



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los
servidores públicos en un programa ministerial del sector
agrario, 2022

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

AUTORA:

Abrego Nuñez, Stefany Elizabeth (orcid.org/0000-0002-7768-9702)

ASESOR:

Dr. Alegria Varona, Gonzalo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

CO-ASESORA:

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0000-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A las mujeres que venimos trabajando y enfrentando muchos obstáculos para poder ser diferentes y mejores en un mundo donde el machismo aún abunda y la igualdad de género aún se está construyendo.

Agradecimiento

A Dios, porque siempre me ha dado la bendición y paz para seguir avanzando y mi hija porque es mi fortaleza y motivación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos	15
Tabla 2. Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos	16
Tabla 3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	17
Tabla 4. Correlación gestión administrativa y el compromiso organizacional	18
Tabla 5. Correlación gestión administrativa y el compromiso afectivo.....	19
Tabla 6. Correlación gestión administrativa y el compromiso continuidad.....	20
Tabla 7. Correlación gestión administrativa y el compromiso normativo	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos	15
Figura 2. Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos.	16

Resumen

En la investigación desarrollada se ha tenido como objetivo Determinar de qué manera se relaciona entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022, por consiguiente, se basó en una metodología de tipo básica, diseño no experimental - transversal, con un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional.

En cuanto a la población está constituido por una población de 109 servidores públicos aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obteniendo como resultado significancia fue de $p\text{-valor}=0,000$. Esta resulta inferior al nivel de 0,05. Se ha rechazado la hipótesis nula. 0,747 revela una fuerte asociación positiva entre las variables, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Finalmente se llegó a la conclusión que la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional se encuentra asociada al significativamente

Palabras clave: Gestión, Administrativo, Servidores, Compromiso, Agrario.

Abstract

In the research carried out, the objective has been to determine how it is related between Administrative Management and the organizational Commitment of public servants in a Ministerial Program of the Agrarian Sector, 2022, therefore, it was based on a basic type methodology, design Non-experimental - cross-sectional, with a quantitative approach of a descriptive and correlational nature.

Regarding the population, it is made up of a population of 109 public servants applying the survey technique and the questionnaire as an instrument. Obtaining significance as a result was $p\text{-value}=0.000$. This is less than the 0.05 level. The null hypothesis has been rejected. 0.747 reveals a strong positive association between the variables, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Finally, it was concluded that Administrative Management and Organizational Commitment is significantly associated with

Keywords: Management, Administrative, Servants, Commitment, Agrarian.

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la pandemia, el mundo ha cambiado y, por ello, los centros de trabajo de todo el planeta han ideado diversas medidas para hacer frente a la escasez en todos los sectores, sobre todo en el agrícola. En Colombia la gestión administrativa no es considerada como la base de la organización la cual se refleja en el estudio realizado por Botero donde preciso un porcentaje de 30% estimado (Botero, 2017). De igual manera en Suiza se estimó que un 27% de trabajadores se sienten cansados debido a una devastada gestión administrativa la cual repercute acumulando demasiado trabajo al personal. (Zambrano, 2021)

Debido a ellos Sanchez & Mariño (2021) indican que, en la universidad Nordeste ubicada en Argentina, no cuenta con apoyo en temas de gestión administrativa por el desabastecimiento en su repositorio institucional; la cual muestra el nivel bajo de planificación y organización en la institución; anudado a ello en Manta Ecuador las empresas que comercializan presentaron obstáculos al emplear la gestión administrativa lo cual se reflejó en un 44.5% de empresas siendo afectadas con esta limitación.

Mendoza-Briones (2017); en este mismo contexto De la Garza et al. (2018) Destaca la nueva gestión pública que se ha construido en México, mostrando que el 30% de las entidades no han implementado el uso de herramientas de gestión administrativa para mejorar el desempeño organizacional; por lo consiguiente en Medellín Colombia Tuberquia & Sierra (2017) Sostienen que la mayoría de las organizaciones carecen de colaboradores calificados, tienen fallas operativas y administrativas y, en consecuencia, tienen administraciones inestables. Al respecto, Hernández et al. (2017) señalan que en Barranquilla, Colombia, las organizaciones muestran una gestión administrativa débil con un 90% de empleados que no reciben la capacitación adecuada y un 80% que no logra adoptar cambios organizacionales.

A nivel nacional Carrasco (2017) se refiere a que los municipios de Tarapoto operan de manera opaca, lo que se traduce en una gestión administrativa deficiente; En Juliaca, la Superintendencia de Bienes no tiene teorías administrativas definidas en la organización, según Revilla & Donayre (2021), exhibiendo un déficit del 65% en su gestión administrativa. Debido a la

falta de un sistema de justicia organizacional efectivo por parte del empleador, lo que impacta en el compromiso organizacional de los empleados, Rios & Loli (2019) afirman que el 43,3% de los empleados del sector minero en Perú se sienten presionados. SalvadorCornelio & Sanchez (2018) Anchelia-Gonzales et al. (2021) afirman que las instituciones educativas de Lima exhiben un 44% de nivel negativo en gestión administrativa y un 26% deficiente en compromiso organizacional, indicando que el 45% de las universidades no utilizan efectivamente los aspectos de compromiso organizacional. Finalmente, Guerrero-Bejarano et al. (2121), Específicamente, afirma que el 70% de los trabajadores en Perú no se sienten inspirados ni afiliados a su empresa, lo que indica una falta de compromiso organizacional.

A nivel local Chucchucan (2021), dice que la referida entidad no se adhiere a los principios fundamentales de la gestión administrativa, demostrando un 60% de desconocimiento de la herramienta; De igual forma, según Fabián-Palomino (2019), el 45% de los empleados del sector salud de Lima tiene un compromiso organizacional deficiente, lo que repercute en cómo se gestionan los sistemas administrativos; Al respecto, Puma & Estrada (2020) señalan que en Lambayeque el 27% de los colaboradores de la corte suprema de justicia mantienen un nivel bajo respecto al compromiso organizacional de la entidad, lo que dificulta el logro de las metas institucionales.

Según Junshan (2017). En la actualidad un Programa Ministerial del Sector Agrario presenta dos debilidades; siendo una de ellas la gestión administrativa; debido a que el personal contratado no es idóneo profesionalmente al cargo el cual ocupa, actualmente la documentación de gestión no progresa según los objetivos planteados al inicio del año; percibiéndose afectado de este modo el compromiso organizacional de los servidores públicos, debido a su falta de integración e involucramiento en los compromisos planteados por obstáculos en la gestión administrativa; lo que ha generado mostrar un compromiso efectivo, de continuidad y normativo desfavorable; por ello se formuló el problema general.

Ante la problemática planteada líneas arriba se formuló el problema general

¿De qué manera se relaciona la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022? A la vez se relacionaron con los siguientes problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?,
¿Cuál es la relación entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?,
¿Cuál es la relación entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?

Este informe de tesis se defenderá sobre la base de los siguientes factores: Teóricamente, el proyecto describió los fundamentos teóricos asociados a las variables de investigación, y servirá también como referencia teórica para futuros estudios relacionados con el tema.

Para medir la eficacia del trabajo de investigación, será necesario establecer el vínculo entre las dos variables de investigación en el aspecto práctico.

Por lo tanto, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022. Donde se encontró relacionado con los siguientes objetivos específicos Determinar la relación entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022. Determinar la relación entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022. Determinar la relación entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.

Finalmente se planteó la siguiente hipótesis general La Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022 se relaciona de manera significativa. Que se encontró relacionada con las siguientes hipótesis específicas: Existe relación positiva entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022. Existe relación positiva entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022. Existe relación positiva entre la Dirección y el Compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Fierro et al. (2018) realizaron un estudio en México con el objetivo de determinar el grado de devoción de los colaboradores hacia la organización afecta la gestión pública del personal diverso de la población de análisis. Utilizando estadísticos de regresión lineal, se determinaron correlaciones entre variables mediante una metodología correlacional, transversal y no experimental. Los hallazgos permitieron concluir que existe una buena influencia en la gestión pública, indicando que existe un efecto positivo en la gestión pública entre las dimensiones de compromiso de apego y normas.

Coronel (2019) presentó una investigación en Argentina con el objetivo general de describir las características conductuales de los funcionarios públicos paraguayos en relación a su puesto de trabajo.

Valaei, & Rezaei, (2016). La investigación utilizó una técnica no experimental basada en un enfoque híbrido, que incluyó la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos. Para la recolección de datos se empleó una encuesta con opciones de respuesta en escala Likert. La muestra analítica consistió en 153 colaboradores, y el autor encontró que el compromiso emocional es más prevalente que el compromiso normativo y la continuidad entre los servidores.

