



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y compromiso organizacional de los
trabajadores de una dirección regional, Huaraz - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Guerrero Pariamachi, Angie Sharley (orcid.org/0000-0001-5536-4643)

ASESORA:

Dra. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

CO-ASESOR:

Dr. Mamani Apaza, Juan de La Cruz (orcid.org/0000-0002-5177-8264)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, a mi papá, mamá y hermano quienes siempre creen en mí, por ser fuente de inspiración y fortaleza para seguir adelante en mi crecimiento personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindarnos una formación sólida. A la Dra. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia, asesora, por sus orientaciones y aporte decisivo durante el presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel - Variable 1 Gestión Administrativa (GA)	17
Tabla 2 Nivel - Variable 2 Compromiso Organizacional (CO)	18
Tabla 3 Prueba de correlación GA - CO	19
Tabla 4 Prueba de correlación V1. GA y D1-V2 “compromiso afectivo”	20
Tabla 5 Prueba de correlación V1. GA y D2-V2 “compromiso de continuidad”	21
Tabla 6 Prueba de correlación V1. GA y D3-V2 “compromiso normativo”	22

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa (GA) y el Compromiso Organizacional (CO) en los trabajadores de una dirección regional, Huaraz – 2022. La metodología se basó desde el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental. La población contempla a todos los individuos que representan características particulares, cuya muestra censal fue de 50 trabajadores tomando un muestreo por conveniencia. La técnica empleada para obtener los datos fue la encuesta, y como instrumento se usó el cuestionario. Para el procesamiento de datos se realizó el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados demuestran que la gestión administrativa tiene una relación significativa media con el compromiso/organizacional, los resultados demostraron que los 50 trabajadores indicaron a la gestión administrativa debe por mejorar en un 46.0%, seguido del ineficaz con un 32.0 % y el eficiente con un 30.0%; de la misma manera refirieron un compromiso alto con un 44.0%, seguido del nivel medio con un 32.0% y el nivel bajo con un 24.0%. Se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores, esta relación es de tipo directa y moderada Rho de Spearman 0.693 (sig. <0.05).

Palabras clave: Gestión, Compromiso, Organización

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in the workers of a Regional Directorate, Huaraz - 2022. The methodology was based on the quantitative approach, of a basic type, non-experimental design. The population includes all individuals that represent particular characteristics of each individual census sample was 50 workers taking a convenience sample. The technique to obtain the data was the Survey, and the questionnaire was used for instruments. For data processing, descriptive and inferential analysis was performed. The results show that administrative management has a significant average relationship with organizational commitment. The results show that the 50 workers indicated that administrative management should be improved by 46.0%, followed by ineffective with 32.0% and efficient with 30.0%; In the same way, they reported a high commitment with 44.0%, followed by the medium level with 32.0% and the low level with 24.0%. It was concluded that there is a relationship between administrative management and organizational commitment in workers, this relationship is direct and moderate Spearman's Rho 0.693 (sig. <0.05).

Keywords: Management, Commitment, Organization

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, muchos países han comenzado procesos de reforma de estado lo cual ha generado una transformación, en la administración pública a través de la modernización del estado se ha emprendido cambios significativos, enfocándonos en el recurso humano; es lamentablemente que en la mayoría de los países latinoamericanos se continúe con las prácticas del ganador político, que evitan precisamente contar con personal que goce de estabilidad laboral y con experiencia en el sector, que dé lugar a una mayor eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las administraciones públicas. Por ejemplo, es sorprendente la cantidad de recursos y la experiencia que se pierde en los diferentes cambios de gestión de gobiernos o direcciones, que por añadidura significa cambios radicales en toda la nómina del personal.

En muchas instituciones públicas se encuentran trabajando personas quienes, no son idóneas y no cumplen con el perfil y los requisitos mínimos del cargo que ocupan, en la actualidad muchas de las personas que ocupan puestos o cargos en el sector públicos; no necesariamente han pasado por un concurso público demostrando, sus destrezas y habilidades acorde al puesto donde van a desarrollar sus funciones; sino por el contrario obtienen un puesto solo por ser un cargo de confianza de la nueva dirección y gestión que asume en un determinado periodo. Todo ello sumado a la gestión administrativa que maneja cada institución trae como consecuencia que el personal, no genere ningún aporte hacia su trabajo; el recurso humano no muestra un compromiso, organizacional e identificación con su institución; esto genera descontentos lo cual trae como consecuencia que los servicios públicos no se desarrollen de manera eficiente, y eficaz, finalmente reflejado muchas veces en las malas, prácticas que se dan hacia el usuario; esta realidad es un sentir, de toda persona que acude a un servicio del sector público.

Las instituciones del Estado están formadas para cumplir su rol de manera eficiente y eficaz todo este trabajo de Gestión Administrativa en adelante “GA” debe de ser en beneficio y en servicio de la sociedad; para lo cual se debe de contar con servidores públicos idóneos los cuales se encuentren motivados y comprometidos con su trabajo dentro la organización donde se desempeñan. Las organizaciones experimentan situaciones en las que los trabajadores no, son tomados en cuenta.

Esta situación se debe a una falta de Compromiso Organizacional en adelante “CO”, un claro ejemplo son los despidos, razón por la cual los empleados, tienden a elegir nuevas opciones laborales, y esto también trae como consecuencia cambios abruptos en la organización, por lo que retrasan la actividad o lo que deseen (Barrientos, 2019).

El proceso de GA está compuesto por una serie de etapas mencionadas en La Teoría de Fayol (1916, como se cita en Torres (2014) se centra en las funciones fundamentales de los líderes, como prever, planificar, coordinar, mandar y controlar. Fayol desarrolló principios que orientan sobre cómo los líderes deben organizar e interactuar con sus equipos, basándose en su observación de diversas organizaciones desde la perspectiva de los gerentes. El proceso administrativo comprende de cuatro etapas: la planeación, considerado pilar de la gestión administrativa, se planifican las estrategias, lo que se quiere hacer, los objetivos el cómo y el dónde, la organización se disponen y coordinan todos los recursos disponibles, la dirección se ejecutan los procedimientos, la motivación, la comunicación, el liderazgo y supervisión y el control encargado de evaluar el desarrollo general por medio de indicadores.

Casco et al. (2017) la GA engloba la ejecución de los procedimientos administrativos esenciales, incluyendo la planificación, organización, dirección y control de las operaciones de una entidad. Se subraya la importancia de adoptar decisiones y acciones adecuadas para lograr los objetivos organizacionales, la planeación es pilar de la gestión administrativa, se generan las estrategias, lo que se quiere hacer, los objetivos el cómo y el dónde, la organización se disponen y coordinan todos los recursos disponibles, la dirección se ejecutan los procedimientos, la motivación, la comunicación, el liderazgo y supervisión y el control encargado de evaluar el desarrollo general de todo el proceso por medio de indicadores.

Las instituciones tienen como principal interés utilizar de manera óptima los recursos, de una institución, todo ello a fin de alcanzar los-objetivos y obtener mejores resultados encaminándolos, hacia las metas; es importante que este procedimiento se realice, manteniendo la eficiencia y eficacia (Caldas et al., 2017).

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional requiere de una serie de vínculos afectivos que surgen a medida que los empleados desarrollan su permanencia en el trabajo, los cuales se manifiestan en el deseo de seguir trabajando, el deseo de pertenencia y el apego del empleado a su organización. De la misma manera Rocha et al. (2004) indican que los trabajadores fieles facilitan que las empresas se enfoquen en el rendimiento en vez de en las mentalidades, lo cual puede provocar tensiones. No obstante, las empresas que priorizan la generación y conservación del compromiso de sus empleados contarán con un personal adaptable, flexible y orientado hacia la entrega de excelencia y logros.

Se puede identificar la realidad problemática internacional en el artículo científico de Ordoñez et al. (2020) en su investigación los autores mencionaron que las instituciones deben comprometerse con la mejora continua de los procesos en las diversas actividades que crean valor, recogen y eliminan las debilidades identificadas en las administraciones para abordar la carencia de previsión de riesgos, protocolos de emergencia, acciones preventivas y correctivas medioambientales, así como retrasos en los plazos de entrega, documentos e información, escases y la inexistencia de protocolos de atención.

En respuesta a la crisis estatal, diversos gobiernos en el mundo han implementado la Nueva Gestión Pública (NGP), un enfoque que busca reemplazar el modelo burocrático con políticas de modernización, calidad de gestión, flexibilidad administrativa y servicio al ciudadano. Este paradigma ha ganado relevancia a nivel internacional y ha sido adoptado por el Estado colombiano a través de la promulgación de diversas normativas que orientan la administración pública (Moreno, 2016).

En Perú, la modernización estatal se ve obstaculizada por problemas en la gestión administrativa, falta de alineación en el sistema de planeamiento, deficiencias en la atención a las necesidades de la población, limitaciones presupuestarias, ineficiencias organizativas en los organismos públicos, y una desconexión entre los sistemas administrativos que priorizan los plazos sobre los objetivos institucionales y el servicio ciudadano (Chaname, 2019).

