



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

**La gestión administrativa y el compromiso organizacional de una  
municipalidad de la provincia de Trujillo, 2022**

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

**AUTOR:**

Castillo Silva, Ramiro (orcid.org/0000-0001-6824-3066)

**ASESOR:**

Dr. Osorio Carrera Cesar Javier (orcid.org/0000-0002-2850-6420)

**CO-ASESORA:**

Ms. Agreda Romero Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la Democracia , Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO

2023

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi familia; en especial a mi madre e hija; quienes han puesto toda su confianza en mí para lograr un objetivo más en mi vida.

## Agradecimiento

A Dios por la sabiduría y cuidar de mi todo este tiempo, a mi madre, por su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento, a mi niña por la paciencia y saber entender que papá todo lo que logra es para ella también.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2.Variables y Operacionalización:.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	14
3.5. Procedimientos: .....	14
3.6. Método de análisis de datos: .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSION.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1	Validez de juicio de expertos	38
Tabla 2	Confiabilidad para la gestión administrativa	39
Tabla 3	Confiabilidad para la Variables compromiso organizacional	39
Tabla 4	Resultados de los criterios	39

## Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022. Esta investigación fue realizada en base al enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo correlacional de corte transversal y diseño no experimental, con una muestra probabilística de 50 trabajadores administrativos de una Municipalidad de Trujillo.

La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, que fueron debidamente validado a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, se concluyó, que la gestión administrativa obtuvo un coeficiente de  $r$  de Pearson = 0,618 correlación positiva y alta con un  $p$ -valor  $0.000 < 0.05$ , por lo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se puede afirmar que existe correlación entre las variables y se requiere fortalecer y optimizar la gestión administrativa para mejorar el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo.

**Palabra clave:** Gestión administrativa, compromiso organizacional, municipalidad de Trujillo.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship that exists between administrative management and the organizational commitment of a Municipality of Trujillo, 2022. This research was carried out based on the quantitative approach, basic type, descriptive correlational cross-sectional level and non-experimental design, with a probabilistic sample of 50 administrative workers from a Municipality of Trujillo.

The technique used to collect information was the survey and the instruments were two questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determining their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results imply a set of analysis of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of existing relationship. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, it was concluded that the administrative management obtained a Spearman's  $r$  coefficient = 0.618 interpreting it as practically a high positive correlation and  $p$  value  $<0.05$ , therefore the alternate hypothesis and the null hypothesis is rejected, therefore it can be affirmed that there is a correlation between the variables and it is necessary to strengthen and optimize the administrative management to improve the organizational commitment of a municipality of Trujillo.

**Keywords:** Administrative management, organizational commitment, municipality of Trujillo

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión administrativa y recurso humano de las organizaciones en los últimos años, afrontando nuevos retos e implementando nuevas políticas, replanteamientos, con visión abierta, colaborativa y relacional para cumplir con los objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.

A nivel mundial, La administración juega un papel importante diseñado para administrar los recursos nacionales y satisfacer las necesidades colectivas. Las gestiones administrativas se llevan a través de planificación, organización, dirección y control aplicados las áreas de las entidades con el fin de logra.

La administración pública en nuestro país se encuentra desorientada, desarticulada, ausente de visión, afectando los objetivos institucionales, por lo que, se requiere un trabajo articulado entre las instituciones, recurso humano y sociedad un trinomio muy bien organizado con una gestión administrativa enfocada en resultados para avanzar hacia un estado moderno que sirva al ciudadano, con alto niveles de efectividad.

El problema más importantes al proporcionar recursos o capacidades para optimizar los procesos la desconexión entre los sistemas de gestión, y no se alinean a las necesidades de la población y el cierre de brechas, solo les interesa cumplir sus funciones sin medir los resultados y esto en gran medida se debe a una mala gestión administrativa y el incorrecto manejo del recurso humano y su comportamiento. El recurso humano en las organizaciones, debe sentirse identificado con la institución, empresa u organización es importante tener un personal eficiente, motivado, eficaz, convirtiéndolos así en la fuerza de trabajo y así alcanzar los objetivos institucionales.

Las organizaciones de decenas de instituciones públicas no están diseñadas según un propósito. Esto se debe a que está diseñado en una organización jerárquica sin procesos claros a seguir para brindar servicios de manera oportuna y responsable, por otro lado el compromiso organizacional presenta deficiencias en la participación, identificación y motivación en el trabajo y la institución de parte de sus colaboradores, ello genera una mala atención a los usuarios o administrados en los servicios públicos,



la impasibilidad ante nuestros requerimientos, esta realidad se dan en todos los niveles ya sea nacional, regional o local.

Para Blas et al (2022) la modernidad posibilita condiciones eficientes, restaura la confianza social y reduce los procesos burocráticos, asimismo, la transparencia, gobierno abierto al alcance la población con acceso a la información y el gobierno electrónico son las opciones más viables para la modernización de la nación peruana.

Salazar (2018) La gestión administrativa establece a toda organización objetivos que mediante la planificación se busca optimizar los recursos y capacidades aplicando conocimientos para obtener el logro de sus objetivos, se puede decir que toda organización requiere de una herramienta efectiva para el logro de sus objetivos, y esta es sin duda una gestión de calidad eficiente con un personal comprometido y motivado en las actividades que realiza.

Por otro lado, el capital humano es el motor y fuente de energía de cualquier organización, en la que se analizan en mente los comportamientos resultantes de las interrelaciones de los grupos de trabajo en la consecución de los objetivos previstos de la gestión que se lleva a cabo en las organizaciones y, para su desarrollo, requiere del estudio de los comportamientos que puedan presentarse en la composición de las organizaciones, para el desarrollo de las actividades Shahnawaz et Juyal (2006) menciona que el comportamiento organizacional es la fuerza que motiva y dirige las acciones de los trabajadores, colaboradores o servidores para realizar acciones tendientes a lograr los resultados esperados por la organización.

Para Chiavenato (2013) Define al compromiso organizacional como las contingencias y circunstancias que se adoptan para la toma de decisiones y operaciones, en la cual los trabajadores tienen todos los compromisos, actitudes y responsabilidades para lograr los objetivos organizacionales. El compromiso y esfuerzo de los trabajadores es muy importante para una organización.

Teniendo en consideración lo antes expuesto se planteó el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022? de igual forma se planteó los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022? y ¿Cuál es la relación que existe entre el control y compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022?.

Esta investigación se justifica desde un punto de vista teórico, ya que permite aportar nuevos conocimientos mediante las distintas teorías, que aporten solución a un problema.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 y como objetivos específicos se plantea Determinar la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022; Determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022; Determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 y Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, 2022.

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 y dentro de esta tenemos las siguientes hipótesis específicas Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022; Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022; Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 y

Existe relación significativa entre el control y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Anchelia (2021) Obtuvo para gestión administrativa un Rho de Spearman, con 0.361 y 0.361 para compromiso organizacional y se determina que existe relación significativa y positiva.

Carrasco (2017) precisa que los municipios en Perú el trabajo que realizan no es de manera honrada y honesta por lo que el compromiso organizacional es bajo.

Aguilar (2020) Concluyó que los municipios tienen controles administrativos deficientes, con tasas de cumplimiento superiores al 70%.

Lopes la Falce (2019) En su investigación adaptado su cuestionario a la escala de Compromiso de Allen & Meyer (1990) y finalmente cuatro preguntas abiertas para comprender las percepciones del compromiso organizacional. Se concluyó que la base afectiva tiene percepciones más altas en las instituciones educativas en comparación con las fundaciones, que tienen promedios más altos en base calculada, un nivel bajo puede indicar un problema que requiere atención por parte de la gestión de personal de esta organización en términos de pérdida de personal e interrupción de servicio. Se destaca que las preguntas abiertas contribuyeron a esclarecer los diagnósticos sugeridos por el cuestionario al señalar las razones del compromiso emocional y computacional percibido en la organización. En este artículo se describen los impactos, las limitaciones y las sugerencias.

