desacuerdo</i> | | <i>En desacuerdo</i> | | <i>Ni de acuerdo Ni en desacuerdo</i> | | <i>De acuerdo</i> | | <i>Totalmente de acuerdo</i> | | <i>TOTAL</i> | |
|----|--|---------------------------------|----------|----------------------|----------|---------------------------------------|----------|-------------------|----------|------------------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 01 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 27 | 10 | 33 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| 02 | Creo que debo mucho a esta organización. | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 7 | 11 | 37 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 03 | Esta organización se merece mi lealtad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 11 | 37 | 17 | 56 | 30 | 100 |
| 04 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 15 | 50 | 13 | 43 | 30 | 100 |
| 05 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 2 | 7 | 1 | 3 | 3 | 10 | 11 | 37 | 13 | 43 | 30 | 100 |
| 06 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 11 | 37 | 17 | 56 | 30 | 100 |
| | Total | 2 | 1% | 2 | 1% | 19 | 11% | 69 | 38% | 88 | 49% | 180 | 100 |

Fuente: Inventario de compromiso organizacional

Elaboración: Tesista

Figura 2. Compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

En cuanto al compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 49% se encuentra totalmente de acuerdo y el 38% muy de acuerdo, ya que creen que no podrían dejar esta organización porque sienten que tienen un compromiso con la gente de aquí (56%), consideran que esta organización merece su lealtad (56%) y creen que le deben mucho (53%). Por otra parte, sólo un 11% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la práctica del compromiso normativo.

c) Dimensión: Compromiso organizacional continuo

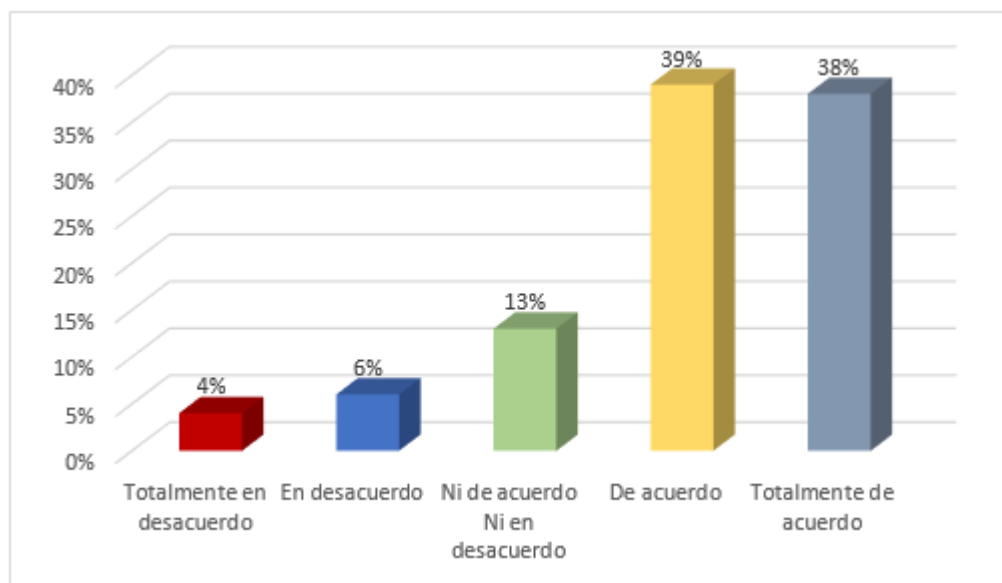
Tabla 3. Compromiso organizacional continuo del personal administrativo de la UNHEVAL

| N° | <i>Compromiso Continuo</i> | <i>Totalmente en desacuerdo</i> | | <i>En desacuerdo</i> | | <i>Ni de acuerdo Ni en desacuerdo</i> | | <i>De acuerdo</i> | | <i>Totalmente de acuerdo</i> | | <i>TOTAL</i> | |
|----|---|---------------------------------|----------|----------------------|----------|---------------------------------------|----------|-------------------|----------|------------------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 01 | Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | 1 | 3 | 2 | 7 | 3 | 10 | 11 | 37 | 13 | 43 | 30 | 100 |
| 02 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | 2 | 7 | 1 | 3 | 3 | 10 | 13 | 43 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 03 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 2 | 7 | 4 | 13 | 3 | 10 | 11 | 37 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 04 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | 0 | 0 | 2 | 7 | 6 | 20 | 12 | 40 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 05 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | 0 | 0 | 2 | 7 | 6 | 20 | 12 | 40 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 06 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 2 | 7 | 3 | 10 | 4 | 13 | 10 | 33 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 07 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 11 | 37 | 17 | 56 | 30 | 100 |
| 08 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 4 | 13 | 1 | 3 | 5 | 17 | 12 | 40 | 8 | 27 | 30 | 100 |
| | Total | 11 | 4% | 15 | 6% | 32 | 13% | 92 | 39% | 90 | 38% | 240 | 400 |

Fuente: Inventario de compromiso organizacional

Elaboración: Tesista

Figura 3. Compromiso organizacional continuo del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

Respecto al compromiso organizacional continuo del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 39% se encuentra de acuerdo y el 38% totalmente de acuerdo con este compromiso, ya que si continúan en esta organización es porque en otra no tendrían las mismas ventajas y beneficios que reciben aquí (43%), Es importante resaltar que el personal administrativo considera que, en este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para ellos (33%), ya que muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas (33%) y una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo (33%). Por otra parte, un 13% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la práctica del compromiso organizacional continuo.

d) Consolidado: Variable Compromiso organizacional

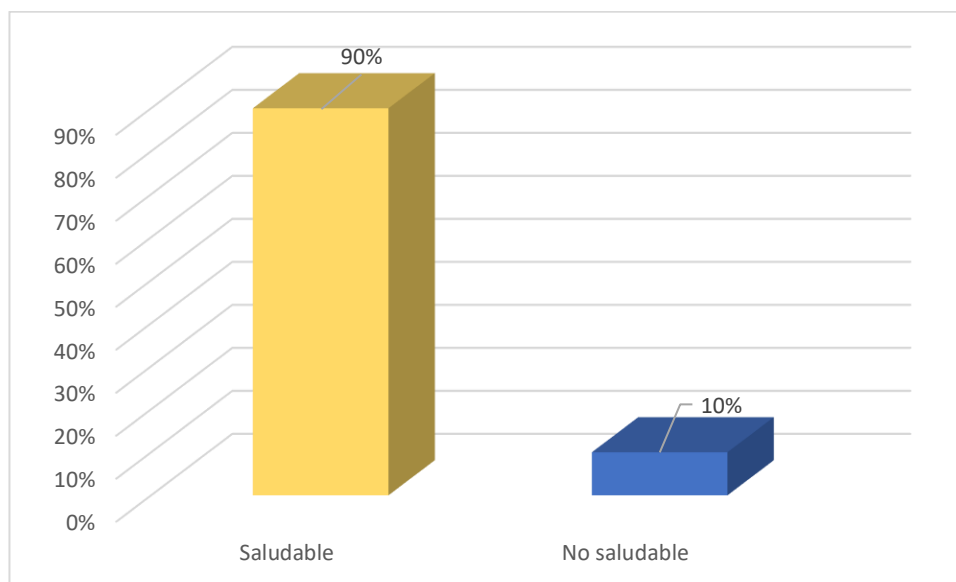
Tabla 4. Compromiso organizacional del personal administrativo de la UNHEVAL

| N° | | Saludable (64 a 105) | | No saludable (21 a 63) | | TOTAL | |
|----|----------------------------------|----------------------|-----|------------------------|-----|-------|-----|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 01 | Compromiso Organizacional | 27 | 90% | 3 | 10% | 30 | 100 |

Fuente: Inventario de compromiso organizacional

Elaboración: Tesista

Figura 4. Compromiso organizacional del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

En cuanto al compromiso organizacional del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que en un 90% este compromiso es saludable, ya que hay un compromiso afectivo hacia la organización, así como un compromiso con las normas institucionales porque saben lo que es correcto y un compromiso continuo, lo que permite establecer que el personal administrativo de la UNHEVAL, permanecerá por un periodo de tiempo más largo en su trabajo, realizando todas las actividades necesarias para el logro de los objetivos propuestos en la organización.