Sagredo (2019) realizó su investigación en la Región del Biobo, Chile, con el fin de determinar el vínculo entre la gestión organizacional, el compromiso, la satisfacción y la motivación de los instructores empleados por entidades educacionales. Para lograr este objetivo, se utilizó una técnica cuantitativa y transversal. Por último, se realizó una revisión exhaustiva de todos los componentes, a excepción de la motivación docente, donde el compromiso es el elemento que predice más correctamente la gestión.

El objetivo de la investigación de Chanana (2021) era examinar el grado de compromiso organizativo y satisfacción laboral entre los profesores y profesoras de escuelas privadas durante la epidemia de Covid-19. Para esta investigación se utilizó la técnica descriptiva. La muestra de 181 instructores de escuelas privadas se seleccionó mediante una técnica de selección sistemática. El autor determinó que no hubo variaciones significativas entre la satisfacción laboral general de los profesores masculinos y femeninos durante la epidemia de Covid-19. Durante la epidemia de Covid-19, esta investigación

también descubrió una correlación favorable y estadísticamente significativa entre la dedicación organizacional y la felicidad laboral.

Berberoglu (2018), nuevamente, planeó una investigación para saber las perspectivas de los representantes de los servicios médicos sobre el entorno jerárquico e inspeccionar los resultados potenciales del entorno jerárquico sobre la responsabilidad jerárquica y vio la ejecución jerárquica. Se utilizó un estudio autodirigido para obtener información cuantitativa de los representantes de los servicios médicos que ahora trabajan en clínicas abiertas en el norte de Chipre. Dado que las consecuencias de la investigación de la recaída mostraron que el ambiente jerárquico impacta el pronóstico de la responsabilidad jerárquica y vio la ejecución autorizada, se tiende a inferir que existe una conexión positiva y directa entre el ambiente autoritario y la responsabilidad jerárquica y vio la ejecución autorizada.

Suárez (2017), en su tesis "Compromiso organizacional según el Centro de Salud De Manchay Lima 2017" Determina las diferencias entre el compromiso organizacional y el CAS utilizando una investigación hipotética deductiva y metodología cualitativa. La prueba de revisión incluyó a 115 trabajadores de una población total de 115. Se utilizó la estrategia de derivación especulativa, aunque prevaleció la metodología cuantitativa. A nivel claro y transversal, se trata de un plan no experimental. Tal y como indican los resultados de la encuesta sobre la responsabilidad de las autoridades, la responsabilidad jerárquica de los candidatos y los trabajadores de CAS es totalmente única.

Anchelia, Inga, Olivares y Escalante (2021) realizaron una investigación para determinar la relación entre el compromiso organizacional de los colaboradores del sector educativo y la gestión en el área administrativa utilizando una metodología cuantitativa cuyo enfoque es cuantitativo porque sus variables se miden estadísticamente, de tipo básico, sin manipular intencionalmente las variables; es decir, estimación no exploratoria, transversal y correlacional utilizando el registro h. Por último, se observó que existe una conexión inmediata entre los factores de revisión, ya que los dos factores llegaron a cualidades altas y genuinamente críticas. La mejora de las técnicas ejecutivas amplía el nivel de responsabilidad representativa.

El propósito de la tesis de Olortegui (2018) en Huara, Perú, fue investigar la conexión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados. La tesis se desarrolló utilizando el método deductivo-hipotético; el nivel de investigación fue descriptivo-correlacional, y el procesamiento de datos fue cuantitativo y transversal. Los resultados indican que la administración administrativa tiene una asociación significativa y efectiva con el compromiso organizacional.

El objetivo de la tesis de Quilca (2018) en gestión pública fue determinar si existe correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución (Ugel 3). La técnica utilizada fue fundamental y no experimental. Con base en el enfoque hipotético deductivo, 169 servidores fueron elegidos al azar de una población total de 300 para participar en la investigación.

Ruz (2019) realizó una investigación con el objetivo de establecer un vínculo potencial entre las variables compromiso organizacional, motivación y beneficio entre la administración de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Para este objetivo se adoptó un diseño no experimental, simple y transversal. Asimismo, se aplicó un instrumento a 108 empleados. El 57% de los encuestados manifestó que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, el 47% reportó que el compromiso efectivo se encuentra igualmente en un nivel medio, el 40% reportó que el compromiso de continuidad se encuentra en un nivel medio y el 53% reportó que el compromiso se encuentra en un nivel medio. Esto indica que existe un compromiso organizativo moderado necesario para lograr la mejora laboral y los objetivos individuales de los distintos empleados.

A continuación, definiremos la conceptualización de ambas variables de investigación.

Para empezar, citaremos a Chiavenato (2007, p. 16), quien sostiene que la expresión "ciclo regulador" debe percibirse como la "disposición precisa de capacidades en la que los administradores, independientemente de sus niveles, realizan incesantemente ejercicios interrelacionados, como preparar, coordinar, coordinarse y controlar para lograr los objetivos deseados".

Los futuros resultados beneficiosos de la administración para el trabajador o grupo de empleados se lograrán a través de procesos

administrativos inventivos (Zamora, 2018).

Después de definir lo que implica el proceso administrativo, es necesario aclarar lo que implica la gestión. Para ello, retomaremos la definición de gestión de Yáez (2004, p. 31) como "componentes de una organización que colaboran para alcanzar metas." El uso de la gestión en una institución requiere capacidad de resolución de problemas, sobre todo cuando las decisiones tomadas en un área tienen repercusiones en otras áreas vinculadas.

Esto se destaca en la afirmación de Torrez (2015, p. 13): "La calidad de la gestión administrativa, que se utiliza para desarrollar las funciones administrativas más importantes, es muy valorada en la administración contemporánea porque se cree que la gestión abarca más que realizar una sola tarea." En cambio, se refiere a la forma en que un gerente realiza sus tareas planificadas de manera oportuna, estructurada, proactiva y orientada a objetivos. Inciarte, Marcano y Reyes (referidos en Quezada, 2016, p. 53) expresan que "las condiciones de la administración gerencial están hechas para esperar, ordenar, coordinar, controlar, tamizar y acompañar los ciclos creados en la ejecución de emprendimientos y actividades, excusando activos humanos, materiales y monetarios conforme a las metas".

Del mismo modo, según Quichca (2012, p. 101), la administración administrativa es la creación y el mantenimiento de un ambiente en el que los empleados pueden cumplir eficientemente metas específicas a través de la cooperación grupal. Una interacción excepcionalmente exacta consiste en organizar, clasificar, ejecutar y supervisar las actividades que se llevan a cabo utilizando personas y recursos para elegir y alcanzar objetivos predeterminados. Como indica Anzola (2002, p. 70), "la administración reguladora es la disposición de ejercicios que se mantienen para centrar los esfuerzos de una reunión en la consecución de un objetivo o meta".

Objetivos y significado de la administración autoritaria: Muiz (2006, p. 21) completa como una especie de perspectiva para el desarrollo de este artículo.

En él, esboza muchas funciones de la administración administrativa. ayudar con la planificación y gestión de las operaciones de la organización.

Esbozar claramente las necesidades de personal, materiales y presupuestarias de las instituciones.

Análisis de inversiones, políticas y presupuestos institucionales. Administración: Para evaluar las dimensiones de la variable se menciona Chiavenato (2007). Los cuatro niveles de gestión administrativa del estudio son: La planeación es el primer y más importante componente de la administración administrativa, ya que implica la previsión de metas y estrategias que se llevarán a cabo de acuerdo con una estrategia y no con base en caprichos. El primer paso es elegir con atención los objetivos de la empresa. Stoner, junto con Freeman (1996, p. 11)

La institución: Stoner y Freeman (1996, p. 12) definen la organización como el acto de asignar trabajo, autoridad y recursos entre los miembros de una organización para cumplir sus objetivos. También es "la práctica de coordinar a dos o más personas para lograr un objetivo o conjunto de objetivos."

La dirección señala que Chiavenato (2007, p.176) Hace la observación de que "la dirección se esfuerza por poner en marcha la empresa y dinamizarla" en este caso de la tercera dimensión de la primera variable. La organización de los recursos humanos disponibles de la institución es la tercera tarea administrativa. El control: En esta cuarta dimensión de la primera variable, retomamos nuevamente a Chiavenato (2007, p.178) Esta definición de control puede ayudarnos a comprender mejor lo que significa para nosotros: el control es crucial para garantizar que los objetivos se cumplan en función de los resultados. Recuerda que mientras la preparación es el primer paso, el control es el último. Ahora, hay tres tipos de control: global, departamental y operativo. Además, existen tres tipos de planes: tácticos, estratégicos y operativos.