El Estado Peruano a través de La Presidencia de Consejo de Ministros (PCM, 2012) comenzó en 2008 la reforma del servicio civil, debido a la falta de una política de recursos humanos, lo que resultó en un servicio civil desorganizado y caótico debido al desorden normativo en la gestión de recursos humanos estatales. Como respuesta, se estableció SERVIR como una autoridad especializada encargada de dirigir el sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado y ejecutar su política.

Las direcciones regionales e instituciones del Estado, cuentan con un manual único de procedimientos administrativos el TUPA, este manual de gestión incluye/la descripción de los procedimientos, sus objetivos, las reglas y políticas operativas elaboradas por la dirección, así como el proceso y los diagramas de formato correspondientes. Este manual de descripciones claras y asociadas para ejecutar estos procedimientos de manera correcta y oportuna, y estar basados en mecanismos de estandarización y control que contribuyan a una gestión eficiente y eficaz en el marco de la política de simplificación/administrativa aprobada por Decreto Supremo No 027-2007-PCM (Oficina de Planeamiento y Presupuestos, 2012); sin embargo, estos manuales se encuentran desfasados.

Con respecto a los procesos administrativos no están completamente implementados como lo establece el texto único de procedimiento administrativo mediante el TUPA, existe un manejo de gestión altamente burocrática, los documentos son atendidos fuera del plazo determinado, el equipamiento en muchas oficinas es precaria e inestable y algunos procesos internos se mantienen en trámites en físico, no se ejecuta en su totalidad la digitalización de documentos, además, en lo que concierne a la participación del personal en las tareas administrativas, estos solo se restringen a cumplir con su horario laboral; por otra parte, no se fomenta la conexión entre los empleados y la organización; lo cuales no se direccionan en el cumplimiento de sus funciones mediante el compromiso organizacional para poder conseguir los logros y metas institucionales.

Debido a ello se planteó como problema general para la investigación: ¿Cuál es la relación entre GA y el CO de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022?, siendo los problemas específicos; (a) ¿Cuál es la relación entre la GA y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores en una dirección

regional, Huaraz - 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre la GA y la dimensión de compromiso de continuidad de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022? Y (c) ¿Cuál es la relación entre la GA y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022?

El presente trabajo de investigación se justificó en el aspecto teórico; debido a que la investigación permitió obtener conocimiento mediante el método científico sobre las teorías expresadas por los autores referidas a las variables de investigación, contribuyendo así con nuevo conocimiento sobre la realidad de ambas variables enfocados en la realidad de una dirección regional, esta investigación sirve para confirmar o denegar las teorías relacionadas a la investigación. Ya que la preocupación principal de toda organización pública o privada es que todos sus trabajadores se encuentren comprometidos organizacionalmente, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos, se lleva a cabo la gestión de recursos financieros y humanos para la producción de bienes y/o servicios orientados a satisfacer las necesidades de la comunidad (Coronado et al., 2020).

Asimismo, el presente trabajo de investigación se justificó en el aspecto social; debido a que demostró la relación de la GA en el CO de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022, esta investigación contribuye a analizar la realidad, entender la problemática y establecer planes para así poder mejorar el compromiso con respecto al recursos humanos de la institución y hacia los usuarios de la dirección regional. En el aspecto metodológico se justificó debido a que la presente tesis se utilizada como base y antecedente para futuras investigaciones relacionadas a las variables estudiadas, esta investigación es científicamente solida debido a que se empleó el método científico para la investigación.

De la misma forma se tiene como objetivo general: establecer la relación que existe entre la GA en el CO de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz – 2022. Así mismo se tuvieron los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la GA y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022; (b) Determinar la relación que existe entre la GA y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz 2022; y (c) Determinar la relación

que existe entre la GA y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022

Se planteó como hipótesis general: si es que existe una relación entre la GA y el CO de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022; como hipótesis específicas se planteó: existe una relación significativa entre la GA y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022; existe una relación significativa entre la GA y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022; y existe una relación significativa entre la GA y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales, Sagredo y Castello (2019) en Chile, el artículo investiga la relación entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de los docentes en centros educativos para adultos en la región del Biobío, Chile. Utiliza una metodología correlacional con una muestra de 40 docentes de Los Ángeles y Concepción, empleando una encuesta Likert y el análisis de correlación de Spearman. Los hallazgos muestran una correlación positiva y significativa entre las tres variables abordadas.

Galarza et al. (2020) el estudio realizado en Ecuador analizó la influencia de la GA en el crecimiento de asociaciones rurales en una provincia del país. Se utilizó un enfoque cuantitativo con una muestra de 87 familias, encontrando que la mayoría de las asociaciones carecían de metas claras, objetivos específicos, procesos de mejora continua y seguimiento financiero. Se concluyó que la deficiente administración de estas asociaciones contribuye al subdesarrollo y a la insatisfacción de las necesidades comunitarias.

Aboramadan et al. (2020) el estudio en Palestina examinó cómo las prácticas de gestión de recursos humanos afectan el CO en las universidades estatales. Con una muestra de 237 empleados, se encontró una correlación significativa y positiva entre estas prácticas y el CO, destacando la importancia para los gestores universitarios de reconocer y promover una gestión efectiva de recursos humanos para mejorar el ambiente organizacional.

Celis y Rueda (2018) en Colombia, se llevó a cabo una investigación para analizar las competencias gerenciales y su impacto en el proceso administrativo de una empresa de explotación de hidrocarburos. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, se encontró una relación significativa entre la GA y el CO, según los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Fierro et al. (2018) en México, se llevó a cabo un estudio para evaluar el impacto del compromiso en la gestión pública de un grupo de funcionarios públicos. La investigación, de naturaleza correlacional y transversal, incluyó a 110 servidores públicos voluntarios de diferentes niveles y áreas. Los hallazgos indicaron una

relación positiva entre el CO y una gestión pública colaborativa, sugiriendo que el compromiso influye notablemente en la eficacia de la gestión pública.

El estudio de Fruhen et al. (2022) se examinó la relación entre el liderazgo y los comportamientos de seguridad de los empleados en una muestra de 1503 trabajadores encuestados en línea. Se descubrió que el compromiso afectivo del líder con la seguridad estaba positivamente relacionado con los comportamientos seguros de los empleados. Sin embargo, el compromiso calculador del líder se asociaba con una menor conformidad, y no se encontraron vínculos entre el compromiso normativo del líder y los comportamientos de seguridad de los empleados. Se sugirió reflexionar sobre el compromiso con la seguridad y su influencia en el liderazgo en seguridad para mejorar el valor proporcionado a los empleados.

Como parte de los antecedentes nacionales se presenta a el estudio de Oroncoy (2018) el estudio analizó la relación entre la GA y el CO en la Unidad de Gestión Educativa Local 03. Se utilizó una muestra de 169 servidores públicos de una población total de 300. Se aplicaron dos cuestionarios: uno enfocado en la GA y otro en el CO. El método de investigación fue hipotético-deductivo y el diseño no experimental correlacional de corte transversal. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa, con un coeficiente (Rho) de 0.747, indicando una alta correlación entre ambas variables.

En su investigación Solís (2019) el estudio exploró la relación entre la GA y el CO en una universidad, basándose en la opinión de los trabajadores administrativos. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación correlacional transversal no experimental. La muestra incluyó a 80 empleados del área administrativa, quienes completaron cuestionarios tipo Likert. Los resultados revelaron una correlación moderada y significativa entre las variables

El estudio de Saucedo (2019) se realizó un estudio en el distrito de Pacanga - Chepén sobre la relación entre la GA y el CO de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital. Se empleó un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 71 encuestados. Se utilizaron cuestionarios para evaluar la GA y el CO, y los datos se analizaron utilizando el programa SPSS V25 y el coeficiente

de correlación de Spearman. Los resultados indicaron una relación significativa entre la GA y el CO, con un $Rho = 0.574$.

En su tesis Huiza (2020) se llevó a cabo un estudio en Lima para examinar la relación entre la GA y el CO de los trabajadores en un centro de salud. Este estudio cuantitativo de tipo básico, correlacional causal y transversal, involucró a una muestra de 75 trabajadores. Los resultados mostraron una relación positiva y moderada entre la GA y el CO, respaldada por pruebas estadísticas como el coeficiente alfa de Cronbach (0.940 y 0.934) y el coeficiente de correlación de Spearman (0.462, sig. bilateral 0.000).

En su investigación Gonzales et al. (2020) se investigó la relación entre GA y CO en el sector educativo mediante un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental. La población fue de 88 trabajadores del sector educativo, y se aplicaron cuestionarios validados para evaluar GA y CO, con alta fiabilidad (0.885 y 0.801, respectivamente). La evaluación de resultados mediante el coeficiente Rho (0.934) reveló una relación positiva y significativa entre ambas variables, sugiriendo que una buena gestión incrementa el compromiso de los colaboradores.