5.1.2. Variable: Gestión administrativa

a) Dimensión: Planeación

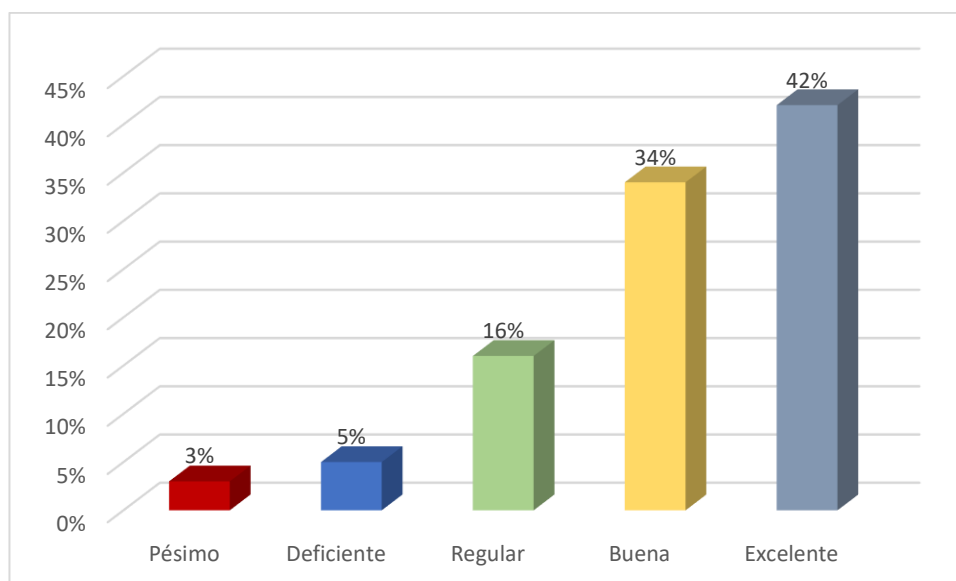
Tabla 5. Planeación en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | <i>Dimensión: Planeación</i> | <i>Pésimo</i> | | <i>Deficiente</i> | | <i>Regular</i> | | <i>Buena</i> | | <i>Excelente</i> | | <i>Total</i> | |
|----|---|---------------|----------|-------------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definida y establecida la Misión | 0 | 0 | 2 | 7 | 7 | 23 | 10 | 33 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definida y establecida la Visión | 0 | 0 | 2 | 7 | 7 | 23 | 10 | 33 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 12 | 40 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 4 | Están definidos los objetivos de la Universidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 43 | 17 | 57 | 30 | 100 |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 2 | 7 | 3 | 10 | 9 | 30 | 7 | 23 | 9 | 30 | 30 | 100 |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 2 | 7 | 3 | 10 | 6 | 20 | 9 | 30 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 2 | 7 | 3 | 10 | 6 | 20 | 9 | 30 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 2 | 7 | 3 | 10 | 9 | 30 | 7 | 23 | 9 | 30 | 30 | 100 |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 43 | 17 | 57 | 30 | 100 |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 12 | 40 | 15 | 50 | 30 | 100 |
| | Total | 8 | 3% | 16 | 5% | 49 | 16% | 102 | 34% | 125 | 42% | 300 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa

Elaboración: Tesista

Figura 5. Planeación en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

Sobre la Planeación en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 42% señala que es excelente, ya que están definidos los objetivos de la Universidad y cada uno conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones (57%). De igual manera, conocen y se encuentran claramente definidos y establecidos los Valores (53%) y se realiza un correcto proceso de Planeación en las actividades de los servicios y/o direcciones (50%). En el mismo orden de ideas, el 34% señala que la planeación es buena, ya que se formulan y emplean estrategias y cronograma de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios (30%). Un 16% expresa que la planeación es regular, 5% que es deficiente y un 3% que es pésima.

b) Dimensión: Organización

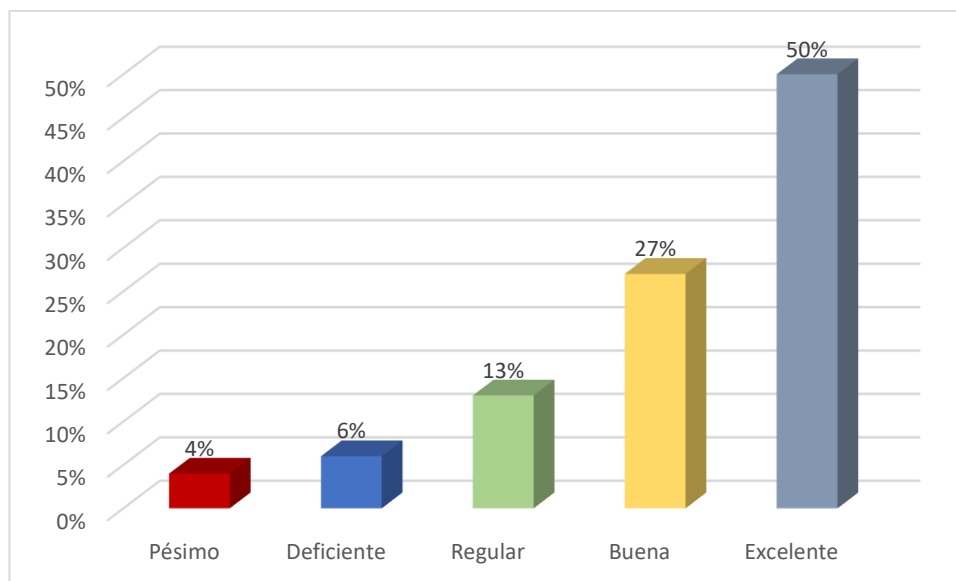
Tabla 6. Organización en la gestión administrativa del personal administrativo

| | <i>Dimensión: Organización</i> | <i>Pésimo</i> | | <i>Deficiente</i> | | <i>Regular</i> | | <i>Buena</i> | | <i>Excelente</i> | | <i>Total</i> | |
|----|---|---------------|----------|-------------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 1 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 17 | 7 | 23 | 18 | 60 | 30 | 100 |
| 2 | El organigrama de la universidad es actualizado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 27 | 90 | 30 | 100 |
| 3 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 12 | 40 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 4 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 17 | 25 | 83 | 30 | 100 |
| 5 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 1 | 3 | 3 | 10 | 5 | 17 | 10 | 33 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 6 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 4 | 13 | 5 | 17 | 6 | 20 | 7 | 23 | 8 | 27 | 30 | 100 |
| 7 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 20 | 9 | 30 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| 8 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 2 | 7 | 3 | 10 | 5 | 17 | 10 | 33 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 9 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 2 | 7 | 3 | 10 | 5 | 17 | 10 | 33 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 10 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 20 | 9 | 30 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| | Total | 11 | 4% | 18 | 6% | 40 | 13% | 82 | 27% | 149 | 50% | 300 | 100 |

de la UNHEVAL

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa
Elaboración: Tesista

Figura 6. Organización en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

Sobre la Organización en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 50% señala que es excelente, ya que el organigrama de la universidad es actualizado (90%), existen manuales de funciones actualizados en su departamento (83%), conoce la estructura organizacional de la universidad (60%), los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar (53%), la universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal y existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones (40%). En el mismo orden de ideas, el 27% señala que la organización es buena, ya que existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad (33%). Un 13% expresa que la organización es regular, 6% que es deficiente y un 4% que es pésima.