En el razonamiento para la variable subsiguiente, que es la responsabilidad autoritativa, trae a colación que:

En lo que le concierne, García (2014, p. 6), refiriéndose a Arias (1998) afirma que el grado de inclusión e identificación de un trabajador con la asociación es una proporción de su obligación con la asociación. El reconocimiento de las normas de la asociación y la fe en sus objetivos lo caracterizan.

El propio García (2014, p. 6) cita a De Cottis (2001) que ofrece el significado que acompaña a la definición del. compromiso organizacional: el

nivel de compromiso de una persona con los objetivos y valores de una organización, así como la forma en que ven su propia contribución a esos objetivos y valores, independientemente de cualquier herramienta que pueda usarse para hacer esa contribución. Esto se refiere a los elementos emotivos, la estabilidad laboral y las normas sociales que respaldan el compromiso de los empleados.

Robbins y Judge (2009) aportan más datos. La responsabilidad jerárquica se caracteriza como una "condición en la que un trabajador se relaciona con una asociación determinada, sus objetivos y deseos, decidido a seguir el ritmo de la inscripción jerárquica", según los autores.

En otras palabras, es cuando los trabajadores se identifican con sus empresas y la alta dirección desarrolla esfuerzos para hacer realidad esta identificación.

La importancia de la dedicación organizativa La capacidad de construir, reproducir, imitar o recuperar cualquier recurso tecnológico o modelo de estructura organizativa no es aplicable al activo más valioso e indispensable de una organización: su capital humano. (Yousef, 2017). En este escenario, el compromiso organizativo adquiere una relevancia e importancia adicionales, ya que el compromiso firme e independiente de los empleados con sus empresas potencia la posibilidad de alcanzar los objetivos especificados. El compromiso organizacional es significativo ya que el colaborador querrá permanecer en su empresa y es señal de que está ejecutando su trabajo satisfactoriamente.

Algunos autores como Dessier y Valera (2004) Sostienen que para lograr tanto las metas del negocio como las metas de los colaboradores, se necesita un mayor compromiso de la fuerza laboral y más competitividad. Navarro, E, Jiménez, eat. (2017). Esto se debe a que cuando hay más competencia, las personas se motivan a probar más y responder mejor. Es esencial prestar mucha atención al procedimiento para garantizar que el compromiso del empleado no se vea comprometido y que tenga acceso a otras opciones de empleo.

Su importancia se debe a que promueve que los trabajadores adopten nuevas actitudes y comportamientos, haciendo que hagan suyos los objetivos, valores y cultura de la organización, además de evitar el absentismo y retener

a la persona (Arias,2012).

Conceptos de comportamiento: Según esta estrategia, debe determinar los componentes específicos necesarios para convencer a los individuos de que se unan activamente a su grupo y no sólo como observadores o simpatizantes. Aquí, la libertad y el empleo satisfactorio juegan un papel importante. Adeyinka (2010, p. 10) se refiere a varios elementos conductuales fundamentales en el desarrollo de un trabajador dedicado. Menciona la variedad del trabajo, las actitudes de los compañeros y amigos, las múltiples posibilidades organizativas y la diversidad de capacidades laborales. (Arias,2012).

Abordar el estudio utilizando un modelo tridimensional para la variable compromiso organizativo, en concreto

Compromiso afectivo (deseo): Se refiere a la determinación inquebrantable de los trabajadores por formar un vínculo psicológico con los ideales y principios de la organización. Puede demostrar su conexión y afinidad con una organización adoptando comportamientos como emocionarse al anunciar que trabaja para una determinada institución y hablar de ella regularmente con sus amigos y familiares.

El empleado tiene en cuenta los ingresos, las acciones, la antigüedad y el puesto que perdería si dejara la empresa. La edad y la antigüedad son consideraciones clave en esta dimensión, aunque la educación o la formación aplicables a otra empresa también serían relevantes.

Compromiso normativo (deber): En esta dimensión, Meyer y Allen se refieren a la noción de que dejar el trabajo puede inducir sentimientos de culpa (1991). Dado que la permanencia en la empresa crea la sensación de estar haciendo lo correcto, existe un sentimiento de deber de permanecer en ella.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación fue según Briones (1990) se identifica como tipo básica debido a que la investigación aporta en el desarrollo de nuevos conocimientos y la comprensión de las variables estudiadas. Es una técnica que utiliza el método científico para intentar recopilar información precisa y relevante (Cárdenas 2018).

La presente investigación fue de carácter descriptivo y correlacional. Fue descriptiva ya que midió las características y manifestaciones de las variables por separado. Hernández (2014) y correlacional porque se pretende determinar la asociación entre variables de una muestra además de evaluar cada variable individualmente (2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Proceso objetivo de la gestión que brindara a futuro al trabajador o grupo de personas resultados positivos en la gestión mediante sus acciones innovadoras realizadas (Zamora, 2018).

Definición operacional:

Se aplicarán encuestas a los servidores públicos de las áreas imputadas.

Dimensiones:

Planeamiento.

Organización.

Dirección.

Control.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Es la medida de involucramiento personal que tiene el trabajador en la empresa asociándose así con sus objetivos, la cultura y metas compartidas con su centro de trabajo. (Ayala y Bustamante, 2019)

Definición operacional:

Se aplicarán encuestas a los servidores públicos de las áreas

responsables.

Dimensiones:

Compromiso afectivo.

Compromiso de continuidad

Compromiso normativo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población.

La presente investigación de estudio se investigó la población, se encuestó a un total de 150 funcionarios públicos de un programa ministerial para el sector agropecuario en el año 2022.

Hernández, Fernández y Baptista (2018, p. 174) describen la población como "el arreglo de todas las instancias que corresponden a una serie de particulares." A partir de la población definida, se presentará un resumen de los hallazgos.

Criterios de inclusión:

Servidores que cuenten con más de dos años laborando

Servidores que deseen participar voluntariamente

Servidores que se encuentren dentro del sector requerido

Criterios de exclusión:

Servidores que no cuenten con más de dos años laborando

Servidores que no deseen participar voluntariamente

Servidores que no se encuentren dentro del sector requerido

Muestra:

Hernández, Fernández y Baptista (6ª edición, p. 175) observaron que en el ejemplo la muestra se describe como "un subconjunto de la población", y se afirma que "este subgrupo es una representación fiel de toda la población". Para elegir la muestra, resulta práctico esbozar las características de la población.

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

Donde:

N: Población (150 estudiantes)

P: Probabilidad de acierto (0.5)

E: Error es 0.05 (5% error máximo)

n: número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)(150)}{(0.05)^2(150-1)+(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)} = 109$$

La aplicación del instrumento se realizara a 109 servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.

Muestreo:

En esta tesis se utilizará el muestreo probabilístico.

Unidad de análisis:

Servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario en el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Arias (2020), "el método es el mecanismo mediante el cual el investigador recoge los datos de la muestra". A su vez, menciona que la encuesta es una de ellas y que se utiliza para recopilar información en un trabajo de exploración lógica e infiere la adquisición de datos de una reunión de individuos que le permitirá al especialista lograr el objetivo de la revisión; pueden tener consultas cerradas, abiertas, imparciales, organizadas y no estructuradas.

El instrumento es "el medio a través del cual el especialista obtiene información del ejemplo". Uno de ellos es la encuesta, que es un manojó de indagaciones que abordan al menos un factor a evaluar. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la presente investigación se utilizó un instrumento para cada variable donde se evaluaron las siguientes dimensiones planeamiento, organización, dirección, control, estructurado bajo 15 preguntas en el formato de la escala de Likert teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).

Para la segunda variable se utilizó el instrumento que mide el Compromiso Organizacional de los servidores públicos, donde se

evaluaron las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. Estructurado bajo 15 preguntas en el formato de la escala de Likert teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).

3.5. Procedimientos

Para el manejo eficaz de los datos de la encuesta se utilizará el software Statistical Package SPSS V.26. Este programa le permitirá crear una base de datos para todos los indicadores de los factores de revisión.

3.6. Método de análisis de datos

Las herramientas antes mencionadas se utilizarán para recopilar los datos necesarios para la consulta, y estos datos se procesarán mediante el programa informático SPSS para producir estadísticas para cada variable estudiada bajo análisis. El vínculo entre las variables se determinará a partir de los datos adquiridos, los cuales se organizarán en gráficos y tablas estadísticas para facilitar su comprensión y ayudar a realizar las interpretaciones pertinentes para el desarrollo de conclusiones y sugerencias de mejora.