Chucchucan (2021) en su artículo científico mostró un 60% de Principios Básicos de Gestión Administrativa; Falta de conocimiento sobre herramientas de gestión de gestión. 65% falta organización y dirección; también da fe de un déficit del 70%. Planificación y Gestión;

Zambrano, (2021) en Suiza Alrededor del 27% de los empleados sufren de ansiedad debido al estrés excesivo. Interfiere con los negocios e interfiere con las operaciones administrativas.

Salvador (2019) Su investigación allanó el camino para desentrañar la complejidad de las personas en el lugar de trabajo, determinando factores de estabilidad contractual, salario, estilo de supervisión y los problemas de comunicación

estaban relacionados con el nivel de trabajo, artículos científicos y doctorados. Es el compromiso de la organización y los factores de riesgo psicosocial para la mala salud lo que nos permite inferir un factor común.

Fierro et al (2018) Los resultados de su estudio confirmaron que las dimensiones del compromiso organizacional impactaron positivamente en la gestión pública colaborativa. Por lo tanto, los empleados si muestran mayor apego y cohesión a la organización como parte de sus interacciones sociales, y demuestran compromiso con la organización a través de interacciones sociales, los resultados de los empleados influirán en la gestión pública colaborativa.

Duque et al (2017) En su investigación pudo conocer el modelo organizacional implementado en la administración municipal, así como un nuevo enfoque de gestión pública que implementa acciones para mejorar el modelo burocrático tradicional gira en torno a los pilares: planificación, presupuesto, ejecución de programas y seguimiento y evaluación.

Botero (2017) En su artículo científico, concluye que una política internacional, que tenga en cuenta la cultura de una organización y debidamente guiada por sus directivos, puede generar muchos beneficios. Facilite la visualización de nuevas oportunidades comerciales y analice varios procesos comerciales que cambian el potencial de expansión de su empresa.

Goetendia (2020), Determinó en qué medida existía relación el clima organizacional y el compromiso organizacional del modelo de Litwin y Striniger, consideraron condiciones y ocupaciones usando la teoría de Meyer y Allen (Emociones, Normas, Continuidad). Obtuvieron como resultado, el clima organizacional según las condiciones de nombramiento y empleo, el diagnóstico general tiende a ser positivo, con valores medios significativamente superiores a los valores medios en las categorías educación y gestión cuando existen diferencias significativas.

Guzmán (2021) Su investigación se centró en enfoques correlativos cuantitativos, fundamentales y no experimentales. Concluyó que existe relación directa

y moderada entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Consejo Provincial de Yungyo 2021.

Saucedo (2019) En su investigación obtuvo un Rho Spearman 0.574 y comprobó que existe relación significativa entre el control administrativo y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos.

García (2022) En su investigación concluyó que existe una correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en el municipio de Lambayeque, lo que indica que la gestión administrativa es eficiente también lo será el compromiso organizacional.

Cahuana (2022) Concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos en el Municipio del Estado Tambopata 2022 en una muestra de 50 trabajadores.

Chavez et al (2018). Determinó la Relación entre la productividad laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jesús, 2018, obtuvo un Coeficiente R-Pearson = 0,585. Esto indica una correlación positiva entre las variables gestión y productividad laboral.

Por otro lado, Leiva (2021) Concluyó que el nivel de compromiso organizacional del personal de los puestos de salud de Parcoy, Pataz y La Libertad se encuentra en un nivel moderado del 50%. El coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0.985 correlación positiva y alto y niveles de significación bilateral igual a 0,000, que es inferior a 0,05.

Asimismo, Sánchez (2021) Su trabajo de investigación concluyó que los controles de gestión afectan la calidad de la atención. 0.992; recibió control regular, con una calidad de atención promedio de 43.1%. Aceptó la hipótesis de que la gestión gerencial afecta significativamente la calidad de la atención, con un valor de chi-cuadrado de 88,762 y un valor de  $p=0,000$  al 5% de nivel de significación.

Torres (2019) diseñó un programa de calidad de vida laboral para colaboradores de un estudio de abogados en el que utilizó un método cuantitativo sobre 91 colaboradores en un estudio jurídico para el cual utilizó el cuestionario CVP

Calidad Profesional de Vida -35. Concluyó que “el 26% de ellos eran indiferentes a la calidad de vida laboral de un despacho de abogados” y que el 18% de los empleados tenían una calificación negativa.

Muñoz (2017) analizó el compromiso organizacional de los servidores públicos, por ello utilizó un método cuantitativo. Entre los 681 oficiales se ofrecieron contratos temporales y contratos de nombramiento. Usando un cuestionario, encontró que "el comportamiento de los tres pactos" encontrados (identidades, "emociones y herramientas) no es significativamente diferente".

Acuña (2019) realizó un estudio para analizar el compromiso organizacional. Utilizó un diseño descriptivo entre 63 empleados de CHUGUR SRL, los cuales a través de cuestionarios, encontró que el 65% de los empleados presentaba un nivel alto de compromiso con la organización

Valderrama (2019) utilizó un diseño relacional en 126 trabajadores de una empresa de hidrocarburos para lo cual utilizó dos conjuntos de cuestionarios. lo que lo llevó a concluir que había una relación importante entre Ambas variantes ( $p < .05$ )

Giacomin et al. (2019) Los resultados de la investigación revelaron que La baja adherencia del compromiso emocional en el caso de una fundación puede indicar un problema que amerita atención de la gestión de las personas de esta organización con miras a la pérdida de personal y discontinuidad de servicio.

Por su parte, Chordiya et al. (2017) afirman que las organizaciones pueden ser sostenibles. Siempre que la promesa recibida de los niveles superior e inferior y debe haber un proceso de revisión continuo por parte de la alta dirección de la institución; Entonces se considera una promesa.

Marin (2017) afirma que los esfuerzos para inducir y sostener el comportamiento hacia un propósito, pero estos esfuerzos muchas veces se asocian con la activación del comportamiento o difieren en intensidad, afirmando que los trabajadores contribuyen a ello. Al mismo tiempo, intentan imponer estos intereses a la organización. Por otro lado, es importante aclarar que un aspecto del éxito de la

empresa son las personas que la componen. En este sentido, el buen desempeño inspira el logro de metas.

Romero (2015) concluyó que las variables se correlacionan positivamente calidad de planificación y servicio, su Spearman Rho fue de 1.000. Significado binario de 0,000 que era inferior a 0,05 y correlacionado entre la variable organización y la variable calidad del servicio, el coeficiente Rho, 952, significado de 0,000 menos de 0,05. De igual manera, existió una correlación positiva entre la variable direccional y la calidad de servicio, con un Rho de Spearman de 0,852 y una significancia de 0,000 menor a 0,05. Finalmente, se demostró una correlación positiva de las variables de control con base en la calidad de servicio según Rho de Spearman, la cual fue de 0.728, con una significación de 0.000, menor a 0.05.

Vasco (2018) Usó el diseño de relaciones de 30 empleados de una empresa de calzado. para lo cual utilizó dos conjuntos de cuestionarios. En conclusión, el compromiso emocional fue del 65,31% y el compromiso persistente fue del 47,6%.

Las principales teorías relacionadas para la gestión administrativa tenemos a Peña et al (2021) donde menciona que los estudios sobre gestión administrativa corresponden al enfoque clásico, siendo Taylor, uno de los principales defensores de la administración científica, cree que la administración científica se utiliza para garantizar que el trabajo se realice de mejor manera, que se haga hincapié en capacitar a los trabajadores y que el trabajo se divida de manera justa, y los motive con incentivos financieros. Como señaló Chiavenato (2013), los enfoques clásicos de la gestión se pueden dividir en gestión científica y gestión teórica clásica. El primero, escrito por Taylor, destaca las tareas que realiza cada trabajador. Esto tiene como objetivo establecer horarios de trabajos apropiados y justos para los empleados y también aumentar los salarios. En segundo lugar, enfatiza una estructura basada en la eficiencia y la capacidad de la empresa para desempeñarse de manera óptima con sus recursos.