Rojas (2017) la investigación realizada en Lima tuvo como objetivo determinar la relación entre la GA y el CO en una institución pública. Se utilizó un enfoque metodológico aplicado, con un diseño descriptivo, correlacional y no experimental de corte transversal. La muestra consistió en 51 trabajadores. Se encontró una correlación alta y significativa (Rho de Spearman = 0.762, $p < 0.01$) entre las variables estudiadas, lo que indica una relación positiva entre la GA y el CO.

La variable de Gestión Administrativa (GA) se caracteriza por ser sistemática, ya que implica la implementación de acciones consistentemente alineadas con el logro de objetivos mediante el cumplimiento de los principios clásicos de gestión en el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control (Mendoza, 2017).

La GA, como un componente esencial en la administración, actúa como un elemento unificador y sistémico que ha respaldado el progreso empresarial,

económico, social y tecnológico a lo largo de los últimos siglos, especialmente en las últimas décadas (Gonzales et al., 2020). Los ejecutivos lideran la GA, garantizando la eficiencia operativa y el uso óptimo de recursos e información. Sus responsabilidades abarcan establecer políticas, supervisar presupuestos, crear programas de capacitación, planificar estrategias de ventas y marketing, mejorar políticas de recursos humanos y seleccionar estrategias para diferentes áreas o departamentos.

El proceso administrativo comprende etapas esenciales para aplicar métodos y principios en la gestión empresarial. Gonzales et al. (2020) distinguen dos fases: una estructural, para definir objetivos, y otra operativa, para ejecutar actividades. En las etapas, la planeación establece objetivos, la organización define cómo realizar actividades, la integración identifica quién participa, la dirección supervisa la ejecución, y el control evalúa el proceso. Chiavenato (2014) la gestión es un proceso multidimensional llevado a cabo por directivos que implica planificación, organización, dirección y control. Es fundamental para el éxito institucional y abarca todas las actividades de la organización, tanto con fines lucrativos como sin fines de lucro.

Novelo (2013) destaca la "Teoría científica de la administración" que se centra en el análisis de las labores a realizar, su eficacia y el tiempo necesario. Taylor y Fayol contribuyeron con enfoques racionales de organización. Taylor se centró en liberar a los trabajadores de la carga laboral excesiva, mientras que Fayol buscaba estructurar la organización. Ambos aportaron nuevas ideas sobre eficacia y eficiencia. Fayol fue el primero en proponer un modelo de proceso de administración, enfatizando en prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar como aspectos fundamentales de la gestión.

La "Planificación" es identificada como la primera dimensión por Gonzales et al. (2020) quienes la describen como la primera tarea administrativa. Esta etapa implica la definición de metas, la fijación de objetivos, la asignación de recursos y la determinación de actividades que se llevarán a cabo dentro de un período específico. Munch (2020) la planeación implica identificar escenarios futuros y la dirección de una organización, estableciendo resultados deseados y estrategias para mitigar riesgos. Principios clave como viabilidad, objetividad, adaptabilidad,

medición, coherencia y flexibilidad son destacados en este proceso.

Arnoletto (2009, como se citó en Stoner et al.,1996) la planificación implica que los administradores anticipen metas y acciones mediante la aplicación de planes y métodos, definiendo objetivos organizacionales y estableciendo procedimientos para alcanzarlos. Este proceso abarca la selección de metas y misiones institucionales, incluyendo la definición de políticas, proyectos, presupuestos y estrategias, lo que ayuda a reducir la incertidumbre y proporcionar estabilidad. Para Amador (2003) planificar implica desarrollar estrategias a corto, mediano y largo plazo alineadas con la visión y misión institucional, determinando eficientemente el punto de partida y los objetivos finales. Este proceso implica definir actividades, su ejecución, tiempos y responsables, requiriendo un análisis detallado y propuestas estratégicas para alcanzar las metas institucionales.

La segunda dimensión, denominada "Organizar", consiste en el proceso de ordenar y asignar las labores, la estructura jerárquica y los recursos entre los individuos que laboran en una entidad, con el propósito de lograr los objetivos y metas establecidos por la organización.

Amador (2003) la organización implica la ejecución de los planes establecidos, requiriendo personal, recursos financieros y logística adecuada. Se relaciona con la programación de recursos financieros y la definición de objetivos. Como función administrativa, implica ordenar, estructurar y unificar recursos e instituciones, asignando autoridad para evitar conflictos. Las entidades pueden organizarse globalmente, departamentalmente o a nivel de tareas y operaciones. Para Munch (2020) la organización consiste en diseñar y determinar las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, establecer métodos y aplicar técnicas las cuales nos permitan simplificar el trabajo. Gonzales et al. (2020) La organización implica estructurar la distribución de recursos para lograr objetivos, ejecutar estrategias y dirigir esfuerzos hacia metas específicas mediante liderazgo, motivación y comunicación.

La tercera dimensión, "Dirigir", como describe Chiavenato (2014) implica la gestión de los empleados de la organización, lo que incluye la asignación de roles, la capacitación, la orientación y la motivación, con el objetivo de alcanzar los

objetivos previstos. Esta función forma parte integral del proceso administrativo, se basa en la implementación de información obtenida a miras de hacer una correcta toma de decisiones, la cual logre servir de guía para poder hacer las metas y objetivos planteados (Anzola, 2002). La dirección implica llevar a cabo todas las etapas del proceso administrativo mediante la guía y supervisión de los recursos, ejerciendo liderazgo. En esta fase, una toma de decisiones adecuada, integración, motivación y comunicación son aspectos cruciales (Munch, 2020).

Cuarta dimensión "Control"; Amador (2003) el propósito de esta dimensión es garantizar que lo planificado, organizado y dirigido se adecue a los objetivos establecidos, asegurando que las actividades programadas se lleven a cabo dentro de los plazos previstos y con la debida eficiencia y eficacia. El autor Aguirre (2006) En instituciones públicas, la alta dirección dirige la organización para asegurar el cumplimiento eficiente de los procedimientos y normas de gestión, proporcionando seguridad. El control interno, liderado por los funcionarios, es un proceso integral en el ámbito de la gestión administrativa. Munch (2020) el control administrativo busca mejorar operaciones continuamente al establecer estándares y evaluar resultados. Implica medir, corregir y retroalimentar, asegurando que las tareas se alineen con las estrategias planificadas para resolver problemas y evaluar resultados.

La variable Compromiso Organizacional (CO) se define como una disposición hacia el trabajo que se adquiere durante el proceso de integración, el cual sirve como mediador para que los empleados internalicen los valores, normas y pautas de comportamiento dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009). El CO engloba la conexión y dedicación de los empleados hacia la empresa y sus metas, mientras que el involucramiento laboral se focaliza en la identificación y compromiso con tareas específicas. Es esencial que este compromiso sea mutuo, reflejando interés tanto de los empleados como de la empresa en ser leales, cumplir objetivos y mantener una relación beneficiosa. Las organizaciones valoran la promoción del CO por sus ventajas potenciales. Coronado et al. (2020) el CO impulsa la lealtad, autonomía y toma de decisiones eficientes de los empleados, promoviendo un trabajo eficaz en la consecución de objetivos.

Asimismo, Allen y Meyer (1993) explica el CO es un estado psicológico que influye en la decisión del empleado de permanecer en la organización. Se compone de tres elementos: el afectivo, basado en el apego emocional y el orgullo de pertenencia; el de permanencia, relacionado con el apego material y las expectativas de recompensa; y el normativo, que implica un sentido de obligación debido a los beneficios percibidos.

Sobre la primera dimensión “Compromiso afectivo”; Allen y Meyer (1993 como se citó en Baez-Santana et al., 2018) los autores argumentan que el compromiso organizacional se basa en el vínculo emocional que los empleados tienen con su lugar de trabajo. Este compromiso se refleja en la dedicación hacia los objetivos de la organización, la satisfacción por formar parte de ella y la preocupación ante cualquier dificultad que afecte a la institución.

El “compromiso de continuidad” según Allen y Meyer (1993 como se citó en Baez-Santana et al., 2018) implica que los empleados valoran las inversiones realizadas en su trabajo, como el tiempo y esfuerzo dedicados al desarrollo de habilidades. Estas inversiones afectan su decisión de permanecer en la empresa, ya que abandonar el trabajo implicaría perderlas.

“Compromiso normativo”, según Allen y Meyer (1993 como se citó en Baez-Santana et al., 2018) implica un sentido de deber moral o gratitud por los beneficios recibidos de la empresa, como trato personalizado o mejoras laborales. Los empleados que lo experimentan cumplen con las normas de la organización y se sienten leales y comprometidos, influenciados por valores y normas morales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, según Nieto (2018) su principal propósito fue reunir datos que ayuden a comprender los fenómenos planteados, pero sin adentrarse en las acciones prácticas de manera exhaustiva. El diseño de investigación fue no experimental de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se lleva a cabo sin intentar establecer conexiones entre las variables estudiadas, sin provocar ningún cambio, ya que se observan hechos preexistentes sin haber intervenido en la operacionalización de ninguna de las variables.