3.7. Aspectos éticos

El estudio incluirá consideraciones éticas con la aprobación y conformidad del Gerente del Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022; así como las Normas APA, que serán consideradas en: citas y referencias bibliográficas, composición y formato de la tesis. Junto con el formulario de consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Para establecer los resultados, se partirá de la variable gestión administrativa y compromiso organizativo de las personas públicas en un programa ministerial de agricultura en 2022.

Tabla 1

Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	Mala
Regular	25	Regular
Buena	55	Buena
Total	109	Total

Fuente. Elaboración Propia.

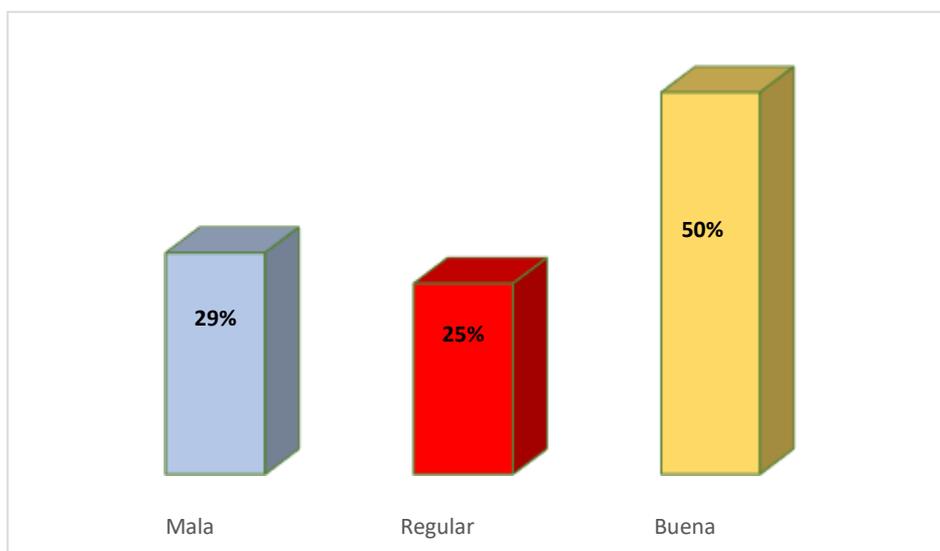


Figura 1 Niveles de gestión administrativa según los servidores públicos

Interpretación: De las estadísticas de los grados de gestión administrativa de los trabajadores públicos de un programa ministerial para el sector agrario en 2022, se observa que el nivel bueno tiene un porcentaje mayor (50%) que el nivel regular (25%) y el nivel malo (29%) juntos. Según los empleados del Programa Ministerial para el Sector Agrario, el nivel es suficiente.

Tabla 2

Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	19	19,5
Regular	27	33,7
Buena	63	46,7
Total	109	100,0

Fuente. Resultados de aplicación de encuestas.

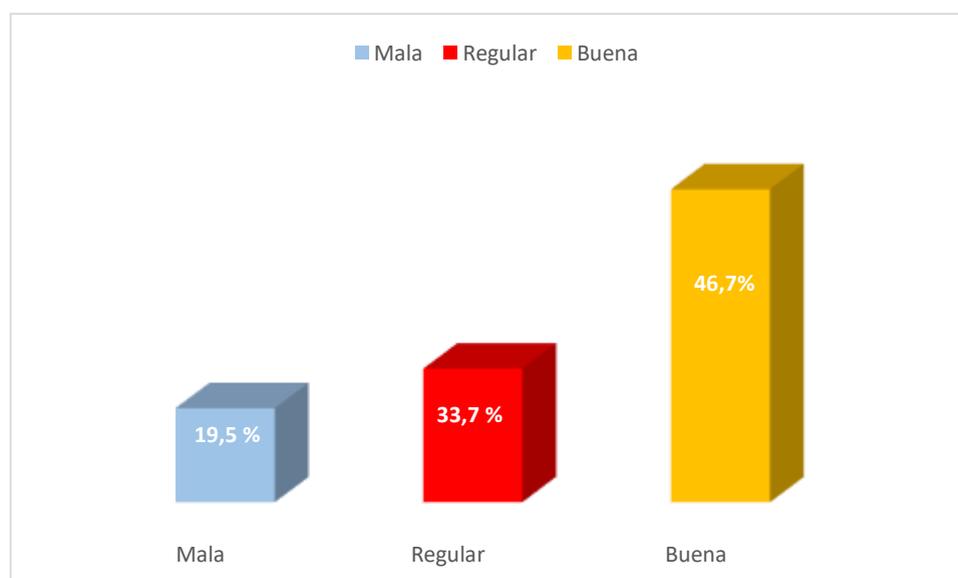


Figura 2 Niveles de compromiso organizacional según los servidores públicos.

Interpretaciones: Comparando los grados de compromiso organizativo de los empleados públicos de un programa ministerial para el sector agrario en 2022, el nivel bueno con un 46,7% tiene una mayor proporción que el nivel regular con un 33,7% y el nivel malo con un 19,5%. Según los empleados públicos en un programa ministerial para el sector agrícola en 2022, el nivel percibido es satisfactorio.

4.3. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para examinar los componentes.

Ho: Los datos de la gestión administrativa provienen de una distribución normal.**Hi:** Los datos de la gestión administrativa no provienen de una distribución normal.

Ho: El compromiso organizacional provienen de una distribución normal.

H1: El compromiso organizacional no proviene de una distribución normal.

Teniendo en cuenta la regla de decisión $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

Dado que $p > 0,05$, no se puede descartar la hipótesis. Mediante el programa SPSS se obtiene lo siguiente:

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión administrativa organizacional	Compromiso
	N	109	109
	Media	2,20	2,27
Parámetros normales ^{a,b}	Desviación típica	,774	,770
	Absoluta	,265	,295
	Diferencias más extremas		
	Positiva	,185	,172
	Negativa	-,265	-,295
	Z de Kolmogorov-Smirnov	3,446	3,839
	Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Las pruebas factuales afirman que la variable gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores comunitarios no tiene una dispersión típica; por lo tanto, los resultados permiten el uso de percepciones no paramétricas, y el nivel de conexión entre los factores se estima mediante el coeficiente de relación rho de Spearman.

4.4. Contrastación de hipótesis general de la investigación

Ho. La Gestión administrativa y el Compromiso organizacional se relacionan significativamente con los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

Hi. La Gestión administrativa y el Compromiso organizacional no se relacionan significativamente con los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

Tabla 4

Correlación gestión administrativa y el compromiso organizacional

		Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

Utilizando la rho de Spearman, la siguiente tabla muestra los datos que demuestran el grado de correlación entre las variables. Según los funcionarios de un programa ministerial para el sector agrícola en 2022, hay una relación directa y mensurablemente enorme entre la administración directiva y la responsabilidad jerárquica. Dado que 0,747 revela áreas de fuerza para una relación entre los factores, se descarta la especulación inválida y se reconoce la especulación electiva.

Hipótesis específicas 1

Ho. Existe relación positiva entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.

Hi. No existe relación positiva entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.

Tabla 5

Correlación gestión administrativa y el compromiso afectivo

		Gestión administrativa	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,728**
		N	109
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,728**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

Damos los datos sobre el grado de correlación entre las variables medido por la Rho de Spearman en base a los resultados presentados en la tabla adjunta: Según los servidores públicos de un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022, La gestión directiva y la responsabilidad jerárquica están directamente relacionadas. Dado que 0,747 indica fuerza de conexión, se descarta la especulación inválida y se identifica la especulación electiva.

Hipótesis específicos 2

Ho. Existe relación positiva entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.

Hi. No existe relación positiva entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.

Tabla 6

Correlación gestión administrativa y el compromiso continuidad

Fuente. Resultados SPSS 24.

			Gestión administrativa	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

De los resultados mostrados en la tabla conectada, las medidas se introducen en cuanto al nivel de conexión entre no del todo en piedra por Rho de Spearman 0,621 realmente pretende que hay una alta cierta conexión entre los factores, contrastado con (nivel de importancia fáctica) $p < 0,05$, por lo que la especulación inválida se descarta y la especulación electiva se reconoce, hay una conexión inmediata y crítica entre la administración gerencial y la progresión de la responsabilidad según los trabajadores de la comunidad en un Programa Clerical del Área Agraria, 2022.

Hipótesis específicas 3

Ho. Existe relación positiva entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

Hi. No existe relación positiva entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

Tabla 7

Correlación gestión administrativa y el compromiso normativo

			Gestión administrativa	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Fuente. Resultados SPSS 24.