Chiavenato (2007) propuso cuatro procesos de gestión administrativa estas son las mismas que son las dimensiones de la investigación. La planificación es lo más



importante y fundamental en una organización también puede determinar los objetivos requeridos predefiniendo la estrategia. La Organización, establece relaciones entre los trabajadores y sus respectivas fuerzas a través de las estructuras organizativas y los recursos existentes en el desarrollo de las actividades. La Dirección es el tercer proceso y se refiere a la relación que el alto mando, como gerente, tiene con los empleados en todos los niveles de la organización, a través de la cual los supervisores o gerentes deben motivar a los empleados y resolver problemas. Además de influir en cada trabajador y equipo durante la ejecución de la tarea, los grupos de trabajo tienen el propósito final de garantizar que se cumplan los objetivos establecidos y que se avance según lo planeado y dirigido Control de influencia

Por último, la teoría relacionada sobre compromiso organizacional: Meyer & Allen (1991) afirma que el compromiso organizacional se divide en tres componentes:

Compromiso afectivo: Consiste en la identidad psicológica que expresan actitudes afectivas y personales cuando se evidencia la relación psicológica de un empleado con respecto a la organización a la que pertenece la organización. (Contreras 2018).

Compromiso de Continuidad: Es el reconocimiento de las ganancias y pérdidas que obtienen los consumidores cuando no continúan demandando los servicios o productos de una entidad. Para ello, una organización debe asegurarse de que los "consumidores" siempre demandarán sus productos o servicios (Arboleda 2016),

Compromiso normativo: Es un sentimiento de estar obligado a seguir haciendo lo correcto permaneciendo en la organización. En otras palabras, es una "deuda moral" que sienten que deben trabajar con la organización (Andrade, 2017)

De acuerdo con Ojeda y Talavera (2016), "El compromiso asegura que es el mejor predictor del aporte y desempeño de los colaboradores, luego se dijo que los trabajadores estarían insatisfechos con su estatus definido, de igual manera para evitar estar insatisfechos con la entidad en general".

Ocando (2017) afirma que los controles administrativos son equivalentes a procesos o mecanismos desarrollados por uno o más gerentes destinados a controlar el desempeño de los empleados. Esto significa que el proceso de reclutamiento de recursos es más eficiente.

De igual forma, Castro (2016) encontró que los procesos de gestión establecen estándares que orientan el desarrollo socioeconómico al mismo tiempo que maximizan el uso de todos los recursos disponibles y motivan a los empleados hacia el fortalecimiento de las metas trazadas por el desempeño de la empresa.

Según Junshan (2017), la gestión administrativa debe entenderse como el conjunto de operaciones que se deben realizar para movilizar el conjunto de recursos disponibles (bienes, servicios, personal, etc.) para alcanzar los objetivos organizacionales. Como resultado, un proceso es responsable de un conjunto de requisitos, como la planificación, la definición del proceso y la implementación.

Define el ámbito de la función, especialmente la toma de decisiones y la gestión de conflictos que puedan surgir en el contexto organizacional. De lo anterior, podemos concluir que para gestionar la educación es fundamental considerar todos los factores que forman parte de la dinámica institucional. Desde la relación entre el centro y el entorno, la asignación de tareas y la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, la gestión del personal y las necesidades administrativas de la universidad.

Según Méndez et al. (2017), un proceso de gestión consiste en un conjunto de elementos ordenados en un sistema estructurado que guía la cooperación de todos los elementos. Los individuos no se unen para un propósito común.

De lo anterior, se considera que los esfuerzos cooperativos son necesarios para el funcionamiento del centro educativo. Trabajo en equipo Un mecanismo adaptativo para compensar los cambios que pueden ocurrir en el sistema educativo. Todo ello encaminado a conseguir buenos resultados y mantener nuestra competitividad fundamental.

Así, Ocando (2017) describe el trabajo del director como gerente de fábrica. Los gerentes de fábrica crean, organizan y coordinan actividades de manera confiable, toman decisiones, planifican y desarrollan proyectos. Todo esto se basa en el objetivo de mantener el orden y el control institucional. Además de centrarse en la mejora continua en el rango de movimiento y el tratamiento agresivo continuo.

De acuerdo con Mamani (2018), el 57,6% de los empleados calificó las variables de gestión como alto y el 45,5% el compromiso organizacional como alto, lo que indica una alta correlación entre las variables de gestión y el compromiso organizacional.

Altinay et al (2018) afirmó que la gerencia está interesada en desarrollar a las personas adecuadas que se sientan atraídas por los objetivos organizacionales, administrar operativamente los recursos disponibles y visualizar la toma de decisiones. , particularmente en el sector educativo, prevén la capacidad de identificar consistentemente disposiciones curriculares, planes de aprendizaje, necesidades y requisitos, y definir el alcance y las funciones de los subordinados de acuerdo con los objetivos, dependiendo de las operaciones escolares.

La teoría de Becker (1960) establece: el compromiso de una persona consigo misma decisión personal inversiones tales como contribuir a sus esfuerzos, Hay beneficios que tu empresa te ofrece como pensión o beneficio de jubilación

Significa pérdida. De este modo, los empleados están comprometidos con la empresa por tus acciones o si corres Comportamiento anormal favorable de la organización Su horario de trabajo) se muestra compromiso. Esto se entiende como persistencia del comportamiento de Compromisos bajo ciertas condiciones individuos, afectando su reaparición (permanente). Finalmente, podemos señalar la base legal de este trabajo la Ley N° 27658, ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado aprobado el 16 de setiembre del 2018

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Básica, se recolectó información y probó hipótesis sin manipular variables.

**3.1.2. Diseño de la investigación:** No experimental, de corte transversal descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño correlacional simple (Ver Figura 1.)

#### 3.2. Variables y Operacionalización:

##### Variable V1: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** La administración utiliza como herramienta la: planificar, organizar, dirigir y controlar todas las etapas que ocurren dentro de una organización y lograr los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2013).
- **Definición operacional:** Se utilizó herramientas que permiten a la organización conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos y lograr los objetivos, misión, visión y metas.
- **Indicadores:** están suscritos en el anexo N° 01 de la matriz de Consistencia.
- **Escala de medición:** Ordinal

##### Variable V2: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual** Meyer & Allen (1991) argumentaron que el compromiso con una organización es un estado psicológico, una acumulación de impresiones y/o creencias inherentes de los empleados acerca de la organización, y por lo tanto caracterizado por las interrelaciones entre los individuos y la organización.
- **Definición operacional:** La herramienta se mide a través del compromiso organizacional afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo.

- **Indicadores:** Están suscritos en el anexo N° 02 de la matriz de operacionalización.
- **Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

**3.3.1. Población:** Grupo de sujetos para los cuales se estudia un rasgo particular (Sánchez y Reyes, 2015) consistió en 75 empleados administrativos de una municipalidad de Trujillo.

- **Criterios de Inclusión:** Trabajadores que se encuentren laborando en una municipalidad de Trujillo y aquellos que acepten colaborar con la investigación.
- **Criterios de Exclusión:** Los trabajadores que tienen licencia por Covid-19, vacaciones, permiso u otra situación que permita la no presencial de los trabajadores administrativos a la entidad. Asimismo, los usuarios finales (administrados).