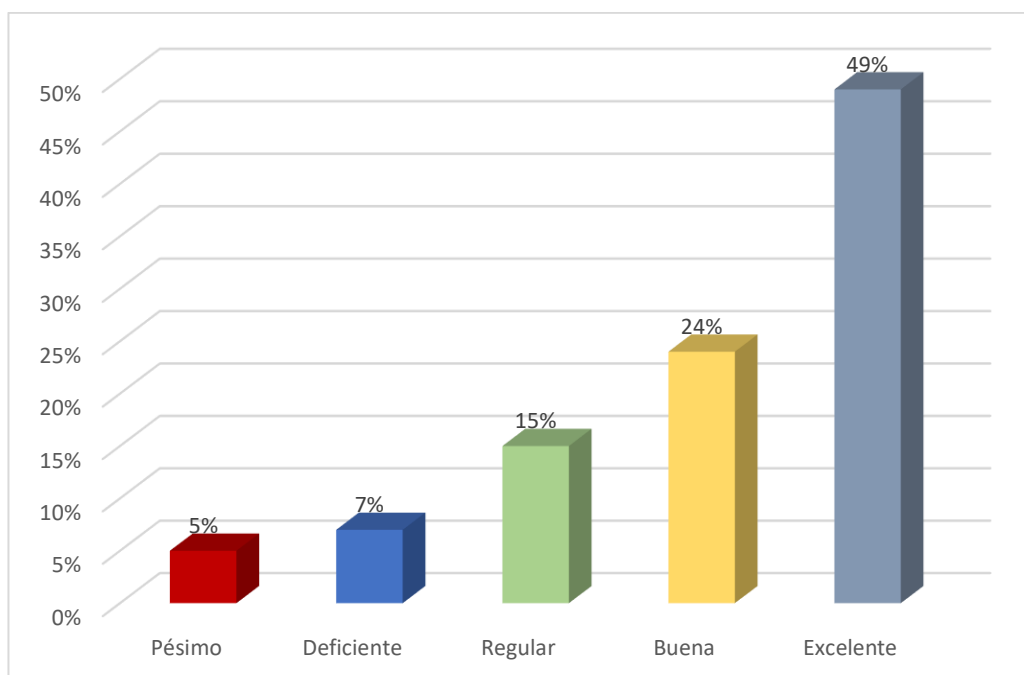
c) Dimensión: Dirección

Tabla 7. Dirección en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| <i>Dimensión: Dirección</i> | | <i>Pésimo</i> | | <i>Deficiente</i> | | <i>Regular</i> | | <i>Buena</i> | | <i>Excelente</i> | | <i>Total</i> | |
|-----------------------------|--|---------------|----------|-------------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 1 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 4 | 13 | 5 | 17 | 6 | 20 | 7 | 23 | 8 | 27 | 30 | 100 |
| 2 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | 2 | 7 | 3 | 10 | 5 | 17 | 10 | 33 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 3 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 4 | 13 | 5 | 17 | 6 | 20 | 7 | 23 | 8 | 27 | 30 | 100 |
| 4 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 2 | 7 | 3 | 10 | 9 | 30 | 7 | 23 | 9 | 30 | 30 | 100 |
| 5 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 20 | 9 | 30 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| 6 | Se trabaja en equipo en su servicio y/o dirección | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 12 | 40 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 7 | Está satisfecho con su trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 27 | 90 | 30 | 100 |
| 8 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 27 | 90 | 30 | 100 |
| 9 | La relación con su jefe directo es: | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 17 | 7 | 23 | 18 | 60 | 30 | 100 |
| 10 | La supervisión y coordinación de su trabajo es de forma justa y balanceada | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 20 | 9 | 30 | 12 | 40 | 30 | 100 |
| Total | | 14 | 5% | 20 | 7% | 45 | 15% | 74 | 24% | 147 | 49% | 300 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa
Elaboración: Tesista

Figura 7. Dirección en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

Sobre la Dirección en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 49% señala que es excelente, ya que el personal está satisfecho con su trabajo, tiene sentido de pertenencia para con su trabajo (90%), considera que la relación con su jefe directo es excelente (60%), la supervisión y coordinación de su trabajo es de forma justa y balanceada, así como se evalúa la eficiencia y eficacia en su servicio (40%). Asimismo, el 24% señala que la dirección es buena, ya que siente que es bien recompensado por su trabajo (33%). Un 15% expresa que la dirección es regular, 7% que es deficiente y un 5% que es pésima.

c) Dimensión: Control

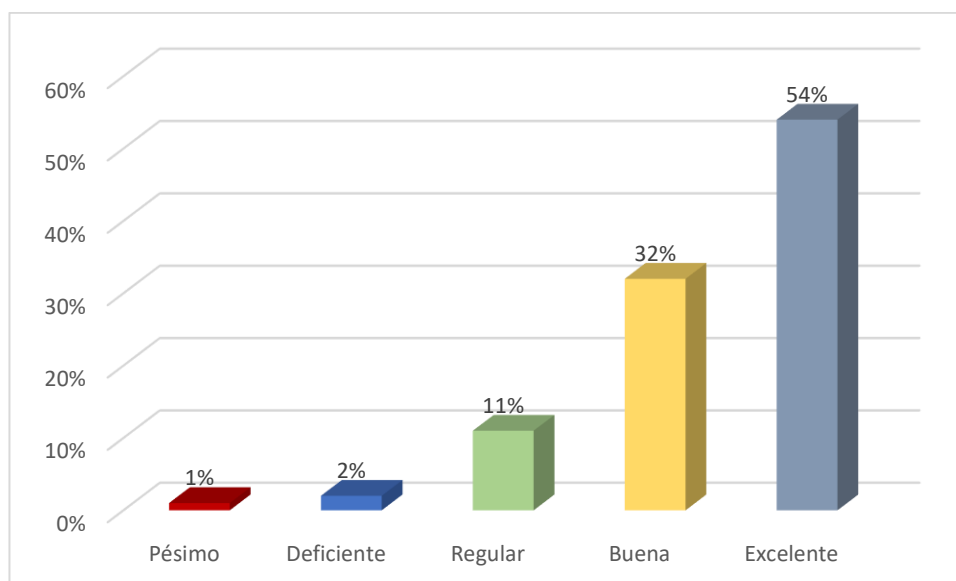
Tabla 8. Control en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | <i>Dimensión: Control</i> | <i>Pésimo</i> | | <i>Deficiente</i> | | <i>Regular</i> | | <i>Buena</i> | | <i>Excelente</i> | | <i>Total</i> | |
|----|--|---------------|----------|-------------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 1 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 0 | 0 | 2 | 7 | 6 | 20 | 9 | 30 | 13 | 43 | 30 | 100 |
| 2 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 0 | 0 | 2 | 7 | 7 | 23 | 10 | 33 | 11 | 37 | 30 | 100 |
| 3 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 11 | 37 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 4 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 13 | 43 | 15 | 50 | 30 | 100 |
| 5 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 12 | 40 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 6 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 2 | 7 | 3 | 10 | 6 | 20 | 9 | 30 | 10 | 33 | 30 | 100 |
| 7 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 27 | 90 | 30 | 100 |
| 8 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 20 | 24 | 80 | 30 | 100 |
| 9 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 12 | 40 | 16 | 53 | 30 | 100 |
| 10 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | 12 | 40 | 15 | 50 | 30 | 100 |
| | Total | 2 | 1% | 7 | 2% | 31 | 11% | 97 | 32% | 163 | 54% | 300 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa

Elaboración: Tesista

Figura 8. Control en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

Sobre el Control en la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que el 54% señala que es excelente, ya que es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que labora (90%), así como se controla el presupuesto de su servicio (80%), también se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades, es evaluado su desempeño en base a algún estándar y considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que labora (53%). En el mismo orden de ideas, se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones y los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios (50%). El 32% señala que el Control es bueno, ya que existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección (33%). Un 11% expresa que el control es regular, 2% que es deficiente y un 1% que es pésimo.