La información mostrada en la tabla adjunta depende del nivel de conexión entre los factores, evaluados utilizando la Rho de Spearman: Se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva, ya que existe una conexión inmediata y crítica entre la administración gerencial y la responsabilidad administrativa, según los trabajadores comunitarios del Programa Eclesiástico del Área Agraria, 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente capítulo se realizó la discusión entre la prueba de hipótesis y los antecedentes seleccionados en la investigación.

Hipótesis general La Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022 se relaciona de manera significativa, en base a la prueba de hipótesis correspondiente muestra que existe una conexión directa y realmente enorme entre la administración normativa y la responsabilidad jerárquica. Dado que 0,747 descubre áreas de fuerza para una relación entre los factores, se descarta la especulación inválida y se reconoce la especulación electiva.

El presente trabajo de investigación se relaciona con la siguiente investigación de Fierro et al. (2018) realizaron un estudio en México con el objetivo de Determinar el grado de devoción de los colaboradores hacia la organización afecta la gestión pública del personal diverso de la población de análisis. Utilizando estadísticos de regresión lineal, se determinaron correlaciones entre variables mediante una metodología correlacional, transversal y no experimental. Los hallazgos permitieron concluir que existe una buena influencia en la gestión pública, indicando que existe un efecto positivo en la gestión pública entre las dimensiones de compromiso de apego y normas. A la vez se relaciona con la investigación de Chanana (2021) era examinar el grado de compromiso organizativo y satisfacción laboral entre los profesores y profesoras de escuelas privadas durante la epidemia de Covid-19. Para esta investigación se utilizó la técnica descriptiva. La muestra de 181 instructores de escuelas privadas se seleccionó mediante una técnica de selección sistemática. El autor determinó que no hubo variaciones significativas entre la satisfacción laboral general de los profesores masculinos y femeninos durante la epidemia de Covid-19. Durante la epidemia de Covid-19, esta investigación también descubrió una correlación favorable y estadísticamente significativa entre la dedicación organizacional y la felicidad laboral.

Relacionándose con la teoría de la definición de gestión de Yáez (2004, p. 31) como "componentes de una organización que colaboran para alcanzar metas." El uso de la gestión en una institución requiere capacidad de resolución de problemas, sobre todo cuando las decisiones tomadas en un área tienen repercusiones en otras áreas vinculadas.

Finalmente en relación a los antecedentes del ámbito nacional podemos señalar que la investigación de Olortegui (2018) que la desarrollo en Huara, Perú, donde el autor llegó a encontrar la correcta correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados. La tesis se desarrolló utilizando el método deductivo-hipotético; el nivel de investigación fue descriptivo-correlacional, y el procesamiento de datos fue cuantitativo y transversal. Los resultados indican que la administración administrativa tiene una asociación significativa y efectiva con el compromiso organizacional.

En relación a la siguiente hipótesis específica 1 que nos indica lo siguiente: Existe relación positiva entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022. Hay una conexión directa y genuinamente enorme entre la administración directiva y la responsabilidad plena de sentimiento. Donde se encontró una correlación de 0,728 donde se muestra la relación significativa entre las dos variables de estudio.

El presente resultado se relaciona a nivel internacional con la investigación de Coronel (2019) presentó una investigación en Argentina con el objetivo general de describir las características conductuales de los funcionarios públicos paraguayos en relación a su puesto de trabajo. La investigación utilizó una técnica no experimental basada en un enfoque híbrido, que incluyó la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos. Para la recolección de datos se empleó una encuesta con opciones de respuesta en escala Likert. La muestra analítica consistió en 153 colaboradores, y el autor encontró que el compromiso emocional es más prevalente que el compromiso normativo y la continuidad entre los servidores.

A la vez podemos encontrar un respaldo significativo bajo la conceptualización de Torrez (2015, p. 13): "La calidad de la gestión administrativa, que se utiliza para desarrollar las funciones administrativas más importantes, es muy valorada en la administración contemporánea porque se cree que la gestión abarca más que realizar una sola tarea." En cambio, se refiere a la forma en que un gerente realiza sus tareas planificadas de manera oportuna, estructurada, proactiva y orientada a objetivos.

En el ámbito nacional el presente resultado de a hipótesis específica se relaciona con la siguiente investigación de Ruz (2019) realizó una investigación con el objetivo de establecer un vínculo potencial entre las variables compromiso organizacional, motivación y beneficio entre la administración de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Para este objetivo se adoptó un diseño no experimental, simple y transversal. Asimismo, se aplicó un instrumento a 108 empleados. El 57% de los encuestados manifestó que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, el 47% reportó que el compromiso efectivo se encuentra igualmente en un nivel medio, el 40% reportó que el compromiso de continuidad se encuentra en un nivel medio y el 53% reportó que el compromiso se encuentra en un nivel medio. Esto indica que existe un compromiso organizativo moderadonecesario para lograr la mejora laboral y los objetivos individuales de los distintosempleados, a la vez podemos encontrar relación en la investigación de Suárez (2017), en su tesis "Compromiso organizacional según el Centro de Salud De Manchay Lima 2017" Determina las diferencias entre el compromiso organizacional y el CAS utilizando una investigación hipotética deductiva y metodología cualitativa. La prueba de revisión incluyó a 115 trabajadores de una población total de 115. Se utilizó la estrategia de derivación especulativa, aunque prevaleció la metodología cuantitativa. A nivel claro y transversal, se trata de un plan no experimental. Tal y como indican los resultados de la encuesta sobre la responsabilidad de las autoridades, la responsabilidad jerárquica de los candidatos y los trabajadores de CAS es totalmente única.

La Hipótesis específica 2 que nos señala lo siguiente: Existe relación positiva entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022, se determinó una relación positiva entre la Organización y el Compromiso Organizativo con un Rho de Spearman de 0,621 muestra una fuerte relación positiva.

Se relaciona con la siguiente investigación a nivel internacional con Sagredo (2019) realizó su investigación en la Región del Biobo, Chile, con el fin de determinar el vínculo entre la gestión organizacional, el compromiso, la satisfacción y la motivación de los instructores empleados por entidades educacionales. Para lograr este objetivo, se utilizó una técnica cuantitativa y transversal. Por último, se realizó una revisión exhaustiva de todos los componentes, a excepción de la motivación docente, donde el compromiso es el elemento que predice más correctamente la gestión. A la vez se relaciona con la investigación de Berberoglu (2018), nuevamente, planeó una investigación para saber las perspectivas de los representantes de los servicios médicos sobre el entorno jerárquico e inspeccionar los resultados potenciales del entorno jerárquico sobre la responsabilidad jerárquica y vio la ejecución jerárquica. Se utilizó un estudio autodirigido para obtener información cuantitativa de los representantes de los servicios médicos que ahora trabajan en clínicas abiertas en el norte de Chipre. Dado que las consecuencias de la investigación de la recaída mostraron que el ambiente jerárquico impacta el pronóstico de la responsabilidad jerárquica y vio la ejecución autorizada, se tiende a inferir que existe una conexión positiva y directa entre el ambiente autoritario y la responsabilidad jerárquica y vio la ejecución autorizada.

A la vez se relaciona con la conceptualización de Robbins y Judge (2009) aportan más datos. La responsabilidad jerárquica se caracteriza como una "condición en la que un trabajador se relaciona con una asociación determinada, sus objetivos y deseos, con la plena intención de mantener una participación jerárquica", según los creadores. En otras palabras, es cuando los trabajadores se identifican con sus empresas y la alta dirección desarrolla esfuerzos para hacer realidad esta identificación.

Finalmente se relaciona con el antecedente de ámbito nacional el resultado de Quilca (2018) en gestión pública fue determinar si existe correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución (Ugel 3). La técnica utilizada fue fundamental y no experimental. Con base en el enfoque hipotético deductivo, 169 servidores fueron elegidos al azar de una población total de 300 para participar en la investigación.

La Hipótesis específica 3 que nos señala lo siguiente: Existe relación positiva entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022, donde se logró determinar una correlación de Rho de Spearman 0,739 realmente pretende que hay una alta cierta conexión entre los factores, contrastado con (nivel de importancia fáctica) $p < 0,05$.

Donde se relaciona en el ámbito internacional con la investigación de Fierro et al. (2018) realizaron un estudio en México con el objetivo de determinar el grado de devoción de los colaboradores hacia la organización afecta la gestión pública del personal diverso de la población de análisis. Utilizando estadísticos de regresión lineal, se determinaron correlaciones entre variables mediante una metodología correlacional, transversal y no experimental. Los hallazgos permitieron concluir que existe una buena influencia en la gestión pública, indicando que existe un efecto positivo en la gestión pública entre las dimensiones de compromiso de apego y normas.