**3.3.2. Muestra:** La muestra se conformó **por** 50 participantes (ver figura 2.)

**3.3.3. Muestreo:** Probabilístico.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Personal de una municipalidad de la provincia de Trujillo.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Se aplicó una encuesta para cada variable. Por lo que, a través de esta técnica se recopiló información del personal de una municipalidad de Trujillo referente a las dimensiones que han sido consideradas para cada variable, las mismas que se describen en la operacionalización de variables que fueron elaborados con un conjunto de preguntas cerradas y respuestas tipo Likert, que nos permitió codificar y analizar con mucha facilidad los ítems relacionados a las variables, los mismos que son congruentes con el problema y las hipótesis de la presente investigación.

**3.5. Procedimientos:** El presente estudio inició con un análisis de la realidad problemática de un municipio de Trujillo, luego se presentó el problema, hipótesis, objetivos generales y específicos y justificación del estudio. Para

construir un marco teórico, comenzamos a buscar información sobre variables de investigaciones internacionales, nacionales y regionales. De igual manera, se exploraron las fuentes teóricas asociadas a las variables y se ampliaron los conocimientos. Luego procedimos a explorar el enfoque, el tipo y la información sobre el diseño del estudio, la población, la muestra y el muestreo, los métodos y el equipo de recopilación de datos. Asimismo, las herramientas se alinean con los controles gubernamentales y los compromisos organizacionales, se validan frente a expertos, se determina su confiabilidad con base en el alfa de Cronbach y, finalmente, se tabulan y presentan estadísticamente los resultados para facilitar el análisis de comprensión. y el porcentaje resultante.

- 3.6. Método de análisis de datos:** El diseño descriptivo correlativo escogido para este estudio se realizó considerando la teoría de la deducción hipotética y tratando de contrastar hipótesis. En cuanto a los datos obtenidos, se representan de forma gráfica y tabular, teniendo en cuenta los procedimientos estadísticos necesarios para ello. Se utiliza el paquete estadístico SPSS versión 26 y se utiliza en conjunto con hipótesis y contrastes de pruebas de asociación de variables. La prueba de correlación de Spearman se utiliza para estudiar las relaciones entre las variables en estudio, así como considerar hipótesis específicas y generales.
- 3.7. Aspectos éticos:** El presente estudio tiene en cuenta las normas propuestas en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, y establece restricciones y protocolos que rigen la producción de artículos e informes académicos, se aplicó el Manual de referencia

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se muestra la descripción de las variables respecto al nivel de calificación del personal encuestado.

*Tabla 1*

*Relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional*

Variables	r	p-valor
Gestión administrativa	0.618	0.000
Compromiso organizacional		

*Fuente: SPSS26*

#### **Interpretación:**

Se obtuvo una correlación  $r$  de Pearson 0.618 y un  $p=0.000$ , por lo tanto podemos decir que presenta una correlación alta y positiva entre las variables, del mismo modo el  $p$ -valor es menor a 0.01 por tanto es significativa, por tanto si la gestión administrativa mejora el compromiso organizacional también mejorará.

Tabla 2.

*Relación entre la planificación y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022*

Dimensión/ Variable	r	p-valor
Planificación	0.585	0.000
Compromiso organizacional		

*Fuente: SPSS26*

**Interpretación:**

Se obtuvo una correlación r de Pearson 0.585 y un  $p=0.000$ , por lo tanto podemos decir que presenta una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable 2, del mismo modo el p-valor es menor a 0.01 por tanto es significativa, por tanto si la planificación se optimiza el compromiso organizacional también mejorará.



Tabla 3

*Relación entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022*

Dimensión / Variable	r	p-valor
Organización	0.429	0.002
Compromiso organizacional		

*Fuente: SPSS26*

**Interpretación:**

Se obtuvo una correlación r de Pearson 0.429 y un  $p=0.002$ , por lo tanto podemos decir que presenta una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable 2, del mismo modo el p-valor es menor a 0.01 por tanto es significativa, por tanto si la organización se reestructura e implementa el compromiso organizacional también mejorará.

Tabla 4

*Relación entre la dirección y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022*

Variables	r	Valor p
Dirección	0.502	0.000
Compromiso organizacional		

*Fuente: SPSS26*

### **Interpretación**

Se obtuvo una correlación  $r$  de Pearson 0.502 y un  $p=0.000$ , por lo tanto podemos decir que presenta una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable 2, del mismo modo el  $p$ -valor es menor a 0.01 por tanto es significativa, por tanto si la dirección mejora el compromiso organizacional también mejorará.

Tabla 5

Relación entre el control y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022

Variables	r	Valor p
Control	0.421	0.002
Compromiso organizacional		

Fuente: SPSS26

**Interpretación:**

Se obtuvo una correlación r de Pearson 0.502 y un  $p=0.002$ , por lo tanto podemos decir que presenta una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable 2, del mismo modo el p-valor es menor a 0.01 por tanto es significativa, por tanto si la dirección mejora el compromiso organizacional también mejorará.

## V. DISCUSION

Se presenta la discusión de los resultados teniendo en consideración los objetivos e hipótesis de la misma.

En el análisis descriptivo se determinó que la variable gestión administrativa obtuvo un porcentaje de 30 % alto, 38% medio y 32 % bajo en una muestra de 50 servidores públicos, se puede decir que los empleados opinan que la variable se encuentra en un nivel medio. De los datos obtenidos comparamos con Jiménez (2020) que estudio una muestra de 20 empleados y concluyó que el 55% tenía una mala gestión administrativa por la mala implementación de los procedimientos administrativos.

Por otro lado, el desempeño laboral se juzgó inferior al 50%, el índice se debió a las malas actitudes de los empleados hacia diversas actividades, se puede señalar que los procedimientos mal implementados desencadenan en los empleados un bajo compromiso y por ende un desempeño organizacional. Chiavenato (2007) enumera cuatro procesos administrativos como dimensiones:

La planificación es el proceso más importante y esencial dentro de una organización y se considera el primer proceso de gestión gracias a ella se formulan otras funciones de gestión a través de la planificación, se predefinen las estrategias que se debe lograr y qué se debe hacer para lograrlo, de lo mencionado por el autor podemos decir que, es la capacidad de una institución para definir, alcanzar y evaluar sus objetivos, haciendo un uso adecuado de los recursos disponibles. Es la coordinación de todos los recursos disponibles para lograr un objetivo particular. Se tiene como objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, donde se obtuvo una correlación  $r$  pearson igual a 0.618, por lo tanto, podemos decir que presenta una correlación alta y positiva entre las variables, lo que significa que si mejora la gestión administrativa también mejorara el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo. Por lo tanto, se puede decir que la gestión administrativa es el responsable de llevar a cabo procesos, utilizando todos los recursos presentados

a la organización con el fin de lograr los objetivos originalmente planteados por la 21 institución. En definitiva, es el proceso mediante el cual se realizan sistemáticamente las operaciones básicas de una organización.

Realizando el desglose por dimensiones consideradas para la gestión administrativa tenemos los siguientes datos: Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la planificación y compromiso organizacional en una Municipalidad de Trujillo, 2022. Se halló el  $r$  de Pearson igual a 0,585, lo cual indica que la relación es moderada y positiva, deduciendo que hay vinculación entre la planificación y Compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo.

Chávez et al (2018) obtiene como resultado un coeficiente  $r$ -Pearson = 0,585 igual al resultado obtenido en la investigación, un antecedente que refuerza los datos obtenidos en la investigación quiere decir que existe relación entre las variables.