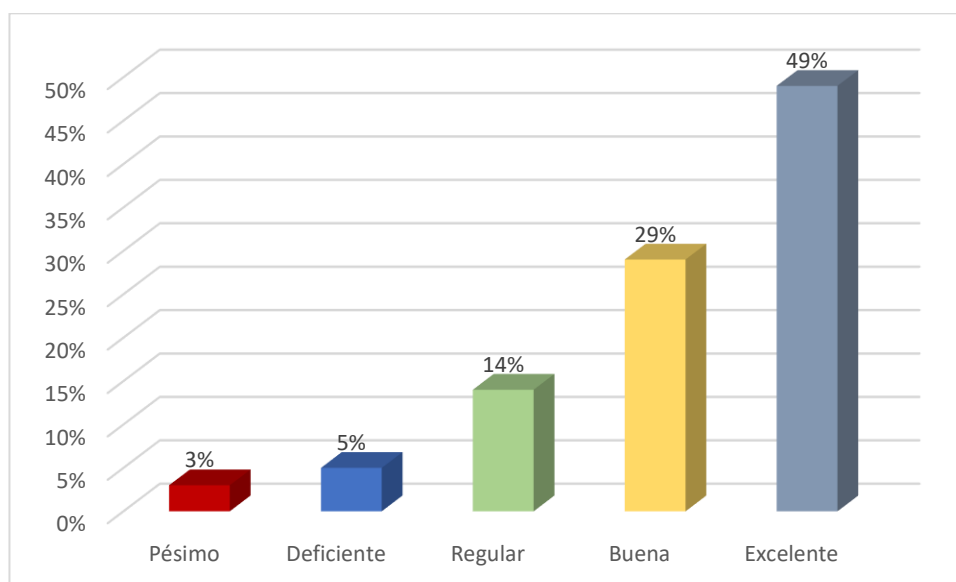
d) Consolidado: Variable Gestión Administrativa

Tabla 9. Dimensiones de la Gestión Administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | <i>Dimensión</i> | <i>Pésimo</i> | | <i>Deficiente</i> | | <i>Regular</i> | | <i>Buena</i> | | <i>Excelente</i> | | <i>Total</i> | |
|---|------------------|---------------|----------|-------------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 1 | Planeación | 8 | 3% | 16 | 5% | 49 | 16% | 102 | 34% | 125 | 42% | 300 | 100 |
| 2 | Organización | 11 | 4% | 18 | 6% | 40 | 13% | 82 | 27% | 149 | 50% | 300 | 100 |
| 3 | Dirección | 14 | 5% | 20 | 7% | 45 | 15% | 74 | 24% | 147 | 49% | 300 | 100 |
| 4 | Control | 2 | 1% | 7 | 2% | 31 | 11% | 97 | 32% | 163 | 54% | 300 | 100 |
| | Total | 35 | 3% | 61 | 5% | 165 | 14% | 355 | 29% | 584 | 49% | 1200 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa
Elaboración: Tesista

Figura 9. Dimensiones de la Gestión Administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

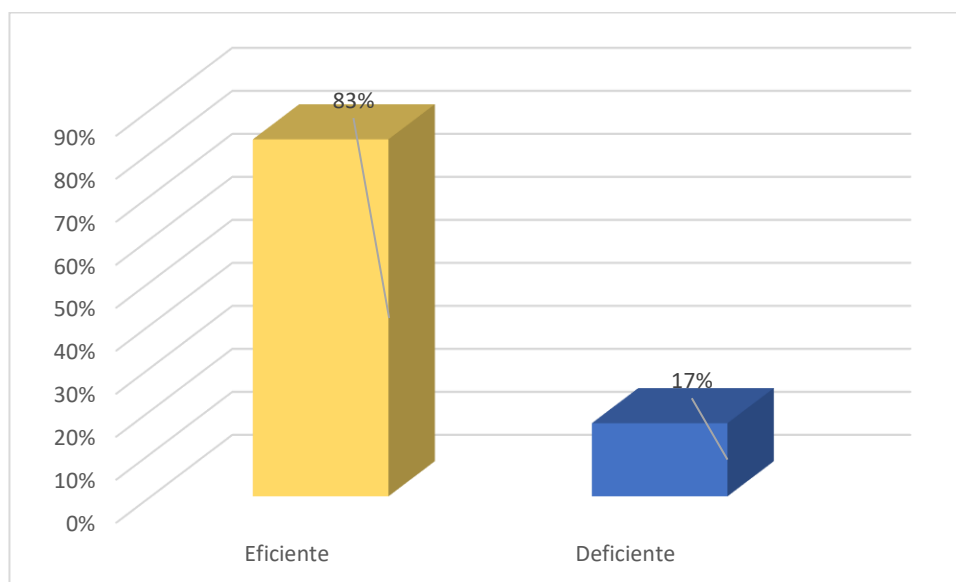
En cuanto a la Gestión Administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse que en un 49% es excelente, ya que existe un adecuado control (54%), organización (50%), dirección (49%) y planeación (42%). Un 29% del personal considera que esta gestión es buena, 14% señalan que es regular, 5% deficiente y 3% indican que es pésima.

Tabla 10. Nivel de Gestión Administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| N° | | <i>Eficiente (91 a 150)</i> | | <i>Deficiente(39 a 90)</i> | | <i>TOTAL</i> | |
|----|-------------------------------|-----------------------------|----------|----------------------------|----------|--------------|----------|
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| 01 | Gestión Administrativa | 25 | 83% | 5 | 17% | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa
Elaboración: Tesista

Figura 10. Compromiso organizacional del personal administrativo de la UNHEVAL



Análisis e interpretación:

En cuanto a la gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL, puede apreciarse en la tabla y figura 10 que en un 83% esta gestión es eficiente, ya que se cumplen cada uno de los procesos de la administración, tales como la planeación, organización, dirección y control, lo cual permite contribuir al logro de los objetivos propuestos por la organización.

5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Tabla 11. Compromiso Organizacional y su influencia en la Gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------|
| | | Compromiso organizacional | Gestión administrativa |
| Compromiso organizacional | Correlación de Spearman | 1 | ,972** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Spearman | ,972** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Análisis e interpretación

En la tabla 11, mediante la correlación de Spearman, se observa que existe una relación en un nivel alto con 97.2% entre la variable independiente y la variable dependiente, debido a que $p=0,000 < 0,05$ y $r= 0.972$. De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: El compromiso organizacional influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022, siendo corroborado en el siguiente cuadro que muestra el significado del valor obtenido:

| Valor de <i>rho</i> | Significado |
|---------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Rojas (2011)

Tabla 12. Compromiso Organizacional Afectivo y su influencia en la Gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | | Correlaciones | |
|--|-------------------------|--|---------------------------|
| | | Compromiso organizacional afectivo | Gestión administrativa |
| Compromiso organizacional afectivo | Correlación de Spearman | 1 | ,901** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Spearman | ,901** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Análisis e interpretación

En la tabla 12, mediante la correlación de Spearman, se observa que existe una relación en un nivel alto con 90.1% entre el Compromiso Organizacional Afectivo y la Gestión administrativa, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.901$. De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 de investigación: El compromiso organizacional afectivo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

Tabla 13. Compromiso Organizacional Normativo y su influencia en la Gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | | Correlaciones | |
|---|-------------------------|---|---------------------------|
| | | Compromiso organizacional normativo | Gestión administrativa |
| Compromiso organizacional normativo | Correlación de Spearman | 1 | ,947** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Spearman | ,947** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Análisis e interpretación

En la tabla 13, mediante la correlación de Spearman, se observa que existe una relación en un nivel alto con 94.7% entre el Compromiso Organizacional Normativo y la Gestión administrativa, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.947$. De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 de investigación: El compromiso organizacional normativo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

Tabla 14. Compromiso Organizacional Continuo y su influencia en la Gestión administrativa del personal administrativo de la UNHEVAL

| | | Correlaciones | |
|---------------------------------------|-------------------------|--|---------------------------|
| | | Compromiso organizacional continuo | Gestión administrativa |
| Compromiso organizacional continuo | Correlación de Spearman | 1 | ,913** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Spearman | ,913** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Análisis e interpretación

En la tabla 14, mediante la correlación de Spearman, se observa que existe una relación en un nivel alto con 91.3% entre el Compromiso Organizacional Continuo y la Gestión administrativa, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.913$. De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 de investigación: El compromiso organizacional continuo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.