La dirección señala que Chiavenato (2007, p.176) Hace la observación de que “la dirección se esfuerza por poner en marcha la empresa y dinamizarla” en este caso de la tercera dimensión de la primera variable. La organización de los recursos humanos disponibles de la institución es la tercera tarea administrativa a la vez señala que la importancia de la dedicación organizativa La capacidad de construir, reproducir, imitar o recuperar cualquier recurso tecnológico o modelo de estructura organizativa no es aplicable al activo más valioso e indispensable de una organización: su capital humano. En este escenario, el compromiso organizativo adquiere una relevancia e importancia adicionales, ya que el compromiso firme e independiente de los

empleados con sus empresas potencia la posibilidad de alcanzar los objetivos especificados.

Finalmente en el ámbito nacional encontramos la investigación de Olortegui (2018) en Huara, Perú, analizó la relación entre la administración autoritaria y la responsabilidad jerárquica de los representantes. La idea enfatizó una técnica especulativa lógica, investigación correlacional y procesamiento de información cuantitativa y transversal. Los resultados indican que la administración administrativa tiene una asociación significativa y efectiva con el compromiso organizacional a la vez se encontró una relación en la investigación de Anchelia, Inga, Olivares y Escalante (2021) realizaron una investigación para determinar la relación entre el compromiso organizacional de los colaboradores del sector educativo y la gestión en el área administrativa utilizando una metodología cuantitativa cuyo enfoque es cuantitativo porque sus variables se miden estadísticamente, de tipo básico, sin manipular intencionalmente las variables; es decir, estimación no exploratoria, transversal y correlacional utilizando el registro h. Por último, se observó que existe una conexión inmediata entre los factores de revisión, ya que los dos factores llegaron a cualidades altas y genuinamente críticas. La mejora de las técnicas ejecutivas amplía el nivel de responsabilidad representativa.

VI. CONCLUSIONES

Se logra identificar una relación con 0,747 revela una fuerte asociación positiva entre las variables, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa según los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

Se logra identificar una relación con 0,728 revela una fuerte asociación positiva donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa según los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

El Rho de Spearman 0,621 significa que hay una alta conexión cierta entre los factores, en comparación con (nivel de importancia medible) $p < 0,05$ por lo que se descarta la hipótesis inválida y se reconoce la teoría electiva, hay una conexión inmediata y enorme entre la administración normativa y la progresión de la responsabilidad según los trabajadores comunitarios en un Programa Eclesiástico del Área Agraria, 2022.

Rho de Spearman: 0,739 puede distinguir una conexión. Según los trabajadores comunitarios del Programa Pastoral del Área Agraria, 2022, existe un vínculo directo y enorme entre la administración administrativa y el deber normalizado.

VII. RECOMENDACIONES

Brindar capacitaciones al personal administrativo sobre procedimientos ágiles que se requieren para resolver problemas que se tiene en la gestión.

Agilizar los procesos administrativos del Programa Ministerial del Sector Agrario, para obtener resultados más rápidos a los procesos antiguos que se vienen trabajando.

Fortalecer el conocimiento de los trabajadores sobre las actividades del Programa Ministerial del Sector Agrario, para que de esta manera puedan consolidar el compromiso.

Otorgar incentivos al personal administrativo que cumple metas óptimas en su área, para recompensar el compromiso a los trabajadores que logran metas en su área.

REFERENCIAS

- Adeyinka, T (2010). Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional. Recuperado administrativa de la Escuela Bartolomé de las Casas". Universidad Técnica de Ambato,
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). "The measurement and antecedents of affective continuance and
- Alvarado O. (2016). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Ediciones Vallejianas, Lima
- Arias, F. (2012). The research project: Introduction to the research methodology. (6th Ed). Publisher: Episteme, Caracas-Venezuela. Recovered from: <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DEINVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Anzola, S. (2002). "Administración de pequeñas empresas". (2ª. ed.) México: Ed. Mc Graw Hill. asistencia privada". Tesis de Maestría. Instituto Politécnico Nacional, México
- Baldeos, Y. (2015). La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima. Universidad Nacional
- Bernal, C. (2007). Introducción a la Administración de las Organizaciones. Enfoque global
- Bonilla (2017) administrative management based on managerial processes.
- Cárdenas, H. (2015). "Relationship between strategic educational management and commitment"
- Castro, D. (2012). Modelo de gestión administrativa para optimizar los recursos en la clínica dental César Vallejo, Perú.
- Chiavenato I. (2007) "Introducción a la teoría general de la administración". (7ª. ed.) México:
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las comunidad educativa del colegio nacional mixto Vespertino "Bachillero" del Cantón de la facultad de odontología de la Universidad de el Salvador..
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). Human resources administration: Latin American approach (4th teachers of the Antonio José de Sucre Educational Unit of the Quevedo Canton.

- Escobar, N. (2017). "Liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de la España: Gestión 2000.
- Flores (2015) Gestión administrativa y comunicación organizacional según los docentes de Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Fuentes, I. (2016). Comunicación y asertividad entre padres e hijos(as) adolescentes. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias de la Comunicación, Guatemala
- García, R. (2014). Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Grifo Paján S.R.L. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú
- Gabrani, A. et al. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag.* 2016; 9(2):110–8. Goh CY, & Marimuthu M (2016) The Path towards Healthcare Sustainability: The Role of Organizational Commitment. *Procedia Soc Behav Sci.*; 224:587– 92. doi: [http:// dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.445](http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.445).
- Gismano, Y and Schwerdt, F. (2017) The principles of Scientific Administration. Editorial: National University of the South, Argentina. Recovered from: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30891/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First- rate". *The Science Education Article Collects*, (9), 57. <https://bit.ly/2YyHu7d>
- Handy, C. (2010). Federalist model, balance of power in the company. In *Harvard Deusto Business Review* N^o 54.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2006). *Organizational behavior*. International Publishers
- Hernández, H., Fernández, J. & Baptista (2018) *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a. ed.)
- Hurtado, D. (2008). *Principles of administration*. Metropolitan Technological Institute. Comprehensive Fund. Pearson Education of Mexico S.A.

- Joseph Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú. Lima, Perú.
- Louffat, E. (2012) *Administración del Potencial Humano*, (2 ed). Argentina
- Louffat, E. (2017) *Fundamentos del proceso administrativo*, (3 ed). Argentina
- Manchay, Lima 2017". Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú. Matagalpa, 2013-2014".
- Mcgregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas*. Editorial MCGRAW-HILL, Madrid España, 365 páginas.
- Meyer, J. & Allen, N. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment,
- Meyer, J. & Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organization Commitment. *Human Resource Management Review*, 01, 61-89.
- Muñiz, G. (2006) "Cómo implantar un sistema de control de gestión en la práctica". (3ª. ed.) Nacional Agraria La Molina". Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación.
- Navarro, E, Jiménez, E, Rappoport, S and Thoilliez B. (2017). *Foundations of educational research and innovation*. Spain. Editorial: International University of La Rioja, S. A. Recovered from: https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Quezada, C. (2016) *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional*
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente*
- Ramos, J. (2016). "Incidencia de la identidad institucional para el desempeño de la gestión
- Reyes, A. (2009) "El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento
- Robbins, s. y Judge, T. (2009). "Comportamiento Organizacional". (13ª. ed.) México: Pearson
- Rojas, E. (2017). "Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores.

- Sánchez (2016) Compromiso organizacional y la gestión administrativa en la unidad de gestión administrativa local 03- Lima de educación superior estatales, tesis doctoral Buenos Aires
- Santillán, M. (2016). "Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con las secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón pasaje. (Tesis de grado).
- Silberman & Hansburg; (2011). Gestión administrativa Editorial Grijalva Buenos Aires, Argentina 231 páginas
- Solórzano, L. (2011) Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral.
- Stoner et al (1996) Administración. 6ta. Edición. Editorial Prentice Hall H., México.
- Suarez, R. (2017). "Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada
- Tejeda, L. (2014) Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao.Tesis. Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. Thomson. México.
- Torrez, M. (2015). "La Gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- Tosagua, 2008 – 2009. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. una institución pública, Lima-2017". Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú.
- Vásquez (2015) Gestión administrativa y compromiso institucional los docentes de la Región Metropolitana, tesis de maestría, Universidad de Santiago de Chile.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs. Management Research Review, 39(12), 1663–1694. doi: 10.1108/MRR-09-2015-0216
- Veintimilla, B. (2016). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral.
- Ventura, L. (2014). Influencia del Clima Laboral en el Compromiso Organizacional de la empresa
- Werther, W. (2000). Personnel management and human resources. (5th. ed.) Mexico: Mc Graw and intellectual capital". Autonomous University of