Marín, F. (2021) Su estudio tuvo un coeficiente de correlación de  $r$  Pearson de 0.778 se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa del RENIEC 2020 - Registro de Tarapoto y la satisfacción laboral de los trabajadores. La significación es igual a 0,000, que es inferior a 0,05 Las técnicas de planificación y organización son partes fundamentales del proceso porque las complejidades de los métodos utilizados están ahí, los pasos tienen la mayor parte de la tarea, por lo que son un poco más complicados de controlar, pero hay mucho más trabajo esto se debe a que cada parte tiene una función específica y si alguno de estos pasos falla, es difícil lograr un procedimiento limpio (Rodríguez 2000), se confirma lo dicho por el autor la planificación en una organización es la columna vertebral como pilar fundamental que garantiza el éxito. Asimismo, se tiene el siguiente objetivo específico: Determinar la relación entre la organización y compromiso organizacional en una Municipalidad de Trujillo, 2022. Se determinó el  $r$  es 0,429, se declara vinculación positiva y moderada, se llega a la conclusión que existe relación entre organización y compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo. 22

Botero (2017) argumenta que una buena política internacional, que considere la cultura organizacional y sea debidamente guiada por los gerentes organizacionales,

facilita la visualización en empresas de gobiernos u organizaciones no gubernamentales en países que puedan apoyarlo en el proceso de internacionalización, y ayuda a detectar programas existentes en un entorno que facilita el establecimiento de conexiones en el exterior.

Por otro lado, se tiene también el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dirección y compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo. Se tiene  $r$  Pearson igual a 0,502, evidenciando vinculación positiva y moderada, Se evidencia que existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo.

Chavez et al (2018). Determinó la relación entre la productividad laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jesús, 2018, obtuvo un Coeficiente  $r = 0,585$ . Esto indica una correlación es positiva y moderada entre las variables gestión y productividad laboral.

Ormaza et al (2020) su muestra poblacional fue de 116 empleados. Estableció la realidad y la importancia de utilizar la evaluación de riesgos y los controles de control, ya que son las herramientas que utilizan las empresas para ayudar a detectar debilidades. Esto nos permite mejorar la calidad y mejorar el rendimiento para la satisfacción del cliente. Se tiene al objetivo específico 4: Determinar la relación entre control y compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo. Se halló el estadístico  $r$  de Pearson igual a 0,421, donde indica correspondencia es positiva moderada. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre el control y el Compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo. En cuanto a las dimensiones de variable compromiso organizacional se observa que el 36% cataloga al compromiso organizacional como regular, el 30% alto y el 34% bajo, de los resultados podemos señalar que el compromiso de los servidores publicos se encuentra en un nivel regular.

De la Puente (2017) realizó un trabajo titulado compromiso organizacional y motivación en el personal administrativo Municipal de Trujillo y concluyó que el personal exhibió un nivel medio de compromiso organizacional. El Municipio de Trujillo

muestra nivel medio compromiso emocional 47%, 40% compromiso permanente y 57% en la subdimensión compromiso organizacional. Comparando los datos obtenidos en el estudio con De la Puente se afirma que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio en la gestión municipal en Trujillo.

El compromiso organizacional es una 'fuerza relativa' de la participación de un individuo con una organización acompañado por el deseo de permanecer en el trabajo aceptación de la organización, valores, objetivos, organización y la voluntad de lograrlo (Robins, 2004).de lo dicho por el autor podemos señalar que en la municipalidad el personal publico siente que el compromiso en la organización es regular, esto se debe en gran parte a los factores que se relacionan con el comportamiento improductivo, l falta de compromiso emocional, puede aumentar el compromiso con la continuidad trabajadores que enfrentan condiciones laborales desfavorables y mala situación manejo del estrés (Allen y Meyer, 1990).

Debido al bajo compromiso organizacional en el municipio esto se debe también porque hay poca comunicación interpersonal, porque el porcentaje no tiene tendencias hacia prácticas de sociabilidad entre otros lo intentan en menor medida. Por otro lado Mamani (2018), concluyó que existe una correlación directa muy positiva, un r de Pearson de 0,984 y una significación del 5%, donde aceptó la hipótesis alternativa de que si mejora la gestión administrativa también mejorará el compromiso organizacional.

Asimismo, Fierro et al (2018) Determinó en qué medida el compromiso organizacional influye en la gestión pública conjunta de los servidores públicos en el Estado de México, los autores obtuvieron como resultado que el compromiso organizacional predice la gestión pública conjunta y encontraron efectos positivos de las siguientes dimensiones: Hemos identificado que existe un compromiso organizacional (emocional y normativo) con la gobernanza pública colaborativa. Por lo tanto, si los empleados 24 muestran mayor apego y cohesión a su organización como parte de su interacción social, y muestran compromiso con su organización a través de la interacción social, su eficiencia puede afectar la gestión pública coordinada.

Personal dedicado Si existe una alta relación entre las dos variables de investigación y una mejor administración, también lo hará el compromiso organizacional.

Para finalizar, Vergaray (2022), en un estudio sobre control administrativo y compromiso organizacional de los servidores públicos del Municipio San Isidro, buscó determinar el nivel de control administrativo y compromiso organizacional de los trabajadores del Municipio San Isidro. Su investigación concluyó: Si existe relación entre el compromiso organizacional de los trabajadores y el control administrativo, los resultados obtenidos por este autor confirman los obtenidos por la presente investigación, con una relación altamente positiva entre las variables.

De la Puente (2017) utilizó una muestra de 108 empleados, concluyó que las variables están significativamente correlacionadas. En efecto, la influencia de la cultura corporativa en el artículo científico de García & Flores (2017) Más de la mitad de los colaboradores concluyen que demuestran un buen compromiso organizacional. López (2021), El estudio fue correlacional, resumido y descriptivo de 60 colaboradores, se les aplicó un cuestionario, demostró una conclusión significativa que fue desestimada. Henry Fayol, Teoría General de la Administración Pública, es considerado el principal contribuyente al enfoque clásico por su interés en identificar las diferentes funciones de la administración pública. Su atención se centró en observar a los gerentes y cómo lograr mejores prácticas de gestión. Por ello, hemos establecido principios de gestión que se utilizan como reglas a aplicar en diversas situaciones organizacionales. En suma, estos 14 principios son los fundamentos originales de la teoría de la gestión y la valiosa contribución de Fayol.

Por otro lado, Chiavenato (2000). Se señaló que el control administrativo se entiende como un conjunto de pasos que se realizan para desarrollar un proceso o lograr un producto específico. Se concibe como la dirección y gestión, la actividad de hacer que 25 las cosas funcionen, con la capacidad de generar procesos transformadores.

En realidad Chiavenato (2007) enumera cuatro procesos administrativos como dimensiones: La planificación es el proceso más importante y esencial dentro de



una organización y se considera el primer proceso de gestión. Gracias a ella se formulan otras funciones de gestión. A través de la planificación, se predefinen las estrategias. Qué se debe lograr y qué se debe hacer para lograrlo. Organización significa establecer relaciones entre los trabajadores y sus respectivos poderes a través de las estructuras organizativas y los recursos existentes en el desarrollo de las actividades. (Kiavenath, 2007, p. 148)