El diseño de corte transaccional implica recopilar datos en un único momento en el tiempo. Se trata de un estudio descriptivo y correlacional que permite expresar características del fenómeno estudiado y establecer relaciones entre dos o más variables para comprender su influencia mutua (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: “Gestión Administrativa” (GA)

Definición conceptual: es un componente esencial en la administración que ha sido fundamental para el progreso empresarial, económico, social y tecnológico en las últimas décadas (Munch, 2014).

Definición operacional: según la teoría de Munch (2014) la gestión se compone de cuatro fases: planificación (estratégica, funcional y operativa), organización (estructura y manual de funciones), dirección (delegación, responsabilidad, motivación y comunicación) y control (seguimiento y medición).

Escala de medición: ordinal del 0 al 4 en donde: “Nunca” = 0, “La mayoría de las veces no” = 1, “Algunas veces sí”, “algunas veces no” = 2, “La mayoría de las veces sí” = 3, “Siempre=4”.

Variable 2: “Compromiso Organizacional” (CO)

Definición conceptual: Allen y Meyer (1993) se define como una actitud laboral que surge durante la socialización organizacional, la cual es el medio a través

del cual los empleados adquieren los valores, normas y comportamientos de la organización.

Definición operacional: Allen y Meyer (1993) se refiere al estado en el que los trabajadores están vinculados a la organización. Se evalúa mediante tres dimensiones: normativa, continua y afectiva, que abarcan aspectos como la lealtad, la inversión y la identificación con la empresa.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Incluye a todos los individuos que presentan ciertas características específicas. Se refiere al conjunto total de casos que comparten una serie de distinciones o particularidades (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para este estudio, la población consistió en los 50 trabajadores actualmente empleados en una dirección regional específica.

3.3.2 Muestra

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se refiere a la propiedad o subconjunto de la población, que representa una porción significativa de esta última y comparte las mismas características. Este subgrupo será objeto de estudio. En este caso, la muestra se consideró censal, ya que se seleccionó el 100% de la población al ser un número manejable de sujetos.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es el proceso mediante el cual se selecciona una muestra de manera probabilística, representando una fracción de la población. En este caso, la población consiste en todos los individuos o elementos que tienen la misma probabilidad de ser incluidos en nuestra muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron dos cuestionarios en el estudio: uno para evaluar la variable de GA y otro para medir el CO. El cuestionario de GA constaba de 40 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones, mientras que el cuestionario de CO estaba

compuesto por 18 preguntas divididas en tres dimensiones. Ambos cuestionarios se estructuraron utilizando la escala de Likert, que asigna valores numéricos a las respuestas.

3.5. Procedimientos

Se llevaron a cabo varios pasos en la investigación: recopilación de información relevante, revisión de antecedentes, definición de la metodología (incluyendo diseño, operacionalización de variables y selección de la muestra), obtención de consentimiento, administración de cuestionarios físicamente, transferencia de datos a Microsoft Excel y análisis estadístico utilizando SPSS 25 para calcular la confiabilidad y realizar el análisis correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio, se emplearon los softwares SPSS 25 y Microsoft Excel. Las respuestas recopiladas de las encuestas se estructuraron primeramente en Microsoft Excel y posteriormente se analizaron en SPSS 25. Esta combinación de recursos permitió llevar a cabo un análisis descriptivo y un análisis inferencial (coeficiente de correlación de Spearman) para examinar las hipótesis planteadas en la investigación y elaborar conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación científica se adhiere rigurosamente a las normas éticas establecidas. Se asegura la confidencialidad de los datos recolectados a través del cuestionario, y se otorgó un documento de consentimiento informado a todos los participantes de la muestra. Asimismo, se cumplió con el reconocimiento y la citación apropiada de todos los autores cuyas contribuciones bibliográficas fueron utilizadas, siguiendo el formato APA 7. Finalmente, los hallazgos de la investigación fueron presentados con imparcialidad, reflejando con precisión los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Nivel - Variable Gestión Administrativa (GA)

Gestión Administrativa	Fi	%
Por mejorar	23	46,0%
Ineficaz	15	30,0%
Eficiente	12	24,0%
Total	100	100,0%

Nota. Obtenido de procesamiento de base de datos

Se aprecia que de los 50 trabajadores de una dirección evaluados en referencia a la variable GA principalmente, el más frecuente es por mejorar con un 46%; es decir, los trabajadores refieren a que se debe de plantear y ejecutar mejoras en la gestión administrativa dentro de la organización seguido del ineficaz con un 30% de los trabajadores encuestados quienes consideran que la GA en su dirección se muestra ineficaz y al último tenemos a un 24% de trabajadores que si consideran eficiente la GA.

Tabla 2

Nivel - Variable Compromiso Organizacional (CO)

Compromiso Organizacional	Fi	%
Alto	22	44,0%
Medio	16	32,0%
Bajo	12	24,0%
Total	100	100,0%

Nota. Obtenido de procesamiento de base de datos

Se aprecia que, de los 50 trabajadores un 44% responden que el nivel más frecuente es el alto, es decir que los trabajadores se encuentran altamente comprometidos y se sienten parte de su institución; seguido por un 32% de trabajadores que se sienten medianamente comprometidos y para concluir la relación un 24% de los trabajadores se encuentran a un nivel bajo de compromiso con su dirección.

4.2. A nivel inferencial

Se empleará la prueba de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis, tanto la general como las específicas, debido a que las variables son de naturaleza categórica ordinales

Prueba de hipótesis general

H0. No existe una relación entre la GA y el CO de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Hi. Existe una relación entre la GA y el CO de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Tabla 3

Prueba de correlación GA - CO

			V2. CO
Rho de Spearman	V1. GA	Coefficiente de correlación	.693**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

Se aprecia una significancia de Rho = 0.693 y el p valor es igual a 0.000 lo que indica que es menor al (Sig. < 0.05); es decir, se demuestra que existe relación entre la GA y el CO de los trabajadores de una dirección regional en Huaraz - 2022.

Prueba de Hipótesis específica 1

H0. No existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión afectivo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Hi. Existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión afectivo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Tabla 4

Prueba de correlación V1. GA y D1-V2 “compromiso afectivo”

			D1 - V2
Rho de Spearman	V1. GA	Coeficiente de correlación	.735**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

Se aprecia una significancia de Rho = 0.735 y p valor es igual a 0.000 la que indica que es menor al (Sig.< 0.05), esto demuestra que existe relación entre la GA y el CO en su dimensión afectivo de los trabajadores de una Dirección Regional, Huaraz - 2022.

Prueba de Hipótesis específica 2

H0. No existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión de continuidad de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Hi. Existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión de continuidad de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Tabla 5

Prueba de correlación entre V1. GA y D2-V2 "compromiso de continuidad"

			D2 - V2.
Rho de	V1.	Coeficiente de correlación	.610**
Spearman	GA	Sig. (bilateral)	.000
		N	50

Se aprecia una significancia de Rho = 0.610 y p valor es igual a 0.0000 (Sig. < 0.05). Por lo tanto, esto demuestra que existe relación entre la GA y el CO en su dimensión de continuidad de los trabajadores de una Dirección Regional, Huaraz - 2022.

Hipótesis específica 3

H0. No existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión normativo de los trabajadores en unadirección regional, Huaraz - 2022.

H1. Existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión normativo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022.

Tabla 6

Prueba de correlación entre V1. GA y D3-V2 “compromiso normativo”

			D3 - V2.
Rho de Spearman	V1. GA	Coefficiente de correlación	.658**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

Se aprecia una significancia de Rho = 0.658 y p valor es igual a 0.0000 (Sig. < 0.05). Por lo tanto, esto demuestra que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión normativo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz - 2022.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre las variables GA y CO en los trabajadores de una dirección regional, Huaraz - 2022. Para el logro de los objetivos de la investigación se aplicó dos cuestionarios, un cuestionario por variable estudiada, a los trabajadores de una dirección regional, Huaraz - 2022, se elaboraron cuestionarios con indicadores dimensionales y se realizó un análisis inferencial para verificar la hipótesis general y las específicas relacionadas con la GA y el CO.

Los resultados de la investigación, en la prueba de hipótesis general que se realizó por medio de una prueba no paramétrica, sobre el grupo de 50 trabajadores de una dirección regional en la ciudad de Huaraz, han determinado que existe una relación directa entre las variables GA y CO obteniéndose como resultado $\rho = 0.693$ y el p valor es 0.000; lo cual indica que con una probabilidad de error de 0.0% existe una relación entre la variable GA y CO en los trabajadores; esta relación según la escala de medición (0.51 - 0.75) está dentro del tipo positiva o directa y de intensidad moderada, en donde podemos determinar que las variables que comprenden una adecuada GA dentro de una organización se ven repercutidas en un compromiso por parte de los trabajadores hacia su organización de manera afectiva, normativa y de continuidad.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Oroncoy (2018) la cual encontró un coeficiente de correlación $Rho = 0.747$ con un p valor= 0.000 en su investigación se concluye que la GA y el CO se relacionan de manera positiva y significativamente esta investigación se desarrolló en los servidores públicos de una unidad de gestión educativa local, al igual que Espejo, (2018) quien encontró $Rho = 0.612$ y un valor p = 0.000 representa una alta correlación entre las variables GA y CO en una municipalidad; de la misma forma, Aboramadan (2020) en su estudio tiene una correlación $Rho = 0.889$ (Positiva) con un p valor= 0.000, se muestra una correlación positiva y significativa, subrayando la importancia para los gestores universitarios de mejorar las prácticas en la GA para promover el compromiso dentro de la institución.