Nuevo Leon, Monterrey, Mexico. Yáñez, T. (2004) "Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución"

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

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022.</p>	<p>Hipótesis general La Gestión administrativa y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022 se relaciona de manera significativa.</p>	<p>Variable independiente Gestión administrativa Variable dependiente Compromiso organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Gestión administrativa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeamiento 2. Organización 3. Dirección 4. Control <p>Compromiso organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>básico</p> <p>ño: No experimental de corte transversal</p> <p>: Descriptivo correlacional</p> <p>ación: Servidores públicos de un Programa Ministerial del sector agrario.</p> <p>stra: 109 trabajadores de las áreas imputadas.</p>
<p>Problema específico 1 PE1: ¿Cuál es la relación entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 1 OE1: Determinar la relación entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 1 H1: Existe relación positiva entre el Planeamiento y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022</p>		
<p>Problema específico 2 PE2: ¿Cuál es la relación entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 2 OE2: Determinar la relación entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 2 H2: Existe relación positiva entre la Organización y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022</p>		
<p>Problema específico 3 PE3: ¿Cuál es la relación entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 3 OE3: Determinar la relación entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 3 H3: Existe relación positiva entre la Dirección y el Compromiso organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022</p>		

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de la variable Nro 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa.	Proceso objetivo de la gestión que brindara a futuro al trabajador o grupo de personas resultados positivos en la gestión mediante sus acciones innovadoras realizadas (Zamora, 2018).	Se aplicarán encuestas a los servidores públicos de las áreas imputadas.	Planeamiento.	Procedimiento.	Cuantitativa Ordinal.
				Organización	
			Organización.	Estructura organizacional.	
				Actividades.	
			Dirección.	Liderazgo.	
				Comunicación.	
				Motivación.	
			Control.	Normatividad.	
				Estándares.	
				Corrección.	
				Acciones.	

Matriz de Operacionalización de variable Nro 2

<u>VARIABLES</u>	<u>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</u>	<u>DEFINICIÓN OPERACIONAL</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>ESCALA DE MEDICIÓN</u>
Compromiso organizacional	Es la medida de involucramiento personal que tiene el trabajador en la empresa asociándose así con sus objetivos, la cultura y metas compartidas con su centro de trabajo. (Ayala y Bustamante, 2019)	Se aplicarán encuestas a los servidores públicos de las áreas responsables.	Compromiso afectivo.	Lazos emocionales.	Ordinal.
				Deleite.	
				Necesidades.	
				Orgullo de pertenencia.	
			Compromiso de continuidad	Necesidad del trabajo.	
				Oportunidades laborales.	
				Estimación de Permanencia.	
			Compromiso normativo.	Pertenencia.	
				Lealtad y valoración.	
				Gratitud e identidad.	

Anexo 3: Instrumentos

INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES:

1. Favor de responder cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su situación.
 2. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. 3. No debe quedar ningún ítem sin ser respondido.
 4. Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial y solo con fines académicos
- Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación					
Indicador: Procedimiento					
Los procedimientos son parte de la planificación en la gestión administrativa.					
Contar con procedimientos correctos beneficia a la planificación en la gestión administrativa.					
Indicador: Organización					
La organización en la planificación mejora la gestión administrativa en la organización					
Tener una correcta organización en la planificación facilita el cumplimiento de los objetivos.					
Dimensión 2: Organización					
Indicador: Estructura Organizacional					
La estructura de la organización genera mayores resultados en la gestión administrativa.					
Indicador: Actividades					
Las actividades realizadas en la organización mejoran la gestión administrativa.					
Dimensión 3: Dirección					
Indicador: Liderazgo					
El liderazgo es importante en la dirección dentro de la gestión administrativa.					
Un liderazgo eficiente mejora la gestión administrativa en la organización					
Indicador: Comunicación					
La comunicación facilita la dirección dentro de la gestión administrativa.					
Indicador: Motivación					
La motivación al personal es importante al momento de dirigir en la gestión administrativa.					
La motivación dirigida hacia el personal mejora el cumplimiento laboral facilitando la dirección de la gestión administrativa.					
Dimensión 4: Control					

	Indicador: Normatividad					
	La normatividad permite ejecutar el control dentro de la gestión administrativa.					
	Indicador: Estándares					
	Los estándares nos permiten comparar procesos y evaluar el control dentro de la gestión administrativa.					
	Indicador: Corrección					
	La corrección oportuna mejora las medidas de control dentro de la gestión administrativa.					
	Indicador: Acciones					
	Las acciones correctivas permiten obtener mejores resultados de control en la gestión administrativa					

INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

1. Favor de responder cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su situación.
 2. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. 3. No debe quedar ningún Ítem sin ser respondido.
 4. Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial y solo con fines académicos
- Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso Afectivo					
Indicador: Lazos emocionales					
Los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo generan un mayor compromiso organizacional.					
Los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional.					
Indicador: Satisfacción					
La satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional					
La satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral.					
Indicador: Necesidades					
Es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional					
Es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional.					
Indicador: Orgullo de pertenencia					
El compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional.					
El orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores.					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad					
Indicador: Necesidad del trabajo					
La necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional.					
Indicador: Opciones laborales					
Las opciones laborales permiten que el personal un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.					
Indicador: Evaluación de pertenencia					
La evaluación de permanencia está relacionada con el compromiso de continuidad dentro del compromiso organizacional.					
Dimensión 3: Compromiso normativo					

	Indicador: Pertenencia					
	El sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.					
	Indicador: Lealtad y valoración					
	La lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.					
	La lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio.					
	Indicador: Gratitud e identidad					
	La gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.					

Anexo 4: validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Gestión Administrativa	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Planificación							
	Indicador: Procedimiento							
1	Los procedimientos son parte de la planificación en la gestión administrativa.	X		x		X		
2	Contar con procedimientos correctos beneficia a la planificación en la gestión administrativa.	X		X		X		
	Indicador: Organización							
3	La organización en la planificación mejora la gestión administrativa en la organización	X		X		X		
4	Tener una correcta organización en la planificación facilita el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización							
	Indicador: Estructura Organizacional							
5	La estructura de la organización genera mayores resultados en la gestión administrativa.	X		X		X		
	Indicador: Actividades							
6	Las actividades realizadas en la organización mejoran la gestión administrativa.	x		X		x		
	Dimensión 3: Dirección							
	Indicador: Liderazgo							

7	El liderazgo es importante en la dirección dentro de la gestión administrativa.	X		x		X		
8	Un liderazgo eficiente mejora la gestión administrativa en la organización	x		X		X		
	Indicador: Comunicación							
9	La comunicación facilita la dirección dentro de la gestión administrativa.	X		x		X		
	Indicador: Motivación							
10	La motivación al personal es importante al momento de dirigir en la gestión administrativa.	X		x		X		
11	La motivación dirigida hacia el personal mejora el cumplimiento laboral facilitando la dirección de la gestión administrativa.	x		X		x		
	Dimensión 4: Control							
	Indicador: Normatividad							
12	La normatividad permite ejecutar el control dentro de la gestión administrativa.	x		x		X		
	Indicador: Estándares							
13	Los estándares nos permiten comparar procesos y evaluar el control dentro de la gestión administrativa.	x		x		X		
	Indicador: Corrección							
14	La corrección oportuna mejora las medidas de control dentro de la gestión administrativa.	X		x		x		
	Indicador: Acciones							
15	Las acciones correctivas permiten obtener mejores resultados de control en la gestión administrativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magíster en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Compromiso Organizacional	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo							
	Indicador: Lazos emocionales							
1	Los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo generan un mayor compromiso organizacional.	X		x		X		
2	Los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional.	x		X		X		
	Indicador: Satisfacción							
3	La satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional	X		x		X		
4	La satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral.	x		X		X		
	Indicador: Necesidades							
5	Es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional	X		x		X		
6	Es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional.	x		X		X		
	Indicador: Orgullo de pertenencia							
7	El compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional.	X		x		X		
8	El orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores.	x		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad							
	Indicador: Necesidad del trabajo							

9	La necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional.	x		x		x		
	Indicador: Opciones laborales							
10	Las opciones laborales permiten que el personal un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.	x		x		x		
	Indicador: Evaluación de pertenencia							
11	La evaluación de permanencia está relacionada con el compromiso de continuidad dentro del compromiso organizacional.	x		x		X		
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
	Indicador: Pertenencia							
12	El sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.	x		x		X		
	Indicador: Lealtad y valoración							
13	La lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.	X		x		X		
14	La lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio.	x		X		X		
	Indicador: Gratitud e identidad							
15	La gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo **DNI: 06513752**