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022; donde el  $r$  de Pearson 0.618 y  $p = 0.000$ , por lo tanto, podemos señalar que existe una correlación alta y positiva entre las variables con una significancia  $p = 0.000$  menor a 0.01.
2. Se determinó que existe relación entre la planificación y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022; donde el  $r$  de Pearson 0.585 y  $p = 0.000$ , por lo tanto, podemos señalar que existe una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable evaluadas con una significancia  $p = 0.000$  menor a 0.01.
3. Se determinó que existe relación entre la organización y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022; donde el  $r$  de Pearson 0.429 y  $p = 0.002$ , por lo tanto, podemos señalar que existe una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable evaluadas con una significancia  $p = 0.000$  menor a 0.01.
4. Se determinó que existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022; donde el  $r$  de Pearson 0.502 y  $p = 0.000$ , por lo tanto, podemos señalar que existe una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable evaluadas con una significancia  $p = 0.000$  menor a 0.01.
5. Y por último se determinó que existe relación entre el control y el compromiso organizacional de una Municipalidad de Trujillo, 2022; donde el  $r$  de Pearson 0.421 y  $p = 0.000$ , por lo tanto, podemos señalar que existe una correlación alta y positiva entre la dimensión y la variable evaluadas con una significancia  $p = 0.002$  menor a 0.01.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda implementar estrategias de mejora para una gestión administrativa donde intervengan todos los trabajadores de la municipalidad.
2. Se recomienda implementar una adecuada planeación estratégica partiendo de un diagnóstico objetivo desde sus áreas, y sus integrantes para alcanzar los objetivos institucionales.
3. Asimismo, se recomienda optimizar una organización, gerencias, subgerencias u otras oficinas orgánicas donde los puestos estén bajo la responsabilidad de líderes con capacidad de dirección.
4. Por otro lado, se recomienda tener una Visión clara de la institución y que se debe socializar a fin que todos intervengan y sumen esfuerzos hacia una misma dirección.
5. Para finalizar, tener siempre motivado al recurso humano, teniendo en cuenta que el motor de toda organización, esto se puede dar a través de actividades de integración, incentivos económicos por el cumplimiento de metas, el trabajador del mes, donde ellos se sientan identificados con su institución e interioricen que son parte del logro también de los objetivos.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G., & Suarez, H. (2020). Calidad de Gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 613–634. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104/90>
- Anchelia, V., Inga, M., & Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 01(SPE (1)), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estrategicas*, 25(38), 271–276. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Calle (2021) *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en el Poder Judicial Piura 2021 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.*
- Cahuana (2022) *Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, callao, Perú*
- Carrasco, J. (2017). “Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017 [Tesis de maestria Universidad Cesar Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, M., Huamán, E. (2018) “Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús, 2018” (tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración) Universidad Privada del Norte, Cajamarca

- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*, 8ª edición. Madrid España: Mac Graw Hill
- Chucchucan, A. (2021). Percepción del estado situacional de la gestión administrativa para efectivizar la defensa del patrimonio cultural arqueológico en la región Lambayeque, año 2020. *Revista Pakamuros*, 9(3), 29–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.216>
- Contreras (2018). Gerenciando el conocimiento de los trabajadores del conocimiento: una exploración sobre su compromiso afectivo. En *Revista ESPACIOS*. Vol. 39 (Nº 28) Año 2018.
- De la Garza, D., Yllán, E., & Barredo, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(80), 31. <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767003/29055767003.pdf>
- Duque, P., Henao A. (2017) Análisis comparativo del modelo organizacional a partir de la teoría de la burocracia de Max Weber frente a la nueva gestión administrativa pública -GPRD en la alcaldía de la Unión Valle del Cauca, Universidad del Valle sede Zarzal, Facultad de Ciencias de la Administración, La Unión Valle del Cauca- 2017, <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/16772>
- Estrada Mejía, (2007). Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la Administración. *Scientia et Technica*.
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. Universidad Autónoma del Estado de México, México; RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, vol. 7, núm. 20, 2018, <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/637968308004.pdf>
- García, F. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78455>

- García, M., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal 42 de la municipalidad provincial de Arequipa -Perú. *Revista Comunicacion*, 8(2), 1–11. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>
- Goetendia, M. (2020) Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública Horizonte de la Ciencia, vol. 10, núm. 19, 2020, Julio-, pp. 236-254 Universidad Nacional del Centro del Perú <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992018/570962992018.pdf>
- Guzmán (2021) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2021 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Yunguyo, Perú.
- Huiza, G. (2020). Gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores del Centro Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional
- Jiménez, L. (2020). Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7073/Rojas\\_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7073/Rojas_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lopes et La Falce, J., Giacomini, R., Chavez, T., & de Muylder, C. (2019). Organizational commitment: a comparative study between two teaching and research organizations. *Revista Gestão e Planejamento*, 20, 362-381. doi:10.21714/2178- 8030gep.v20.4767
- Leiva, L. (2021) Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional del personal del Puesto de Salud Parcoy, Pataz-La Libertad, 2021 (Tesis Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo
- Leveau, E. (2019). Eficacia del endomarketing y compromiso organizacional en colaboradores de C.A.C. San Martín de Porres Ltda, distrito Tarapoto, 2018 (Tesis

de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú,  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45732>

Mamani, M. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27068>

Ojeda, Talavera & Berrelleza (2016) Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. Sistemas, Cibernética e Informática. Volumen, 13 - Número 1 - Año 2016.

Salvador, J. (2019) Organizational and Psychosocial Risks, Revista San Gregorio, de la Universidad San Gregorio de Pórtoviejo, Manabí, Ecuador  
<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>,  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>

Sánchez, M. (2021) Gestión Administración y su influencia en la calidad de atención de los trabajadores del programa nacional cuna más, la libertad, 2020 (Tesis para doctorado) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo

Saucedo (2019) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2019. Perú

Segredo P, Alina M. y García M. y Ana J. (2017). Cultura organizacional, clima organizacional y desarrollo organizacional. Aproximaciones conceptuales. En INFODIR. 2017; 24 (enero – junio):86 -99

Solis, H. (2020). Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

Ulloa, J. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. [Tesis de Maestría en

Administración de Negocios - MBA, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Piura, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77754>

Vergaray (2022) Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Zambrano, J. (2021). Padecen 75% de trabajadores estrés laboral por falta de planeación en empresas. Milenio.

Zavala, R. J., & Córdova, L. E. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Revista de Investigación Valor Agregado, 5(1), 76–88. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1>



## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES					
			VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022	Gestión Administrativa	Planificación	- Objetivos - Políticas - Estrategias	1 al 6	Alto Medio Bajo	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Escala de Likert  Ordinal 1 al 5  Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1
				organización	- División organizacional - Manual de funciones - Comunicación	7 al 12		
				Dirección	- Liderazgo - Motivación - Trabajo en equipo	13 al 18		
				Control	- Control preventivo - Evaluación del desempeño - Capacitación	19 al 24		
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b>	Compromiso organizacional	Afectivo	- Identificación con los valores y metas de la organización - Deseo de mantenerse como miembro de la organización	1 al 8	Alto Medio Bajo	
¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional	Determinar la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional	Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional						

<p>de una municipalidad de Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022?</p>	<p>de una municipalidad de Trujillo, 2022 Determinar la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 Determinar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022.</p>	<p>de una municipalidad de Trujillo, 2022 Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022 Existe relación significativa entre el control y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022.</p>		<p>Continuidad</p> <hr/> <p>Normativo</p>	<p>- Costo que implicar dejar la organización</p> <hr/> <p>- Sentimiento de obligación de permanencia en la organización.</p>	<p>9 al 16</p> <hr/> <p>17 al 24</p>		
---	--	--	--	---	---	--------------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propi

## Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1:</b> GESTION ADMINISTRATIVA	Es el proceso por el cual se va a planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos, para alcanzar objetivos de la organización, gracias a los esfuerzos realizados por los trabajadores de la organización  Fuente: Chiavenato, (2007)	Es la utilización de herramientas, procesos que permiten a una empresa, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control.  Se utilizará como instrumento el cuestionario que consta de 24 ítems.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Políticas</li> <li>- Estrategias</li> </ul>	<b>Ordinal</b> <b>1 al 5</b> según la escala de Likert  Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- División organizacional</li> <li>- Manual de funciones</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control preventivo</li> <li>- Evaluación del desempeño</li> <li>- Capacitación</li> </ul>	

<b>VARIABLE 2:</b> <b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	<p>Es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización particularmente, con sus metas y a la vez desea mantenerse en ella como uno de sus integrantes. Meyer y Allen (Blanco &amp; Castro, 2011)</p>	<p>s la utilización de herramientas, procesos que permiten a una empresa, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control.</p> <p>Se utilizará como instrumento el cuestionario que consta de 24 ítems.</p>	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con los valores y metas de la organización</li> <li>- Deseo de mantenerse como miembro de la organización</li> </ul>	<b>Ordinal</b> <b>1 al 5</b> según la escala de Likert  Siempre=5 Casi =4 Siempre=3 A veces=2 Nunca =1
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Costo que implicar dejar la organización</li> </ul>	
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de obligación de permanencia en la organización.</li> </ul>	

Fuente: Adaptado a Calle (2022)

### Anexo 03. Validez y confiabilidad

A continuación, se presenta, la validez de los Instrumentos según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez de un instrumento representa en niveles aceptables si efectivamente mide el constructo a medir (p.200). La validez puede verse como el núcleo de cualquier forma de evaluación que sea confiable y preciso. Es importante realizar por medio de expertos profesionales en materia, considerar la validez hace referencia un nivel de confiabilidad que tiene el instrumento, especialmente en la investigación cuantitativa. Para llevar a cabo la validación por criterio de expertos se solicita tres expertos.