5.3. Discusión de resultados

Los hallazgos obtenidos en la investigación ponen en evidencia que existe una correlación positiva muy alta con 97.2% entre las variables, donde $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.972$. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: El compromiso organizacional influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022. Ello se corrobora en el hecho de que 49% de los trabajadores señalaron que la gestión administrativa es excelente y que el

compromiso organizacional es saludable (10%). Estos resultados son similares con otros hallazgos donde se estableció la relación vinculante entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación de labores en trabajadores; señalando que la satisfacción laboral y por ende la identificación con la institución guardó una relación significativa y positiva con las tres dimensiones (afectivo, continuo y normativo) del compromiso organizacional (Aydogdu y Asikgil, 2011). La implicación laboral tiene un papel mediador entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; ello se patentó en que la participación en el trabajo media la influencia de la satisfacción en el compromiso organizacional, pero esta es una mediación parcial y una gran parte del efecto de la satisfacción sobre el compromiso organizacional se logra directamente (Culibrk et al., 2018).

Los resultados del compromiso afectivo muestran que el 37% se encuentran totalmente de acuerdo y el 45% de acuerdo con este compromiso, sumado a una correlación que arrojó un valor de 0.901 (p valor $< 0,05$), resultado que corrobora el hallazgo obtenido, apreciándose en este sentido como una ventaja para la organización, ya que este indicador asegura éxito a la gestión. Este compromiso es un importante activo que sobre el cual actúa la dirección de una empresa para evaluar la lealtad y el nivel de vinculación de los empleados con la organización y que a su vez guarda trascendencia el hecho que una organización conozca el nivel de compromiso de sus miembros (Peña et al., 2011). Estos hallazgos le pueden asegurar a los directivos una gestión sostenible (Chordiya et al., 2017).

Sobre la dimensión del compromiso normativo, el 49% se encuentran totalmente de acuerdo y el 38% de acuerdo con este compromiso, vinculado a una correlación que mostró un valor de 0.947 (p valor $< 0,05$); lo obtenido permite avizorar que existe un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador (Arias, 2015).

En cuanto a la dimensión del compromiso continuo, el 38% se encuentran totalmente de acuerdo y el 39% de acuerdo con este compromiso, unido a una

correlación que evidenció un valor de 0.913 (p valor $< 0,05$). Al respecto no hay muchas precisiones, ya que, aunque han sido estudiadas las relaciones entre el bienestar laboral, la cultura de la organización y el compromiso organizacional, no se ha indagado la función de la socialización organizacional lo que pone sobre relieve una necesidad de ahondar y precisar más trabajos al respecto (Calderón, 2016). En este mismo orden de ideas, el compromiso organizacional afectivo y de continuidad son expresadas en niveles más altos en comparación del compromiso normativo, por ello se tiene que los trabajadores una institución mostrará su compromiso organizacional vinculado a su labor, de forma específica con el compromiso afectivo ya que al involucra un tema de empatía, confianza en la atención a los directivos y colegas a fin de poder cumplir los objetivos y objetivos de la institución con la cual se identifica (Arnoletto, 2014).

Finalmente, es oportuno señalar que varias dimensiones del compromiso organizacional tienen efectos directos sobre la gestión administrativa y las diferentes dimensiones de las actitudes hacia el cambio organizacional; por ello, el compromiso organizacional juega un papel mediador entre varias facetas de la satisfacción laboral y las diferentes dimensiones de las actitudes hacia el cambio organizacional (Yousef, 2016).

5.4. Aporte científico de la investigación

El estudio resalta el valor que tiene el compromiso organizacional por la fuerte influencia sobre la gestión administrativa. Los resultados se constituyen en un aporte valioso ya que se confirma que los empleados de la UNHEVAL con niveles más altos de compromiso afectivo permanecen en esta organización porque así lo desean, aquellos con altos niveles de compromiso de continuidad permanecen en sus organizaciones porque necesitan y aquellos asociados con el compromiso normativo permanecen porque sienten que deberían hacerlo; reflejando que cada dimensión muestra la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o dejar de ser miembro de ésta (Meyer y Allen, 1991).

La investigación revela que la gestión administrativa que se desarrolla dentro de esta organización dirige el desempeño laboral, marcando la pauta y

orientando al recurso humano para consolidar los objetivos institucionales trazados. En la medida que se siga conociendo más sobre la gestión administrativa que se desarrolla en la UNHEVAL, se tendrá un mejor conocimiento de la dinámica que se desarrolla dentro de la institución, lo cual permitirá una mejor designación de tareas y manejo del recurso humano ante las demandas del entorno.

CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se determinó que el compromiso organizacional influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022, ya que existe una relación en un nivel alto con 97.2% entre las variables, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.972$, aceptando la hipótesis de investigación y respondiendo a la pregunta general de investigación.
2. Para dar cumplimiento al objetivo específico 1, se obtuvo que existe una correlación positiva alta con 90,1% entre la variable compromiso organizacional afectivo y la gestión administrativa, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.901$. En este sentido, se acepta la hipótesis específica 1, el compromiso organizacional afectivo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.
3. Sobre el objetivo específico 2, se obtuvo que existe una correlación positiva alta con 94.7% entre la variable compromiso organizacional normativo y la gestión administrativa, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.947$. En este sentido, se acepta la hipótesis específica 2, el compromiso organizacional normativo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que existe una correlación positiva alta con 91.3% entre la variable compromiso organizacional continuo y la gestión administrativa, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.913$. En este sentido, se acepta la hipótesis específica 3, el compromiso organizacional continuo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022.
5. Respecto a la variable compromiso organizacional, se obtuvo que es saludable en un 90%, manteniendo un compromiso afectivo (37%), normativo (49%) y continuo (38%). Del análisis descriptivo de la variable gestión administrativa, un 49% del personal señala que es excelente, y 29% considera que esta gestión es buena.

SUGERENCIAS

Considerando que el compromiso organizacional influye en la gestión administrativa, es importante que la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tome en cuenta el gran valor que tiene la gestión administrativa, no sólo para el logro de los objetivos planteados por la organización, sino para adquirir un mayor compromiso en la institución por parte de sus trabajadores; esta gestión debe llevarse a cabo mediante personas comprometidas, dispuestas y competentes, que planifiquen, organicen y dirijan adecuadamente a la organización para el logro de sus objetivos.

Teniendo en consideración que el compromiso organizacional influye en el compromiso afectivo, normativo y continuo; la gestión administrativa, debe llevarse a cabo dentro de la organización de forma permanente y eficiente, mediante personas competentes, que muestren toda la disponibilidad para emplear todos los recursos humanos y tecnológicos para ofrecer un servicio de calidad a todos los usuarios.