Estos resultados de la hipótesis general también pueden compararse con las investigaciones de Solís (2019) aplicado a trabajadores el cual reporta como resultado un coeficiente $Rho = 0.424$ y un valor $p=0.000$; así mismo el estudio de Gonzales (2020) el cual fue aplicado a los trabajadores de un centro de salud en Lima; reporta como resultado un coeficiente $Rho = 0.462$ y un valor $p = 0.00$; estos resultados a diferencia de la investigación desarrollada sobre la hipótesis general; representan un moderado nivel de correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organización, lo cual refleja que la gestión administrativa aplicada dentro de las organizaciones mencionadas no interfiere en el compromiso en el trabajo de las personas estudiadas.

En la prueba de hipótesis específica 1 de la presente investigación en la cual se realizó haciendo uso de una prueba no paramétrica, se buscó determinar la existencia o no de una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión afectivo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022. Se obtuvo el resultado de $Rho = 0.735$ y el p valor es 0.000 , en donde se puede demostrar que existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión afectivo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz – 2022.

Al respecto Rojas (2017) en su estudio obtuvo como coeficiente de correlación de $Rho = 0.808$, esto al 99.99%, la correlación es significativa al nivel 0.01 , interpretándose como una correlación alta y positiva entre las variables estudiadas, con un $p = 0.00$ ($p < 0.01$) determinándose así que existe una relación significativa entre la GA y el compromiso afectivo en los trabajadores de una institución pública; entendiéndose que el compromiso afectivo se refiere a los trabajadores que tienen un vínculo emocional con su lugar de trabajo, sintiéndose contentos y tranquilos al pertenecer a su organización (Allen y Meyer, 1993, como se citó en Baez-Santana et al., 2018). Los resultados de la investigación indican que los trabajadores que están contentos, satisfechos y comprometidos con su institución lo están debido a una adecuada gestión dentro de la institución pública.

En la prueba de hipótesis específica 2 de la presente investigación en la cual se realizó haciendo uso de una prueba no paramétrica se buscó determinar la existencia o no de una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad de los trabajadores en

una dirección regional, Huaraz - 2022. Se obtuvo el resultado $Rho = 0.610$ y el valor $p = 0.000$, en donde se puede demostrar que existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión de continuidad; esto quiere decir que una adecuada GA dentro de la organización influirá en que los trabajadores deseen permanecer creciendo profesionalmente y trabajando para que así puedan seguir aportando dentro de su organización en el logro de los objetivos a corto y largo plazo.

Este resultado se puede ver reflejado en el estudio de Fierro et al. (2018) llevaron a cabo un estudio para evaluar el impacto del compromiso en la gestión pública de un grupo de funcionarios públicos. Los hallazgos indicaron una relación positiva entre el CO y una gestión pública colaborativa, sugiriendo que el compromiso influye notablemente en la eficacia de la gestión pública. Entendiéndose que el compromiso de continuidad se refiere a la voluntad de los trabajadores de permanecer en su institución debido a un alto nivel de satisfacción. Esto se relaciona con la percepción de inversión y alternativas: los empleados valoran el tiempo y el esfuerzo invertidos para mejorar dentro de la organización y consideran las consecuencias de abandonar su trabajo (Allen y Meyer, 1993, como se citó en Baez-Santana et al., 2018).

En la prueba de hipótesis específica 3 de la presente investigación en la cual se realizó haciendo uso de una prueba no paramétrica se buscó determinar la existencia o no de una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión normativo de los trabajadores en una dirección regional, Huaraz - 2022. Se obtuvo un $Rho = 0.610$ y el p valor es 0.000 , en donde se puede demostrar que existe una relación significativa entre la GA y el CO en su dimensión normativo lo cual refleja que los trabajadores muestran mayor compromiso al cumplir las reglas y políticas organizacionales acorde a una adecuada GA, al respecto Rojas (2017) en su investigación también obtuvo como coeficiente de correlación de $Rho = 0.676$ encuentra una correlación moderada y positiva entre las variables, con un $p = 0.00$ ($p < 0.01$).

Según Allen y Meyer (1993 como se citó en Baez-Santana et al., 2018) el compromiso normativo parte de una obligación moral es decir que es un deber seguir trabajando para una institución; ahora bien, en este punto es necesario

señalar los resultados de esta investigación se obtuvieron a través de un enfoque cuantitativo, lo que implicó el uso de métodos estadísticos para contrastar las hipótesis planteadas. Este enfoque, dentro de un paradigma positivista, permite una medición objetiva de los fenómenos a través de la investigación correlacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por otro lado, cabe señalar que la muestra de la investigación se determinó de manera no probabilística, lo que restringe la generalización de los resultados a todos los trabajadores de una dirección regional. Además, en el contexto de las variables de GA y CO, es importante resaltar que existen numerosos estudios experimentales donde se manipulan las variables, mientras que este estudio no intervino en las variables de investigación, aunque se aplicó en un contexto de muestra donde previamente no se había investigado estas variables.

En resumen, los resultados de la investigación confirman una relación positiva entre las variables estudiadas, respaldando la importancia de una adecuada GA para fomentar el compromiso de los trabajadores en las organizaciones. Se destaca la necesidad de investigaciones adicionales centradas en estas áreas, considerando la diversidad de realidades organizacionales, y se sugiere comparar los hallazgos con la literatura científica nacional e internacional para enriquecer el entendimiento del tema. Además, se enfatiza la importancia de continuar explorando mejoras en la GA a través de la implementación de tecnologías y estrategias para determinar los factores clave que impulsan el compromiso de los trabajadores en el contexto actual.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre la GA y el CO de los trabajadores de una dirección regional, Huaraz – 2022, esta relación es de tipo directa y moderada; $Rho = 0.693$; es decir un buen nivel de GA le corresponde un buen nivel de CO.
2. Se determinó que existe relación entre la GA y el CO en su dimensión afectivo en los trabajadores de una dirección regional, Huaraz – 2022, esta relación es de tipo directa y moderada; $Rho = 0.735$ es decir una adecuada GA genera compromiso afectivo en los trabajadores.
3. Se determinó que existe relación entre la GA y el CO en su dimensión de continuidad en los trabajadores de una dirección regional, Huaraz – 2022, esta relación es de tipo directa y moderada; $Rho = 0.610$; es decir, que si se desarrolla una adecuada GA los trabajadores deciden involucrarse con los objetivos de su trabajo y continuar laborando ahí.
4. Se determinó que existe relación entre la GA y el CO en su dimensión normativo en los trabajadores de una dirección regional, Huaraz – 2022, esta relación es de tipo directa y débil; $Rho = 0.610$ es decir que la GA adecuada no genera que los trabajadores tengan un compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Planificar y elaborar documentos de gestión actualizados el cual delimite las funciones convenientes del personal de la dirección la cual ayude a que tenga a sus colaboradores se mantengan comprometidos, para así lograr responder a las necesidades de los usuarios de las instituciones públicas.
2. Aprovechar las fortalezas de los trabajadores, tomarlos en cuenta con respecto a sus aportes y decisiones, capacitándolos fortaleciendo el compromiso afectivo y su satisfacción personal.
3. Se recomienda fortalecer el compromiso de continuidad en los trabajadores proponiendo mejoras con respecto a la capacitación y crecimiento profesional de los trabajadores así mismo incentivos económicos y oportunidades de crecimiento en cuanto al tiempo que permanecen trabajando.
4. Establecer normas claras en la institución para que los trabajadores desarrollen una obligación moral, puedan desarrollar su trabajo de manera eficiente y eficaz y cumpliendo con sus funciones dentro de lo correcto y el aporte que se espera.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K.A. (2020), Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), pp. 154-174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Aguirre, J. (2006). *Auditoría y control interno*. Cultural.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (2ª ed.). Editorial McGrawhill.
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. (2018). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), pp. 14-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Barrientos, J. (2019). *Desarrollo de competencias y compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C.* Lima. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46908>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.