Tabla 1 Validez de juicio de expertos

Expertos	Gestión	Compromiso
	Administrativa	Organizacional
Dr. García la Torre, Jaqueline	Aplicable	Aplicable
Mg. Salinas Jiménez, Jacqueline	Aplicable	Aplicable
Mg. Ulloa Brocca, Evelyn Gisela	Aplicable	Aplicable

#### Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se hace mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, donde se determina el índice de la confiabilidad de ambas variables. Según Hernández et al. (2014), se utiliza para realizar la medición de la fiabilidad del instrumento, el rango normal del valor del coeficiente alfa de Cronbach está entre 0,0 y +1,0, y los valores más altos muestran un mayor grado de consistencia interna. Para Sánchez y Reyes (2015, p.168), la confiabilidad representa al nivel de consistencia de los puntajes logrados por un determinado conjunto de individuos en una sucesión de mediciones aplicadas con un mismo instrumento. Viene a ser la estabilidad y constancia de las puntuaciones conseguidas en un instrumento. Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores de una institución con características similares, con la finalidad de determinar con certeza la confiabilidad del instrumento

Tabla 2 Confiabilidad para la gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.809	24

Fuente: SPPS V26

El alfa de Cronbach es 0.809, muestra la fiabilidad o confiabilidad buena, para la evaluación de la variable independiente Gestión Administrativa en la muestra estudiada

Tabla 3 Confiabilidad para la Variables compromiso organizacional

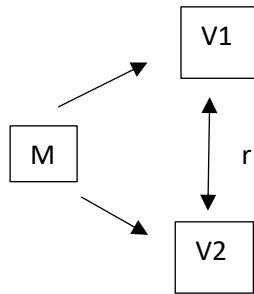
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.795	24

Fuente: SPPS V26

El alfa de Cronbach es 0.795 muestra la fiabilidad o confiabilidad buena, para la evaluación de la variable dependiente Compromiso Organizacional en la muestra estudiada.

Tabla 4 Resultados de los criterios

Criterios	Experto	Experto	Experto
	1	2	3
Pertinencia	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si
Claridad	si	si	si



Dónde:

M = servidores públicos de una municipalidad de Trujillo

V 1: Gestión Administrativa

V 2: Compromiso organizacional

r = Relación de variables

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Población = 75

Z = 1.96 (95%)

P = 0.5

Q = 0.5 (1 - P)

E = 0.08 (8% de precisión)

$$n = n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5)(75)}{0.08^2 (75 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)} = 50$$

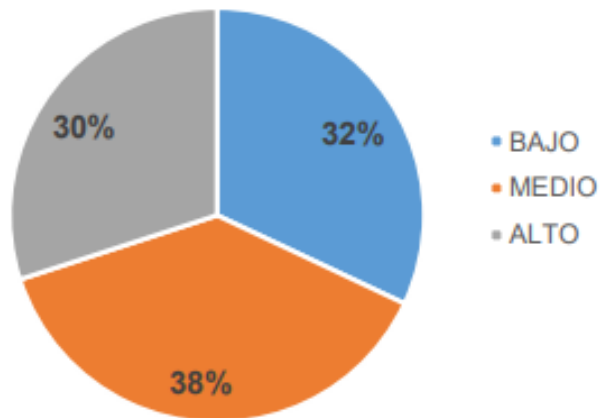
### TAMAÑO DE MUESTRA

$$n = \frac{N Z^2 PQ}{e^2(N-1) + PQ Z^2}$$

→	<b>N</b>	=	<b>75</b>	Ingresar el tamaño de la población total
	Z	=	1.96	
	PQ	=	0.25	
	e	=	0.08	
	<b>n</b>	=	<b>50</b>	RESULTADO: Tamaño de la muestra

Variable 1: Gestión Administrativa

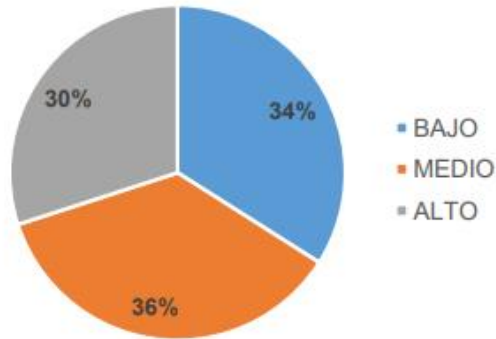
### GESTION ADMINISTRATIVA





## Variable 2: Compromiso Organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL



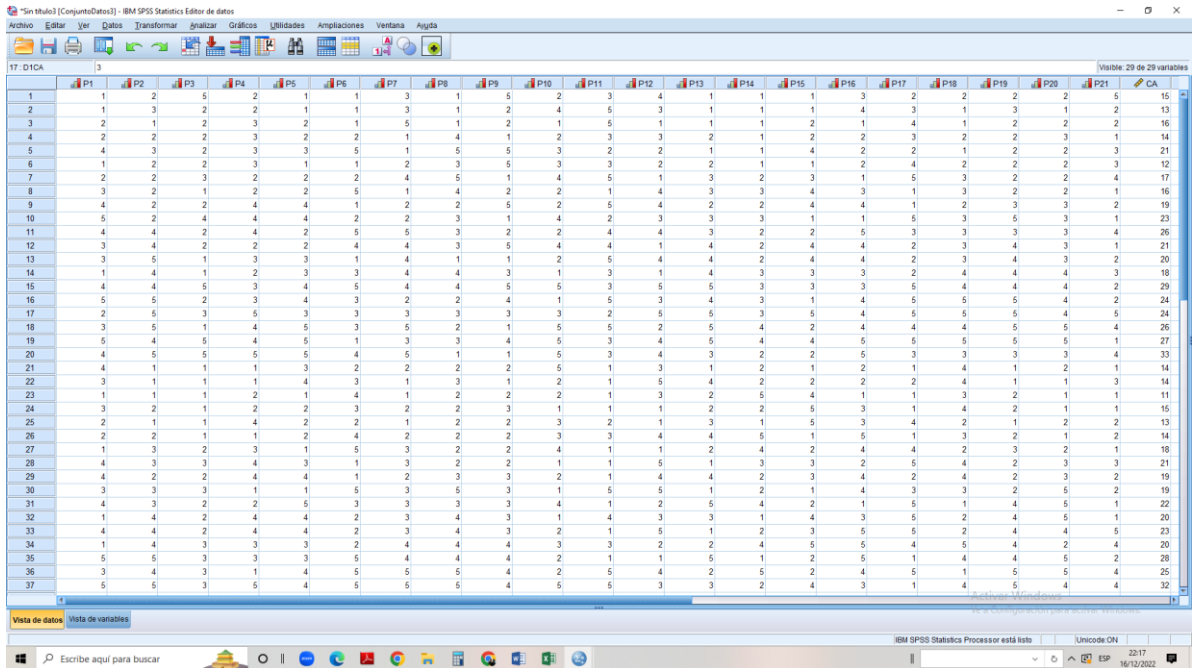
IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Guardar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