Teniendo en cuenta que existe influencia del compromiso organizacional sobre la gestión administrativa, se sugiere a la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, desarrollar programas de intervención que refuercen a través del área de recursos humanos, las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores, de forma que se sigan identificando los aspectos que fortalecen el compromiso afectivo, normativo y continuo.

REFERENCIAS

- Aguirre, O. y Cruz, A. (2018), desarrollaron el estudio “Control interno y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 310 Educación Yarowilca, Huánuco, 2018” (tesis de grado). Universidad César Vallejo. En: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8ebff563a0eaf0189839e6d3ab2497ce
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G., & Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality & Quantity*, 52(2), 1275-1286. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la Administración de Organizaciones*. Cordova Argentina: EUMED.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J. (2015). Conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.
- Arias, F. (2016) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Caracas. Editorial Episteme
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la Administración de Organizaciones*. Cordova Argentina: EUMED.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intent. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53. <https://bit.ly/3hbkO3V>
- Bellido, C. (2016). *Planeamiento Estratégico*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. (C. O. Madrid, Ed.) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43.
- Bonilla, K., & Diaz, B. (2015). Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "Ciudadela las Piñas. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Calderón-Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://bit.ly/34chDp5>
- Casa, M. (2015). "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015". Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro-Sánchez, M. (2016). Análisis de parámetros psicosociales, conductuales, físico deportivos y laborales de los adolescentes de Granada [tesis doctoral. Universidad de Granada. España]. Repositorio institucional <https://bit.ly/3heW5fg>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152- 158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: A cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178- 195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

- Fonseca-Herrera, J. M., Cruz-Torres, C. E., & Chacón-Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- García, M., & Ibarra, L. (2015). Recuperado el 16 de noviembre de 2007, de Eumed.net -Enciclopedia Virtual: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Guadarrama, E. (2015). *Teorías de la Organización y Pensamiento Estratégico*. Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Guillén, E. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México. Mc-Graw - Hill Interamericana De México, S.A. de C.V.
- Gonzales, J. (2018). *Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First-rate". *The Science Education Article Collects*, (9), 57. <https://bit.ly/2YyHu7d>
- Juscamayta, L. (2017). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - año 2016*
- Meyer, J. P., & Allen. N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1):61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Essalud-Tumbes, 2016*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Ocando-Cardozo, H. Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57. <https://bit.ly/2FCTYUt>

- Orosco J, y Pomasunco R. (2014). *Elaboración de proyecto e informe de Investigación - orientación cuantitativa*. Perú, Corporación grafica Palomino S.E.I.R.L
- Mamani-Laura, M. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña-Cárdenas, M. C., Díaz-Díaz, M., Chávez-Macías, A. G., & Sánchez-Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://bit.ly/3h9SK0J>
- Rivera Carrascal, O. M. (2015). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Lima.
- Robbins, S. P., (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Rojas, E. (2017). “Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017”. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú.
- Saldaña, C., & Cornejo, F. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Torrez, M. (2015). “La Gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa Cofee Group, en el Municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. doi: 10.1108/MRR-09-2015-0216
- Villalobos, S. (2017). Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016. Lima: Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.

Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|---|----------------------|---|---|
| <p>General: ¿Cómo influye el compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?</p> <p>Específicos: ¿Cómo influye el compromiso organizacional afectivo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022? ¿Cómo influye el compromiso organizacional normativo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022? ¿Cómo influye el compromiso organizacional continuo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?</p> | <p>General: Evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022</p> <p>Específicos: Determinar la influencia del compromiso organizacional afectivo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022. Determinar la influencia del compromiso organizacional normativo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022. Determinar la influencia del compromiso organizacional continuo en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.</p> | <p>General: Hi: El compromiso organizacional influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022</p> <p>Ho: El compromiso organizacional no influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.</p> <p>Específicas: Hi1: El compromiso organizacional afectivo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022. Hi2: El compromiso organizacional normativo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022. Hi3: El compromiso organizacional continuo influye en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022.</p> | <p>Variable Independiente Gestión Educativa</p> | Compromiso Afectivo | <ul style="list-style-type: none"> Integración emocional Sentimiento de pertenencia | <p>Tipo de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional.</p> <p>Población: 320 trabajadores del personal administrativo de la UNHEVAL, sede central Huánuco.</p> <p>Muestra: 30 trabajadores administrativos de la UNHEVAL</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p> |
| | | | | Compromiso normativo | <ul style="list-style-type: none"> Lealtad Obligación personal de permanencia | |
| | | | | Compromiso Continuo | <ul style="list-style-type: none"> Permanencia Interés económico Opciones laborales | |
| | | | <p>Variable dependiente Satisfacción laboral</p> | Planeación | <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de Misión y visión. Valores institucionales. Objetivos sanitarios. Planes de trabajo y estrategias sanitarias | |
| | | | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> Estructura de la organizacional Organigrama actualizado Documentos de gestión Manejo del RRHH Comunicación interna | |
| | | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> Logros y compromiso Recompensa por el trabajo Toma de decisiones compartidas Pertinencia en el trabajo | |
| | | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de objetivos y metas Control anticipado Evaluación de desempeño Información actualizada Control del RRHH | |
| | | | | | Presupuesto es controlado | |



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Posgrado



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

OBJETIVO:

Evaluar la influencia del compromiso organizacional en la gestión administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022..

INVESTIGADOR: PILLCO PRIMO SUSAN CAROL

Consentimiento / Participación voluntaria

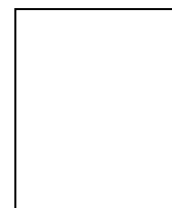
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____





**ANEXO 03
INSTRUMENTOS**

**ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
ESCUELA DE POSGRADO**



ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ID:

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

| | |
|--------------------------------|---|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En Desacuerdo | 2 |
| Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo | 3 |
| De Acuerdo | 4 |
| Totalmente de Acuerdo | 5 |

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Compromiso Afectivo | | | | | |
| 01 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | | | | | |
| 02 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | | | | | |
| 03 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | | | | | |
| 04 | En esta organización me siento como en familia. | | | | | |
| 05 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | | | | | |
| 06 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 07 | Me siento parte integrante de esta organización. | | | | | |
| | Compromiso Normativo | | | | | |
| 08 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | | | | | |
| 09 | Creo que debo mucho a esta organización. | | | | | |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | | | | | |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | | | | | |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | | | | | |
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí. | | | | | |
| | Compromiso Continuo | | | | | |
| 14 | Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | | | | | |
| 15 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | | | | | |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | | | | | |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | | | | | |
| 18 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | | | | | |
| 19 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | | | | | |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | | | | | |
| 21 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | | | | | |

ANEXO 04

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

INSTRUCCIONES:

- Debe marcar con un aspa la alternativa elegida.
- No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización.
- Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.
 - Excelente = 5
 - Buena =4
 - Regular =3
 - Deficiente =2
 - Pésimo =1

| Dimensión: Planeación | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definida y establecida la Misión | | | | | |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definida y establecida la Visión | | | | | |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | | | | | |
| 4 | Están definidos los objetivos de la Universidad | | | | | |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | | | | | |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | | | | | |
| Dimensión: Organización | | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | | | | | |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | | | | | |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | | | | | |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | | | | | |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | | | | | |
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | | | | | |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | | | | | |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | | | | | |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | | | | | |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | | | | | |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | | | | | |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | | | | | |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | | | | | |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | | | | | |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | | | | | |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | | | | | |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | | | | | |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | | | | | |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | | | | | |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | | | | | |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | | | | | |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | | | | | |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | | | | | |



ANEXO 05
FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| N° | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Compromiso Afectivo | | | | | |
| 1 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | | | | | |
| 2 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | | | | | |
| 3 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | | | | | |
| 4 | En esta organización me siento como en familia. | | | | | |
| 5 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | | | | | |
| 6 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | | | | | |
| 7 | Me siento parte integrante de esta organización. | | | | | |
| | Compromiso Normativo | | | | | |
| 8 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | | | | | |
| 9 | Creo que debo mucho a esta organización. | | | | | |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | | | | | |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | | | | | |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. | | | | | |
| | Compromiso Continuo | | | | | |
| 14 | Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | | | | | |
| 15 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | | | | | |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | | | | | |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | | | | | |
| 18 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | | | | | |
| 19 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | | | | | |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | | | | | |
| 21 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | | | | | |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez



FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| N° | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Dimensión: Planeación | | | | | |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión | | | | | |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión | | | | | |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | | | | | |
| 4 | Están definidos los objetivos de la universidad | | | | | |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | | | | | |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | | | | | |
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | | | | | |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | | | | | |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | | | | | |
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | | | | | |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | | | | | |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | | | | | |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | | | | | |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | | | | | |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | | | | | |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | | | | | |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | | | | | |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | | | | | |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | | | | | |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | | | | | |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | | | | | |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | | | | | |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | | | | | |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | | | | | |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | | | | | |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | | | | | |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | | | | | |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | | | | | |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | | | | | |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | | | | | |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | | | | | |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: MEDINA Y AVILA, ESTEBAN ARISTIDES Especialidad: GERENCIA PÚBLICA
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|--------------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| Dimensión: Planeación | | | | | | |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | Están definidos los objetivos de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| Dimensión: Organización | | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI NO ()

Firma y Sello del juez





ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: MEDINA Y AVILA, ESTEBAN ARÍSTIDES Especialidad: GERENCIA PÚBLICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Compromiso Afectivo | | | | | |
| 1 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | En esta organización me siento como en familia. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 7 | Me siento parte integrante de esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Compromiso Normativo | | | | | |
| 8 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 9 | Creo que debo mucho a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |

| | Compromiso Continuo | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 14 | Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 15 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 18 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 19 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | 3 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 21 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 3 | 4 | 3 | 4 | 15 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI NO ()

Firma y Sello del juez



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

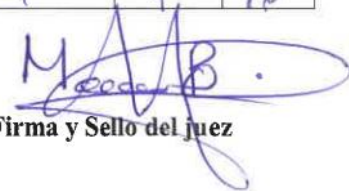
Nombre del experto: Victor Enrique Melgarejo Blas Especialidad: Gestión Pública para Desarrollo Social
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|--------------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| Dimensión: Planeación | | | | | | |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | Están definidos los objetivos de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| Dimensión: Organización | | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) -En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del juez



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Victor E. Melgarejo Blas Especialidad: Gestión Pública para el Desarrollo Social

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEMES | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|-----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| Compromiso Afectivo | | | | | | |
| 1 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 2 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 4 | En esta organización me siento como en familia. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 5 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Me siento parte integrante de esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| Compromiso Normativo | | | | | | |
| 8 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 9 | Creo que debo mucho a esta organización. | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |

| Compromiso Continuo | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----|
| 14 | Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 15 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 18 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 19 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 21 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()



Firma y Sello del juez



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: ALBERTO SARDANA PANDURO Especialidad: AUDITORIA
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Dimensión: Planeación | | | | | |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 4 | Están definidos los objetivos de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez

DNI 22408969.



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: ALBERTO SALDÑA PANDURO Especialidad: AUDITORIA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|-----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| Compromiso Afectivo | | | | | | |
| 1 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | En esta organización me siento como en familia. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Me siento parte integrante de esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| Compromiso Normativo | | | | | | |
| 8 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 9 | Creo que debo mucho a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| Compromiso Continuo | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----|
| 14 | Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 15 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 18 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 19 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 21 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez

DNI: 22408969.



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Berith Mercedes Rojas Especialidad: Gestión de Proyectos
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| Nº | ÍTEMES | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Dimensión: Planeación | | 2 | | | |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | Están definidos los objetivos de la universidad | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


Firma y Sello del Juez



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Biseth Menoval Rojas Especialidad: Gestión de Proyectos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| N° | ÍTEMES | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|-----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| Compromiso Afectivo | | | | | | |
| 1 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 2 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | En esta organización me siento como en familia. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 5 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 6 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | Me siento parte integrante de esta organización. | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| Compromiso Normativo | | | | | | |
| 8 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | Creo que debo mucho a esta organización. | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| Compromiso Continuo | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----|
| 14 | Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 15 | Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 18 | En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 19 | Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 21 | Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO (X)


Firma y Sello del juez



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: MIG. CARLOS ALBERTO TABAZONA FIGUEROA Especialidad: GESTIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| N° | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Compromiso Afectivo | | | | | |
| 1 | Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | En esta organización me siento como en familia. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 6 | No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | Me siento parte integrante de esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | Compromiso Normativo | | | | | |
| 8 | Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Creo que debo mucho a esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | Esta organización se merece mi lealtad. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | Compromiso Continuo | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|--|
| 14 | Si continuo en esta organizaci3n es porque en otra no tendr3a las mismas ventajas y beneficios que recibo aqu3. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | Aunque quisiera, ser3a muy dif3cil para m3 dejar este trabajo ahora mismo. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 16 | Una de las desventajas de dejar esta organizaci3n es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | Si ahora decidiera dejar esta organizaci3n muchas cosas en mi vida personal se ver3an interrumpidas. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | En este momento, dejar esta organizaci3n supondr3a un gran costo para m3. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 19 | Creo que si dejara esta organizaci3n no tendr3a muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | Ahora mismo, trabajo en esta organizaci3n m3s porque lo necesito que porque yo quiera. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 21 | Podr3a dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 4 | 4 | 4 | 4 | |

¿Hay alguna dimensi3n o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de SI, ¿Qu3 dimensi3n o ítem falta?

DECISI3N DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y Sello del juez

DNS: 72318574



ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: MG. CARLOS ALBERTO TOROZANO FIGUEROA Especialidad: GESTIÓN
 "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

| Nº | ÍTEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL |
|----|---|------------|------------|-------------|----------|-------|
| | Dimensión: Planeación | | | | | |
| 1 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión | 4 | | | | |
| 2 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | Están definidos los objetivos de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 6 | Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 11 | Conoce la estructura organizacional de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | El organigrama de la universidad es actualizado | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 16 | Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|
| 18 | Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión: Dirección | | | | | |
| 21 | Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | Siente que es bien recompensado por su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | Está satisfecho con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | La relación con su jefe directo es: | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión: Control | | | | | |
| 31 | Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 4 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del juez
DNI: 72318594

ANEXO 06

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS EMPLEADOS

Inventario de Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,916 | ,916 | 21 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|---|-------|------------------|----|
| Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. | 2,56 | ,499 | 10 |
| Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. | 2,46 | ,542 | 10 |
| Trabajar en esta organización significa mucho para mí. | 2,52 | ,582 | 10 |
| En esta organización me siento como en familia. | 2,50 | ,544 | 10 |
| Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. | 2,73 | ,444 | 10 |
| No me siento emocionalmente unido a esta organización. | 2,67 | ,516 | 10 |
| Me siento parte integrante de esta organización. | 2,35 | ,480 | 10 |
| Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio. | 2,69 | ,464 | 10 |
| Creo que debo mucho a esta organización. | 2,56 | ,578 | 10 |
| Esta organización se merece mi lealtad. | 2,63 | ,486 | 10 |
| No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. | 2,50 | ,503 | 10 |
| Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. | 2,67 | ,473 | 10 |
| Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí. | 2,63 | ,568 | 10 |
| Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. | 2,48 | ,543 | 10 |
| Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. | 2,67 | ,516 | 10 |
| Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. | 2,80 | ,404 | 10 |
| Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. | 2,67 | ,473 | 10 |
| En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. | 2,56 | ,540 | 10 |
| Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. | 2,70 | ,460 | 10 |

| | | | |
|--|------|------|----|
| Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. | 2,41 | ,537 | 10 |
| Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista. | 2,69 | ,464 | 10 |