Especialidad del validador: **Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magíster en Gestión y Políticas Públicas**

19 de diciembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Gestión Administrativa	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Planificación							
	Indicador: Procedimiento							
1	Los procedimientos son parte de la planificación en la gestión administrativa.	X		x		X		
2	Contar con procedimientos correctos beneficia a la planificación en la gestión administrativa.	X		X		X		
	Indicador: Organización							
3	La organización en la planificación mejora la gestión administrativa en la organización	X		X		X		
4	Tener una correcta organización en la planificación facilita el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización							
	Indicador: Estructura Organizacional							
5	La estructura de la organización genera mayores resultados en la gestión administrativa.	X		X		X		
	Indicador: Actividades							
6	Las actividades realizadas en la organización mejoran la gestión administrativa.	x		X		x		
	Dimensión 3: Dirección							
	Indicador: Liderazgo							

7	El liderazgo es importante en la dirección dentro de la gestión administrativa.	X		x		X		
8	Un liderazgo eficiente mejora la gestión administrativa en la organización	x		X		X		
	Indicador: Comunicación							
9	La comunicación facilita la dirección dentro de la gestión administrativa.	X		x		X		
	Indicador: Motivación							
10	La motivación al personal es importante al momento de dirigir en la gestión administrativa.	X		x		X		
11	La motivación dirigida hacia el personal mejora el cumplimiento laboral facilitando la dirección de la gestión administrativa.	x		X		x		
	Dimensión 4: Control							
	Indicador: Normatividad							
12	La normatividad permite ejecutar el control dentro de la gestión administrativa.	x		x		X		
	Indicador: Estándares							
13	Los estándares nos permiten comparar procesos y evaluar el control dentro de la gestión administrativa.	x		x		X		
	Indicador: Corrección							
14	La corrección oportuna mejora las medidas de control dentro de la gestión administrativa.	X		x		x		
	Indicador: Acciones							
15	Las acciones correctivas permiten obtener mejores resultados de control en la gestión administrativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz **DNI: 40081695**

Especialidad del validador: **Metodólogo | Docente Universitario**

19 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Compromiso Organizacional	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo							
	Indicador: Lazos emocionales							
1	Los lazos emocionales dentro del compromiso afectivo generan un mayor compromiso organizacional.	X		x		X		
2	Los lazos emocionales generados entre los colaboradores dan como resultado un mejor rendimiento laboral generando un mayor compromiso organizacional.	x		X		X		
	Indicador: Satisfacción							
3	La satisfacción del personal mejora el compromiso afectivo y genera un mayor compromiso organizacional	X		x		X		
4	La satisfacción laboral genera que el trabajador se identifique con su labor mejorando su rendimiento laboral.	x		X		X		
	Indicador: Necesidades							
5	Es importante conocer las necesidades del personal para mejorar el compromiso afectivo y lograr un mayor compromiso organizacional	X		x		X		
6	Es importante tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de tomar una decisión, ya que esto genera un mayor compromiso organizacional.	x		X		X		
	Indicador: Orgullo de pertenencia							
7	El compromiso afectivo está relacionado con el orgullo de pertenencia y generan un mayor compromiso organizacional.	X		x		X		
8	El orgullo de pertenencia genera un trabajo más eficaz debido al compromiso organizacional que presentan los trabajadores.	x		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad							
	Indicador: Necesidad del trabajo							

9	La necesidad del trabajo genera continuidad y un mayor compromiso organizacional.	x		x		x	
	Indicador: Opciones laborales						
10	Las opciones laborales permiten que el personal un compromiso de continuidad y un mayor compromiso organizacional.	x		x		x	
	Indicador: Evaluación de pertenencia						
11	La evaluación de permanencia está relacionada con el compromiso de continuidad dentro del compromiso organizacional.	x		x		X	
	Dimensión 3: Compromiso normativo						
	Indicador: Pertenencia						
12	El sentimiento de pertenencia genera un compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.	x		x		X	
	Indicador: Lealtad y valoración						
13	La lealtad y valoración mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.	X		x		X	
14	La lealtad y valoración hacia la organización genera un lazo más fuerte entre colaboradores y organización generando que el compromiso normativo sea más notorio.	x		X		X	
	Indicador: Gratitud e identidad						
15	La gratitud e identidad mejora el compromiso normativo dentro del compromiso organizacional.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz **DNI: 40081695**

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

19 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

“Decenio de la igualdad de oportunidad para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 12 de diciembre de 2022

CARTA N° 516-2022-MIDAGRI-AGROIDEAS

Señora

STEFANY ELIZABETH ABREGO NUÑEZ

Av. Antisuyo 379 - Independencia

Presente. -

Asunto : Acceso a Información de la entidad con fines académicos

Referencia : Carta S/N de fecha 07 de Noviembre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y en atención a su Carta de la referencia, relacionada a la autorización de acceso a la información del Programa de Compensaciones para la Competitividad con fines netamente académicos en el desarrollo de la investigación: “Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022”.

Por lo expuesto, el suscrito, autoriza el acceso a realizar el cuestionario de preguntas a los servidores públicos del programa de acuerdo a su investigación.

Es propicia la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Atentamente,



Firmado digitalmente por
FERNANDEZ DIAZ Osiel
Epresbitero FAU
20524605903 hard
Fecha: 2022.12.12 14:28:27
-05'00'

OSIEL EPRESBITERO FERNANDEZ DIAZ
DIRECTOR EJECUTIVO (t)

OEFD/befch

CUT N° 401-2022-AGROIDEAS

Señor
OSIEL EPRESBITERO FERNANDEZ DIAZ
Director Ejecutivo (e)
Programa de Compensaciones para la Competitividad
Calle Coronel Odriozola, 171, San Isidro
Presente.-

Yo, Stefany Elizabeth Abrego Nuñez, identificado con DNI: N° 48115470, Código de alumno N° 7002695310, con domicilio en Avenida Antisuyo, N° 379, Independencia, ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su institución, mi tema es "Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 07 de noviembre del 2022



.....
Stefany Elizabeth Abrego Nuñez
Código alumno: 7002695310

VISTO BUENO:



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS CALLAO | DOCENTE DE POSGRADO Y ASESOR DE TESIS

OSIEL EPRESBITERO FERNANDEZ DIAZ

Director Ejecutivo (e)

Programa de Compensaciones para la Competitividad

Calle Coronel Odriozola, 171, San Isidro

Presente. –

***Asunto:** Aval del profesor del curso de tesis y del asesor oficial de tesis de Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022, Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo.*

En primer lugar, reciba con la presente, mi más cordial saludo. Por medio de este documento, procedo a brindar el aval correspondiente al proyecto de tesis de “Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022”, de la alumna Stefany Elizabeth Abrego Nuñez, en mi condición de profesor del curso de tesis (DDTI) y asesor oficial de la tesis del mencionado alumno de la Universidad César Vallejo – Campus Callao.

En ese sentido, **Stefany Elizabeth Abrego Nuñez** es mi alumna del curso Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación (Metodología III o DDTI, curso de Diseño y Desarrollo de la Tesis de Investigación) que dicto en la Universidad César Vallejo y, al mismo tiempo, soy el asesor oficial de su tesis.

Informar que el proyecto de tesis de **Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022**, ha sido aprobado por mi persona por haber cumplido con todas las exigencias académicas y cuenta con una gran calidad y consistencia técnica en su investigación.

Al respecto, presentarme: soy Gonzalo Ricardo Alegría Varona, Docente de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Campus Callao, de los cursos Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación (curso final de tesis de la Maestría en Gestión Pública), Metodología II, Proyectos de Inversión Pública y Organización, Estructura y Funcionamiento del Estado, identificado con D.N.I. N° 06513752, con correo institucional galegriv@ucvvirtual.edu.pe y celular 922124398, con Doctorado en Economía, Licenciatura en Economía y en Sociología -los tres títulos antes mencionados por la Universidad Complutense de Madrid-, e hijo del escritor peruano Ciro Alegría (autor de El Mundo es Ancho y Ajeno). Añadir que todos los datos empíricos que ella emplee, gozarán del más estricto secreto estadístico. Ante cualquier consulta, puede dirigirse a mi celular y/o correo institucional que he proporcionado líneas arriba.

Atentamente,

Callao, 07 de noviembre 2022



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA

DNI 06513752

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS CALLAO | DOCENTE DE POSGRADO Y ASESOR DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los servidores públicos en un Programa Ministerial del Sector Agrario, 2022

", cuyo autor es ABREGO NUÑEZ STEFANY ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 26- 01-2023 14:33:48

Código documento Trilce: TRI - 0528602