27: Vista de 36 de 36 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3	3	1
2	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	5
3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	5	1	4
4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	1	5	1	1	3	2
5	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	1	5	4
6	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	2	5	3	5	3	2	5	1
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	1	5	3	2	2	3
8	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	4	2
9	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	4	4
10	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4	3	1
11	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	3	3	3
12	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1	2	2
13	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	1	1	2	4	2	2
14	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	3	3	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	4	1	2	4	2	4
16	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4
17	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	2	5	3	5	2
18	2	3	5	1	3	1	4	2	2	2	3	3	1	4	2	2	5	5	2	4	4	3
19	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	5	5	4	5	1	3
20	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	5	5	6	5	2	5
21	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5
22	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
23	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2
24	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1
25	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5
26	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5
27	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1
28	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2
29	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5
30	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1
31	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2
32	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5
33	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1
34	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3
35	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5
36	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4

Área de información: IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unocode ON | 22/16 | 16/12/2022



### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	,069	50	,200*	,981	50	,577
COMPROISO ORGANIZAICONAL	,079	50	,200*	,966	50	,154
VIGA	,211	50	,000	,803	50	,000
VDCO	,223	50	,000	,799	50	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Prueba de Normalidad:** La muestra es igual a 50; se utilizó la prueba de **Kolmogorov –Smirnov<sup>a</sup>**  $n \leq 50$  valores, No presenta una distribución normal.

**Prueba de Hipótesis:** Se probó mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson, debido a que las variables son cuantitativas y siguen una distribución normal

### Formulación de hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** Hipótesis nula

**H<sub>a</sub>:** Hipótesis alterna

**Nivel de significación:** Nivel de confiabilidad del 95%.

**Regla de decisión**

$P < 0.05$  entonces rechazamos  $H_0$  y nos quedamos con la  $H_a$ ,  $p = \text{sig}$  (bilateral)

Por lo tanto, se plantea que si:

El  $p$  - valor  $\leq 0.05$  se acepta la  $H_a$  y rechazamos  $H_0$

El  $p$  – valor  $> 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$

De acuerdo a ello se obtuvieron los siguientes resultados

## Anexo 04. Instrumentos para la recolección de datos

### CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (adaptado a Calle, 2022)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto a la gestión administrativa de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. Antes de responder, considerar lo siguiente:

ESCALA VALORATIVA		
Código	Categoría	Valor
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE:  
GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	ITEM	ESCALA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1.	¿La institución realiza los procesos de planeación?					
2.	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3.	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4.	¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
5.	¿La Institución establece apropiadamente las metas institucionales?					
6.	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
7.	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8.	¿La Institución tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9.	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					
10.	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11.	¿La Institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12.	¿La Institución propicia la integración de sus colaboradores?					
<b>DIRECCIÓN</b>						
13.	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14.	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15.	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16.	¿La Institución respalda que los equipos de trabajo tomen dimensiones en el logro de los objetivos?					
17.	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18.	¿La institución brinda las condiciones para que se realicen actividades laborales?					
<b>CONTROL</b>						

19.	¿La institución cuenta con un órgano de control?					
20.	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21.	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22.	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23.	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24.	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

## **CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL adaptado de Calle, 2022**

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto al compromiso organizacional de una Municipalidad Provincial de Trujillo, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el compromiso organizacional. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

<b>ESCALA VALORATIVA</b>		
<b>Código</b>	<b>Categoría</b>	<b>Valor</b>
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE:  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	ITEM	ESCALA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1.	Considera usted que la organización tiene una misión					
2.	La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales					
3.	La organización promueve la satisfacción laboral					
4.	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización					
5.	La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad					
6.	La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización					
7.	La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores					
8.	La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.					
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
9.	La organización brinda oportunidades laborales					
10.	La organización promueve la lealtad en su personal.					
11.	La organización considera que la lealtad del personal es importante					
12.	La organización se pone en práctica los valores de la institución.					
13.	La organización invierte en el desarrollo de su personal.					
14.	La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.					
15.	La organización considera importante la capacitación de su personal					
16.	La organización promueve la permanencia del personal en la institución.					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					



17.	La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.					
18.	La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.					
19.	La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.					
20.	La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.					
21.	La organización promueve la estabilidad laboral.					
22.	La organización establece vínculos laborales con su personal.					
23.	La organización valora la lealtad del personal de la institución					
24.	La organización valora al personal de su institución					

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **MG. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestra.

El título de investigación es: **“La gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

---

RAMIRO CASTILLO SILVA  
DNI: 73435122



## ANEXO 05. FICHA DE VALIDACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION ADMINISTRATIVA

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, 2022

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de una municipalidad de Trujillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salinas Jimenez Jacqueline Suena

**GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Publica

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	<del>Bueno</del>	Destacado
------------	---------	------------------	-----------

Firma del evaluador  
DNI. 17015935

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, 2022


**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de una municipalidad de Trujillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salinas Jiménez Jacqueline Juana.

**GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	<del>Bueno</del>	Destacado
------------	---------	------------------	-----------

  
Firma del evaluador  
DNI. 17015935

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **DR. JAQUELINE GARCÍA LA TORRE**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestra.

El título de investigación es: “**La gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

---

RAMIRO CASTILLO SILVA  
DNI: 73435122



COMISARIA TRUJILLO - EL MILAGRO  
Dr. Jaqueline Garcia La Torre  
PROFESORA SOCIAL  
TRUJILLO - PERU

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

**OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, 2022**

**DIRIGIDO A: Trabajadores de una municipalidad de Trujillo**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. JAQUELINE GARCÍA LA TORRE**

**GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Gestión Publica**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	<del>Destacado</del>
------------	---------	-------	----------------------



COMISARIA TRUJILLO - EL MILAGRO  
Dr. Jacqueline Garcia La Torre  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
Firma del Experto Informante

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, 2022**

**DIRIGIDO A: Los trabajadores de una municipalidad de Trujillo**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Gestión Pública**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	<del>Destacado</del>
------------	---------	-------	----------------------



COMISARIA TRUJILLO - EL MILAGRO  
Dr. Jacqueline Garcia La Torre  
MAGISTERIA SOCIAL  
Firma del Experto Informante

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **Mg. ULLOA BROCCA, EVELYN GISELA**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestra.

El título de investigación es: **“La gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

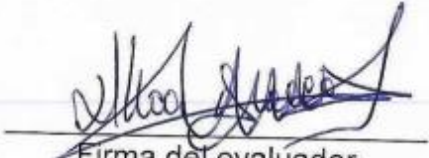
- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

---

RAMIRO CASTILLO SILVA  
DNI: 73435122



Firma del evaluador  
DNI.



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

**OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una municipalidad de Trujillo, 2022**

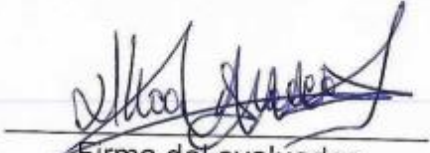
**DIRIGIDO A: Los trabajadores de una municipalidad de Trujillo**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ULLOA BROCCA, EVELYN GISELA**

**GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Publica**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	<del>Bueno</del>	Destacado
------------	---------	------------------	-----------



Firma del evaluador  
DNI.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de Trujillo, 2022**

**DIRIGIDO A: Los trabajadores de una municipalidad de Trujillo**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ULLOA BROCCA, EVELYN GISELA**

**GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Publica**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	<del>Bueno</del>	Destacado
------------	---------	------------------	-----------

  
Firma del evaluador  
DNI.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, OSORIO CARRERA CESAR JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2022", cuyo autor es CASTILLO SILVA RAMIRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 30 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSORIO CARRERA CESAR JAVIER <b>DNI:</b> 06203497 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2850-6420	Firmado electrónicamente por: CJOSORIOC el 31- 01-2023 07:59:23

Código documento Trilce: TRI - 0505943