Gestión Administrativa
Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,929 | ,929 | 40 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|--|-------|------------------|----|
| Considera que conoce y se encuentra claramente definida y establecida la Misión | 2,48 | ,502 | 10 |
| Considera que conoce y se encuentra claramente definida y establecida la Visión | 2,61 | ,491 | 10 |
| Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores | 2,59 | ,495 | 10 |
| Están definidos los objetivos de la Universidad | 2,33 | ,594 | 10 |
| Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, | 2,52 | ,582 | 10 |
| Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 2,78 | ,419 | 10 |
| Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 2,39 | ,659 | 10 |
| Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones | 2,61 | ,491 | 10 |
| Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones | 2,49 | ,544 | 10 |
| Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones | 2,73 | ,444 | 10 |
| Conoce la estructura organizacional de la universidad | 2,55 | ,541 | 10 |
| El organigrama de la universidad es actualizado | 2,50 | ,618 | 10 |
| Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar | 2,46 | ,580 | 10 |
| Existen manuales de funciones actualizados en su departamento | 2,69 | ,509 | 10 |
| Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo con sus habilidades | 2,67 | ,629 | 10 |
| Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones | 2,41 | ,646 | 10 |
| La universidad cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal | 2,56 | ,578 | 10 |
| Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora | 2,61 | ,533 | 10 |
| Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la universidad | 2,52 | ,617 | 10 |
| Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones | 2,54 | ,580 | 10 |
| Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo | 2,73 | ,444 | 10 |
| Siente que es bien recompensado por su trabajo | 2,55 | ,541 | 10 |
| Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además, es preguntado por su opinión. | 2,50 | ,618 | 10 |

| | | | |
|--|------|------|----|
| Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal | 2,46 | ,580 | 10 |
| Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección | 2,69 | ,509 | 10 |
| Se trabaja en equipo en su en su servicio y/o dirección | 2,67 | ,629 | 10 |
| Está satisfecho con su trabajo | 2,56 | ,578 | 10 |
| Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo | 2,61 | ,533 | 10 |
| La relación con su jefe directo es: | 2,48 | ,502 | 10 |
| La supervisión y coordinación su trabajo es de forma justa y balanceada | 2,61 | ,491 | 10 |
| Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección | 2,59 | ,495 | 10 |
| Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección | 2,33 | ,594 | 10 |
| Es evaluado su desempeño en base a algún estándar | 2,52 | ,582 | 10 |
| Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones | 2,78 | ,419 | 10 |
| Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades | 2,59 | ,495 | 10 |
| Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras | 2,33 | ,594 | 10 |
| Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras | 2,52 | ,582 | 10 |
| Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras | 2,78 | ,419 | 10 |
| Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o dirección en que laboras | 2,39 | ,659 | 10 |
| Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios | 2,61 | ,491 | 10 |

NOTA BIOGRÁFICA

PILLCO PRIMO Susan Carol

Nació en el Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco, país Perú; hija de don Victor Pillco Flores y Elvira Primo Salazar, siendo la última hija de siete hermanos; de estado civil casada; sus estudios de educación primaria lo realizó en la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” del Distrito de Pillco Marca y nivel secundaria lo realizó en la Institución Educativa “Illathupa” en el Distrito de Huánuco y Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco; sus estudios universitarios lo ha realizado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco. Es Socióloga por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco de Huánuco; empecé a trabajar en la Municipalidad Distrital del Valle como Agente comunitario de la JASS, en la Municipalidad Distrital de Yacus, en el Programa de Saneamiento Básico Rural en Huancavelica; luego ingrese a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en la Oficina de Admisión, Grados y títulos, Cooperación Internacional y actualmente vengo desempeñando el cargo de Asistente Planificador II en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **20:00h**, del día **jueves 06 DE JULIO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

| | |
|---|------------|
| Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA | Presidente |
| Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO | Secretaria |
| Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ | Vocal |

Asesor (a) de tesis: Mg. Carlos Leopoldo BAO CONDOR (Resolución N° 0309-2022-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Susán Carol PILLCO PRIMO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete (17)
 Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas de 06 de julio de 2023.

.....
PRESIDENTE
 DNI N° 04025628

.....
SECRETARIO
 DNI N° 92436930

.....
VOCAL
 DNI N° 06928959

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02207-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO”**, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Susan Carol PILLCO PRIMO** cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 20 de junio de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

AUTOR

SUSAN CAROL PILLCO PRIMO

RECuento DE PALABRAS

11751 Words

RECuento DE CARACTERES

63075 Characters

RECuento DE PÁGINAS

53 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

414.0KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 20, 2023 11:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 20, 2023 11:08 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

| | | | | | | | | |
|-----------------|--|-----------------------------|--|------------------|----------|---|-----------|--|
| Pregrado | | Segunda Especialidad | | Posgrado: | Maestría | X | Doctorado | |
|-----------------|--|-----------------------------|--|------------------|----------|---|-----------|--|

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|----------------------------|--|
| Facultad | |
| Escuela Profesional | |
| Carrera Profesional | |
| Grado que otorga | |
| Título que otorga | |

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|----------------------------|--|
| Facultad | |
| Nombre del programa | |
| Título que Otorga | |

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|---------------------------------------|--|
| Nombre del programa de estudio | GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |
| Grado que otorga | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |

2. DATOS DEL AUTOR(ES): (INGRESE TODOS LOS DATOS REQUERIDOS COMPLETOS)

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|---|----------------|--|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------|
| Apellidos y nombres: | PILLCO PRIMO SUSAN CAROL | | | | | | | |
| Tipo de documento: | DNI | X | PASAPORTE E | | C.E. | | NRO. DE CELULAR: | 951601234 |
| Nro. de Documento: | 43037706 | | | | Correo Electrónico: | susanpillco@unheval.edu.pe | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|--|-----------|--|----------------------------|--|-------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | | Correo Electrónico: | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|--|-----------|--|----------------------------|--|-------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | | Correo Electrónico: | | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | |
|---|----------------------------|---|-----------|--------------------------------------|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | SI | X | NO | |
| Apellidos y Nombres: | BAO CONDOR CARLOS LEOPOLDO | | | ORCID ID: 0000-0003-1705-2211 |
| Tipo de Documento: | DNI | x | Pasaporte | Nro. de documento: 45555111 |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | |
|--------------------|--|
| Presidente: | ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO |
| Secretario: | ROJAS BRAVO VIOLETA BENIGNA |
| Vocal: | MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA |
| Vocal: | |
| Vocal: | |
| Accesitario | |


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| |
|--|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación) |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU) |
| MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)


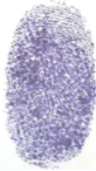
| | | | | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|--|--|----|---|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación) | | | 2022 | | | | |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios) | Tesis | X | Tesis Formato Artículo | | Tesis Formato Patente de Invención | | |
| | Trabajo de Investigación | | Trabajo de Suficiencia Profesional | | Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos | | |
| | Trabajo Académico | | Otros (especifique modalidad) | | | | |
| Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras) | APECTIVO | | NORMATIVO | | CONTINUO | | |
| Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda) | Acceso Abierto Con Periodo de Embargo (*) | X | Condición Cerrada (*) | | Fecha de Fin de Embargo: | | |
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda): | | | | | SI | NO | X |
| Información de la Agencia Patrocinadora: | | | | | | | |

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:



A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | |
|---|--------------------------|---|
|  | |  |
| Apellidos y Nombres: | PILLCO PRIMO SUSAN CAROL | Huella Digital |
| DNI: | 43037706 | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Fecha: 6/10//2023 | | |

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.