- Briones, M. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Caldas, M. E., Reyes, E., & Heras, A. (2017). *Gestión Administrativa, empresa e iniciativa emprendedora*. Editex.
- Celis, G. T., & Aleida, R. G. (2018). *Competencias Gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa VORDCAB Colombia SAS*. Colombia [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/409e6ed0-06a5-45ba-9986-8c5d6cae5ffb/content>
- Chaname, C. (2019). *4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. Universidad Continental.
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (6ta Ed). McGraw Hill.
- Claure, M., & Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Nieto, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Crespo, T., López, J., Peña, J., & Carreño, F. (2003). *Administración de empresas*. (2ª Ed.). Editorial Mad S.L.
- De la Cruz, A., & Valladolid, S. (2015). *La gestión administrativa y el desarrollo económico de las microempresas ganaderas lecheras del Distrito de Huancavelica año 2012*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8486bd7c-6d59-48e1-b9a6-5d743386d6c5/content>
- Diario Gestión. (2021). *Sistema público a través de los procedimientos de SERVIR a partir del año 2010*. Diario Gestión.
- Espejo, Y. (2018). *La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2153/ESPEJO%20PEZZINI%20YALILE.pdf?sequence=1>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. A., & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20).
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/637968308004.pdf>
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010 - 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua].

<https://repositorio.unan.edu.ni/1800/>

Fruhen, L. S., Andrei, D. M., & Griffin, M. A. (2022). Leaders as motivators and meaning makers: How perceived leader behaviors and leader safety commitment attributions shape employees' safety behaviors. *Safety Science*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105775>

Galarza, M. F., Mora, J. L., & Zambrano, H. (2020). Administrative management, the sustainability of rural groups in los Ríos Province, Ecuador. *Revista Dilemas*, 1-21.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2154>

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 32-37.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609>

Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill.

Hernández, R. Fernandez, C., & Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw- Hill.

Huiza, G. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores del Centro de Salud Mariscal Castilla del Rímac* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54692>

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert D. (1996). *Administración*. Pearson educación.

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Morales, J. C. (2018). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 de Huaura, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19632>
- Moreno, N. (2016). Una aproximación a la nueva gestión pública. Administración y Desarrollo.
- Munch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso (2ª Ed.). Pearson Educación.
- Munch, L. (2020). *Administración, Gestión Organizacional, enfoques y proceso administrativo*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Novelo, C. (18 de Julio de 2013). *Las bases de la administración según Henri Fayol*. Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/las-bases-de-la-administracion-segun-henri-fayol/>
- Oficina de Planeamiento y presupuestos. (2012). *Texto Único de Procedimientos Administrativos, TUPA*.
http://www.diresancash.gob.pe/doc_gestion/TUPA_2012_DIRES_ANCASH.pdf
- Oroncoy, D. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25804>

- Presidencia de Consejo de Ministros. (2012). El Servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. SERVIR. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF
- Saucedo, M. (2019). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2019. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44873?show=full>
- Ramalho Marques, J. M., Lopes La Falce, J., Fonseca Ramalho Marques, F. M., Fernandes De Muylder, C., & Moreira Silva, J. T. (2019). The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity. *Journal of Knowledge Management*. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=BhEVxQgAAAAJ&citation_for_view=BhEVxQgAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Ramírez Atehortú, F. H., & Zwerg-Villegas, A. M. (2012). Research Methodology: More than a recipe. UNIVERSIDAD EAFIT.
- Ramirez Carrasco, A., Ramirez Garrido, R. G., & Calderon Moran, E. V. (2017). La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. *CE Contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramón Pérez, J., Gonzales Galán, A., & Quintanal Diaz, J. (2012). *Métodos y diseños de investigación en educación*. Editorian UNED. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572012000100008#:

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). Prentice Hall.
- Rojas, E. (2017). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7073>
- Ruiz, D., León, A., & García, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102637>
- Sagredo Lillo, Emilio, & Castelló Tarrida, Antoni. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Solís, H. (2019). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública. Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41848>
- Stoner, J. A. (1996). *Administración*. Pearson educación.
- Taylor, F. (1919). *The principles of scientific management*. Harper Y Brothers Publisher.
- Torres, Z. (2014). *Administración Estratégica*. México: Grupo Editorial Patria.
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., & Zamora, G. (2020). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1). 347-356.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817703>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL, HUARAZ 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión Administrativa				
¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022?	Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa en el compromiso organizacional de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Planificación estratégica. Planificación funcional Planificación Operativa 	1.2.3.4 5.6.7 8.9.10	Nivel: politómica	Eficiente =111-160 Por mejorar = 61-110 Ineficaz = 0-60
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Organizacional Manuales y funciones 	11.12.13.14 15.16.17	Siempre = 5 La mayoría de las veces si = 4	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Delegación de autoridad Responsabilidad Liderazgo Motivación Comunicación 	18,19,29,21 22,23,24,25 26,27,28,29 30,31,32,33 34,35,36	Algunas veces si, algunas veces no = 3 La mayoría de las veces no = 2 Nunca = 1	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Resultados Retroalimentación 	37, 38 39,40		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Compromiso Organizacional				
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión afectivo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión afectivo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión afectivo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificación con la organización. Involucramiento con la organización. 	1,2,3 4,5,6,7	Escala: ordinal Nivel: politómica 0= Nunca, 1= Pocas veces 2 = Algunas veces, 3= Muchas veces, 4 = Siempre	
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de incentivos Inversión en la organización 	8,9 10,11,12		
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> Lealtad Obligaciones 	13,14 15,16,17,18		
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad de los trabajadores en una Dirección Regional de Salud de Ancash, Huaraz-2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad de los trabajadores en una Dirección Regional de Salud de Ancash, Huaraz-2022	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad de los trabajadores en una Dirección Regional de Salud de Ancash, Huaraz-2022					
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión normativo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión normativo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en su dimensión normativo de los trabajadores en una Dirección Regional, Huaraz-2022					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Estudio correlacional Diseño: No experimental / Transversal / Correlacional		Población: 50 Muestra: 50	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Spearman		Correlación Para la presente investigación cuantitativa correlacional se empleó el programa SPSS 25 y Microsoft Excel.		

Anexo 2. Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Administración es un proceso de planificación, dirección y control del trabajo de los miembros de una organización para alcanzar las metas establecidas (Stoner, 1996).	La gestión administrativa comprende a la administración en cual sigue un proceso que está constituido por la planificación, dirección y control; las cuales permiten que una organización logre el cumplimiento de sus metas de manera eficiente y eficaz.	Planificación	Planificación estratégica. Planificación funcional Planificación Operativa	Escala: Ordinal / Likert
			Organización	Estructura Organizacional Manuales y funciones	
			Dirección	Delegación de autoridad Responsabilidad Liderazgo Motivación Comunicación	
			Control	Resultados Retroalimentación	
Compromiso Organizacional	Se define al CO como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer & Allen, 1991)	El modelo plantea tres dimensiones Ramos (2005) la primera es el compromiso afectivo (CA) que se refiere al deseo y lazos emocionales que los miembros de una organización, el compromiso de continuidad (CC), que se refiere a la necesidad de persistir en la organización debido al esfuerzo, tiempo y miedo de las consecuencias monetarias, Por último, el compromiso normativo (CN) es de carácter emocional al igual que el afectivo, pues, refiere a la lealtad, y el sentido moral, como creencia de reciprocidad por el tiempo y la dedicación por ambas partes a consecuencia de los beneficios.	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización. Involucramiento con la organización.	Escala: Ordinal / Likert
			Compromiso de Continuidad	Percepción de incentivos Inversión en la organización	
			Compromiso Normativo	Lealtad Obligaciones	

<i>Variable Gestión Administrativa</i>				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Planificación	Planeación estratégica	1,2,3,4	Escala: ordinal Nivel: politómica	Eficiente=111-160 Por mejorar= 61-110 Ineficaz= 0-60
	Planeación funcional o táctica	5,6,7		
	Planificación operativa		8,9,10	Siempre=4
				La mayoría de las veces si=3
Organización	Distribución de la organización	11,12,13,14 15,16,17	Algunas veces sí, algunas veces no=2	
	Protocolos y Ocupaciones		La mayoría de las veces no=1 Nunca=0	
Dirección	Encomienda de mando	18,19,29,21		
	Compromiso	22,23,24,25		
	Liderazgo	26,27,28,29		
	Motivación	30,31,32,33		
Control	Comunicación	34,35,36		
	Medición de resultados	37,38		
	Retroalimentación	39,40		

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario para medir la variable gestión administrativa

Autor: (Munch, 2014) adaptado por Guerrero (2022)

Objetivo del instrumento: medir la gestión administrativa

Muestra: 50 trabajadores de la dirección regional

Administración: individual

Duración de la muestra: 15 minutos

Descripción: 40 ítems, dividido en cuatro dimensiones, con escala Likert

Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Afectivo	Caracterización con la institución	1,2,3	Escala: ordinal Nivel: politómica	Alto= 49 a 72 Medio= 25 a 48 Bajo= 0 a 24
	Involucramiento con la institución	4,5,6,7	0= Nunca, 1= Pocas veces 2= Algunas veces, 3= Muchas veces, 4= Siempre	
Continuo	Percepción de opciones	8,9		
	Inversión en la institución	10,11,12		
Normativo	Lealtad	13,14		
	Sentido de obligación	15,16,17,18		

Fuente: Meyer y Allen (1991)

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario para medir la variable compromiso organizacional

Autor: (Munch, 2014) adaptado por Guerrero (2022)

Objetivo del instrumento: medir el compromiso organizacional muestra: 50 trabajadores de una dirección regional

Administración: individual

Duración de la muestra: 15 minutos

Descripción: 18 ítems, dividido en tres dimensiones, con escala Likert

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos validados



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1/PLANEACIÓN								
1	Considera Ud. Sobre la Misión que conoce y se encuentra claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
2	Considera Ud. Sobre la Visión, que conoce y se encuentra claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
3	Considera Ud. Sobre los valores que conoce y se encuentran claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
4	Están definidos los Objetivos de su institución, lo califica con:	X		X		X		
5	Están definidos los planes de trabajo y de servicio de su institución, por tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
6	Se formulan y emplean estrategias. Como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
7	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o sub referencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
8	Se formulan y emplean presupuestos, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o sub gerencias. por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
9	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
10	Considera usted que se realiza un correcto proceso de Planeación en las actividades en los servicios y/o sub gerencias, lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
DIMENSION 2/ORGANIZACIÓN								
11	Conoce la estructura de su institución, lo califica con un puntaje de:	X		X		X		
12	El organigrama de su institución esta actualizado, lo califica con un puntaje de:	X		X		X		
13	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
14	Existe manuales de funciones actualizados en su dirección, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
15	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a sus habilidades, por lo que valora con una puntuación de:	X		X		X		
16	Dispone con equipos e insumos necesario en los servicios y/o sub gerencias. por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
17	Su institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X		
18	Está bien definido el espacio físico de trabajo en lo servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
19	Existe una buena comunicación en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
20	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o sub gerencias, lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
DIMENSION 3/DIRECCIÓN								
21	La gerencia reconoce los logros y el compromiso de su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X		

22	Se siente bien recompensado en su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X	
23	Usted forma parte de la toma de Decisiones de mando en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
24	Se realizan planes por parte de la Administración para el desarrollo de las capacidades del personal en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
25	Es evaluada la eficiencia y eficacia en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
26	Se trabaja en equipo en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
27	Está satisfecho con su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X	
28	Tiene pertenencia para con su trabajo, y lo valora con	X		X		X	
29	La relación con su jefe directo es buena...	X		X		X	
30	Existe alguien que supervise o coordine su trabajo y ello lo valora con:	X		X		X	
DIMENSION 4/ CONTROL							
31	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en sus servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
32	Existe mecanismos de control anticipado en su servicio y/o sub gerencia, por lo tanto, tiene calificación de:	X		X		X	
33	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar, lo considera como:	X		X		X	
34	Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad en los servicios, ello lo considera como:	X		X		X	
35	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
36	Es controlada la información de su servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
37	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
38	Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera como:	X		X		X	
39	Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
40	Los resultados del control son satisfactorios, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS CRITERIOS SUFICIENTES PARA APLICARSE SEGÚN LOS FINES DE INVESTIGACIÓN**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(X) Aplicable después de corregir() No aplicable()**

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Dr/Mg. ELOY COLQUE DIAZ DNI: 09763693**

Especialidad del validador: **Investigación**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. ELOY COLQUE DIAZ
 Mg. Investigación y Docencia Universitaria
 Especialidad Lingüística y Literatura

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1/COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO							
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	No me siento plenamente integrado a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
4	Tomo los problemas de la institución como míos.	X		X		X		
5	La institución significa personalmente mucho para mi	X		X		X		
6	No experimento un instrumento fuerte hacia mi institución	X		X		X		
7	Estaría feliz de trabajar más tiempo en esta institución	X		X		X		
	DIMENSION 2/COMPROMISO ORGANIZACIONAL CONTINUIDAD							
8	Siente que tiene muy pocas opciones de trabajo	X		X		X		
9	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la institución, hubiera considerado otras instituciones.	X		X		X		
10	Sena muy duro dejar esta institucion asi lo quiera.	X		X		X		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.	X		X		X		
12	Pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
	DIMENSION 3/COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO							
13	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	X		X		X		
14	No abandonaría mi institución en estos momentos.	X		X		X		
15	Estoy en deuda con la institución.	X		X		X		
16	Este equipo de trabajo merece lealtad.	X		X		X		
17	Aun si fuera por beneficio propio, considero que no seria adecuado dejar la institución.	X		X		X		
18	No siento obligación alguna de pertenecer a esta organización.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS CRITERIOS SUFICIENTES PARA APLICARSE SEGÚN LOS FINES DE INVESTIGACIÓN**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(X) Aplicable después de corregir() No aplicable()**

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Dr/Mg: ELOY COLQUE DIAZ DNI: 09763693**

Especialidad del validador: **Investigacion**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. ELOY COLQUE DIAZ
 Mg. Investigación y Docencia Universitaria
 Especialidad Lingüística y Literatura

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1/PLANEACIÓN								
1	Considera Ud. Sobre la Misión que conoce y se encuentra claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
2	Considera Ud. Sobre la Visión, que conoce y se encuentra claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
3	Considera Ud. Sobre los valores que conoce y se encuentran claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
4	Están definidos los Objetivos de su institución, los califica con:	X		X		X		
5	Están definidos los planes de trabajo y de servicio de su institución, por tanto, le das una calificación de	X		X		X		
6	Se formulan y emplean estrategias. Como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
7	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o sub referencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
8	Se formulan y emplean presupuestos, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
9	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
10	Considera usted que se realiza un correcto proceso de Planeación en las actividades en los servicios y/o sub gerencias, lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
DIMENSION 2/ORGANIZACIÓN								
11	Conoce la estructura de su institución, lo califica con un puntaje de:	X		X		X		
12	El organigrama de su institución esta actualizado, lo califica con un puntaje de:	X		X		X		
13	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones, por lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
14	Existe manuales de funciones actualizados en su dirección, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
15	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a sus habilidades, por lo que valora con una puntuación de:	X		X		X		
16	Dispone con equipos e insumos necesario en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto le das una calificación de:	X		X		X		
17	Su institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X		
18	Está bien definido el espacio físico de trabajo en lo servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
19	Existe una buena comunicación en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
20	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o sub gerencias, lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
DIMENSION 3/DIRECCIÓN								
21	La gerencia reconoce los logros y el compromiso de su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X		

22	Se siente bien recompensado en su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X	
23	Usted forma parte de la toma de Decisiones de mando en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
24	Se realizan planes por parte de la Administración para el desarrollo de las capacidades del personal en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
25	Es evaluada la eficiencia y eficacia en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
26	Se trabaja en equipo en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
27	Está satisfecho con su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X	
28	Tiene pertenencia para con su trabajo, y lo valora con	X		X		X	
29	La relación con su jefe directo es buena...	X		X		X	
30	Existe alguien que supervise o coordine su trabajo y ello lo valora con:	X		X		X	
DIMENSION 4/ CONTROL							
31	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en sus servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
32	Existe mecanismos de control anticipado en su servicio y/o sub gerencia, por lo tanto, tiene calificación de:	X		X		X	
33	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar, lo considera como:	X		X		X	
34	Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad en los servicios, ello lo considera como:	X		X		X	
35	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
36	Es controlada la información de su servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
37	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
38	Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera como:	X		X		X	
39	Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
40	Los resultados del control son satisfactorios, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS CRITERIOS SUFICIENTES PARA APLICARSE SEGÚN LOS FINES DE INVESTIGACIÓN**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(X) Aplicable después de corregir() No aplicable()**

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Dr/Mg: JHANET ELIZABETH OCHOA CÁRDENAS DNI: 70108673**

Especialidad del validador: **Gestion Publica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Jhanet E. Ochoa Cardenas

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1/COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO								
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	No me siento plenamente integrado a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
4	Tomo los problemas de la institución como míos.	X		X		X		
5	La institución significa personalmente mucho para mi	X		X		X		
6	No experimento un instrumento fuerte hacia mi institución	X		X		X		
7	Estaría feliz de trabajar más tiempo en esta institución	X		X		X		
DIMENSION 2/COMPROMISO ORGANIZACIONAL CONTINUIDAD								
8	Siente que tiene muy pocas opciones de trabajo	X		X		X		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, hubiera considerado otras instituciones.	X		X		X		
10	Sería muy duro dejar esta institución así lo quiera.	X		X		X		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.	X		X		X		
12	Pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
DIMENSION 3/COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO								
13	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	X		X		X		
14	No abandonaría mi institución en estos momentos.	X		X		X		
15	Estoy en deuda con la institución.	X		X		X		
16	Este equipo de trabajo merece lealtad.	X		X		X		
17	Aun si fuera por beneficio propio, considero que no sería adecuado dejar la institución.	X		X		X		
18	No siento obligación alguna de pertenecer a esta organización.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS CRITERIOS SUFICIENTES PARA APLICARSE SEGÚN LOS FINES DE INVESTIGACIÓN**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(X) Aplicable después de corregir() No aplicable()**

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Dr/Mg: JHANET ELIZABETH OCHOA CÁRDENAS DNI: 70108673**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1/PLANEACIÓN								
1	Considera Ud. Sobre la Misión que conoce y se encuentra claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
2	Considera Ud. Sobre la Visión, que conoce y se encuentra claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
3	Considera Ud. Sobre los valores que conoce y se encuentran claramente definida y establecida, por tanto, lo califica con:	X		X		X		
4	Están definidos los Objetivos de su institución, los califica con:	X		X		X		
5	Están definidos los planes de trabajo y de servicio de su institución, por tanto, le das una calificación de	X		X		X		
6	Se formulan y emplean estrategias. Como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
7	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o sub referencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
8	Se formulan y emplean presupuestos, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
9	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
10	Considera usted que se realiza un correcto proceso de Planeación en las actividades en los servicios y/o sub gerencias, lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
DIMENSION 2/ORGANIZACIÓN								
11	Conoce la estructura de su institución, lo califica con un puntaje de:	X		X		X		
12	El organigrama de su institución esta actualizado, lo califica con un puntaje de:	X		X		X		
13	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones, por lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
14	Existe manuales de funciones actualizados en su dirección, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
15	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a sus habilidades, por lo que valora con una puntuación de:	X		X		X		
16	Dispone con equipos e insumos necesario en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
17	Su institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X		
18	Está bien definido el espacio físico de trabajo en lo servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X		
19	Existe una buena comunicación en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
20	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o sub gerencias, lo tanto, le das una calificación de	X		X		X		
DIMENSION 3/DIRECCIÓN								
21	La gerencia reconoce los logros y el compromiso de su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X		

22	Se siente bien recompensado en su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X	
23	Usted forma parte de la toma de Decisiones de mando en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
24	Se realizan planes por parte de la Administración para el desarrollo de las capacidades del personal en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
25	Es evaluada la eficiencia y eficacia en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
26	Se trabaja en equipo en los servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
27	Está satisfecho con su trabajo, por lo tanto, tiene una calificación de:	X		X		X	
28	Tiene pertenencia para con su trabajo, y lo valora con	X		X		X	
29	La relación con su jefe directo es buena...	X		X		X	
30	Existe alguien que supervise o coordine su trabajo y ello lo valora con:	X		X		X	
DIMENSION 4/ CONTROL							
31	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en sus servicios y/o sub gerencias, por lo tanto, le das una calificación de:	X		X		X	
32	Existe mecanismos de control anticipado en su servicio y/o sub gerencia, por lo tanto, tiene calificación de:	X		X		X	
33	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar, lo considera como:	X		X		X	
34	Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad en los servicios, ello lo considera como:	X		X		X	
35	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
36	Es controlada la información de su servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
37	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
38	Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera como:	X		X		X	
39	Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/o sub gerencia en la que labora, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	
40	Los resultados del control son satisfactorios, lo considera con una puntuación de:	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS CRITERIOS SUFICIENTES PARA APLICARSE SEGÚN LOS FINES DE INVESTIGACIÓN**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(X) Aplicable después de corregir() No aplicable()**

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Dr/Mg. MARLENI KARIM PARIAMACHI SILIO CIP: 84493**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1/COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO							
1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
3	No me siento plenamente integrado a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
4	Tomo los problemas de la institución como míos.	X		X		X		
5	La institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
6	No experimento un instrumento fuerte hacia mi institución.	X		X		X		
7	Estaría feliz de trabajar más tiempo en esta institución.	X		X		X		
	DIMENSION 2/COMPROMISO ORGANIZACIONAL CONTINUIDAD							
8	Siente que tiene muy pocas opciones de trabajo.	X		X		X		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, hubiera considerado otras instituciones.	X		X		X		
10	Sería muy duro dejar esta institución así lo quiera.	X		X		X		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.	X		X		X		
12	Pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
	DIMENSION 3/COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO							
13	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	X		X		X		
14	No abandonaría mi institución en estos momentos.	X		X		X		
15	Estoy en deuda con la institución.	X		X		X		
16	Este equipo de trabajo merece lealtad.	X		X		X		
17	Aun si fuera por beneficio propio, considero que no sería adecuado dejar la institución.	X		X		X		
18	No siento obligación alguna de pertenecer a esta organización.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS CRITERIOS SUFICIENTES PARA APLICARSE SEGÚN LOS FINES DE INVESTIGACIÓN**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(X) Aplicable después de corregir() No aplicable()**

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Dr/Mg: **MARLENI KARIM PARIAMACHI SILIO** CIP: 84493

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validación de los instrumentos

La validación trata o especifica el nivel que tiene un instrumento en lograr el objetivo de lo que se tiene planeado medir de la manera más veraz posible.

La validación de un instrumento se realiza mediante la opinión de expertos que establecen la validez de un instrumento en base a tres parámetros aplicados que son claridad, Relevancia y pertinencia.

Validez variables Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Ochoa Cárdenas Elizabeth	si	si	si	Aplicable
Mg. Colque Diaz Eloy	si	si	si	Aplicable
Mg. Pariamachi Silio Marleni Karin	si	si	si	Aplicable

Anexo 4. Base de datos

4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4
4	1	1	4	2	4	3	2	4	3	1	4	2	2	1	3	2	4	4	1	0	1	1	0	3	1	0	3	3	3
3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	1	2	1	1	1	4	1	2	3	4	3	2	3	4
2	0	1	0	2	1	1	0	2	1	1	0	2	2	0	2	2	1	0	1	2	0	1	0	3	2	0	0	0	1
2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	3	4	2	1	1	1	1	3	2	2	2	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	4	2
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	0	2	0	1
2	0	1	0	2	1	1	0	2	1	1	0	2	2	0	4	2	1	0	1	2	0	1	0	3	2	0	0	0	1
2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	3	4	2	1	1	2	4	3	2	2	2	4	2

0	3	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	4	3	4	0	0	3	0	1	0	1
1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	3	1	3	1	0	3	0	3	1	3	0	1	1
4	1	4	1	2	4	2	4	3	2	0	3	0	4	0	4	3	4	3	3	4	1	3	1	3	1	1	2	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	0	2	0	0	1	0	1	3	1	1	3	3	3	2	4	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4
4	2	4	4	1	0	4	0	1	2	4	1	1	2	4	0	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	0	3	1	3

0	1	4	1	1	0	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	4	4	1	0	4	2	0	4	4	1	4
4	3	3	0	3	4	3	3	0	3	0	3	2	3	0	2	1	0	4	0	0	4	2	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	1	4	3	1	1	1	4	1	1	1	3
1	1	3	4	4	1	1	3	4	4	2	1	2	1	1	0	1	2	0	2	0	2	2	0	2	2	0	1

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

En la presente investigación de tipo cuantitativo, la confiabilidad del instrumento que fue aplicado, manifiesta que existe nulo riesgo y variación en los datos recolectados en los diversos momentos de la aplicación y la diversidad de personasevaluadas Fernández Collado & Hernández Sampieri, (2018)

Tabla 7

Confiabilidad del Instrumento

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	.948	40
Compromiso Organizacional	.968	18

Nota. Análisis porcentual

En la tabla se aprecia que, Los valores obtenidos son de 0.948 para la variable gestión administrativa, este resultado nos revela que tiene un 94.8% de confiabilidad, de la misma manera en relación a la variable compromiso organizacional el valor obtenido es de 0.968% que significa que el instrumento utilizado para esta variable tiene una confiabilidad de 96,8%. En este sentido de acuerdo a los valores obtenidos y lo sindicado por la interpretación de los valores se establece que ambos instrumentos son aceptables.

Anexo 6. Prueba de normalidad

Se aplica la prueba mediante Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra es menor o igual a 50, coteja y confronta la función de distribución acumulada en caso que la diferencia es mayor, esta contradecirá la hipótesis nula en relación a la normalidad de la muestra. Si el valor p con el cual trabajamos es menor se rechaza la hipótesis nula con lo que se determina que la muestra tiene una distribución no normal.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Administrativa	0.939	50	0.013
Compromiso Organizacional	0.859	50	0.000

Nota. Datos procesados de la encuesta

En la tabla se muestra que el valor de probabilidad (p) es muy superior a nuestro nivel elegido (0.05), por lo que rechazamos la hipótesis nula, y se acepta hipótesis alterna se concluye que la población no tiene distribución normal, para lo cual se tiene que usar en las pruebas inferenciales procesos estadísticos que no sean paramétricos para poder establecer la relación entre variables y la prueba de hipótesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una dirección regional, Huaraz - 2022", cuyo autor es GUERRERO PARIAMACHI ANGIE SHARLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA DNI: 41808419 ORCID: 0000-0003-4826-8447	Firmado electrónicamente por: CSOTOH el 06-09- 2022 09:48:16

Código documento Trilce: TRI - 0426922