



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión Pública y Compromiso Organizacional en Trabajadores
Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Abanto Abanto, Pedro Luis (ORCID: 0000-0002-2618-2821)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todas las
personas su inmenso cariño.

José Abanto

Agradecimiento

Mi infinito agradecimiento a todos quienes han colaborado para que este proyecto salga adelante y pueda cumplir mis objetivos.

El autor.

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. MÉTODOLÓGÍA	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de las variables	12
2.3. Población, muestra	13
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimientos	16
2.6. Método de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	Distribución de la correlación entre la variable gestión pública y compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021.	14
Tabla 2	Distribución de la correlación entre la gestión pública y los componentes de la variable compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021.	17
Tabla 3	Distribución de los niveles de la gestión pública en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021.	17
Tabla 4	Distribución de los niveles de la gestión pública según sus componentes en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021	19
Tabla 5	Distribución de ellos niveles del compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021.	20
Tabla 6	Distribución de los niveles de los componentes del compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021.	21

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional, se ha trabajado con una muestra de 100 trabajadores de la Municipalidad de Huarmey, el diseño de investigación fue no experimental, correlacional transeccional; para el análisis de los datos se utilizó el Rho de Spearman. Los resultados hallados fueron que existe relación débil entre la gestión pública y el compromiso organizacional ($r_{ho} = .351$, $p < 0.01$); otro resultado fue que existe correlación moderada positiva ($r_{ho} = .683$, $p < .01$) entre la gestión pública y el componente compromiso de continuidad. En relación a los niveles de la variable gestión pública se halló que el 20% se ubicó en el nivel alto, el 58% se ubicó en el nivel medio y el 22% en el nivel bajo; respecto al compromiso organizacional, el 16% se ubicó en el nivel alto, el 47% se ubicó en el nivel medio y el 37% en el nivel bajo. Se concluyó que existe relación débil y estadísticamente muy significativa.

Palabras clave: gestión pública, compromiso organizacional, trabajadores municipales

ABSTRACT

The present study aimed to establish the relationship between public management and organizational commitment, it has worked with a sample of 100 workers from the Municipality of Huarmey, the research design was non-experimental, transectional correlational; Spearman's Rho was used for data analysis. The results found were that there is a weak relationship between public management and organizational commitment ($r_{ho} = .351$, $p < 0.01$); Another result was that there is a moderate positive correlation ($r_{ho} = .683$, $p < .01$) between public management and the continuity commitment component. Regarding the levels of the public management variable, it was found that 20% were located at the high level, 58% were located at the medium level and 22% at the low level; Regarding organizational commitment, 16% were at the high level, 47% were at the medium level and 37% were at the low level. It was concluded that there is a weak and statistically highly significant relationship.

Keywords: public management, organizational commitment, municipal workers

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión pública no solo se apoya de elementos tecnológicos e informáticos, sino también en los trabajadores que conforman la organización. El propósito de ello es lograr gestionar los servicios y procesos que ofrecen a los individuos con eficacia, eficiencia y calidad. Asimismo, Pastor (2014) considera que la gestión pública tiene que estar centrada en la utilización de técnicas privadas que apoyen a la resolución de los conflictos y necesidades de la ciudadanía.

Estamos en un mundo globalizado en el cual genera permanentemente información y las instituciones implementan procesos y estrategias para el cumplimiento de las actividades hacia la comunidad. Asimismo, Vigoda-Gadot (2004, citado en Fierro, Martínez, Ortiz y Martínez, 2018) indica que la gestión pública debe coaccionar a los trámites estatales promoviendo que sea más abierta a los ciudadanos los cuales desean cubrir ciertas exigencias y necesidades establecidas.

Las instituciones del sector público necesitan de una labor cooperativa en donde predomine el compromiso y una participación constante por parte de los colaboradores. Esto se debe dar mediante ciertos procedimientos que incluyen el ejercicio y la facilidad de lograr tener convenios tanto externos como internos los cuales servirán posteriormente para lograr solucionar los conflictos que pueden suceder dentro de la organización. La colaboración involucra el trabajo cooperativo, la intervención constante y el logro de propósitos comunes

Por otro lado, según Mamani (2018), los gobiernos tratan de elaborar propuestas y mecanismos para conseguir ocuparse de las diferentes necesidades de la población, de tal manera que los individuos se sientan involucrados con el desarrollo de la sociedad y se obtenga destacados servicios públicos los cuales se conviertan en un bien para la sociedad.

En Perú, el 19 de diciembre del 2007 se emite la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo creando el Sistema de Modernización de la Gestión

Pública. Agregado a ello, siendo 09 de enero del 2013 se aprobó el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, creando la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, dispositivo legal que se transforma en el primordial instrumento que orienta la actualización de la gestión pública, instaurando el panorama, los principios y direcciones principales para el cumplimiento consecuente, eficiente y de calidad del aparato estatal, información que puede ser compartida y conocida por todas las personas para el correcto desarrollo de la nación.

Para Kahn (1990); May, Gilson y Harter (2004), citado en Mamani (2018), consideran que el compromiso organizacional y su vínculo con la gestión pública ha sido poco investigada, especialmente las actitudes y percepciones de los colaboradores que conforman la organización. Es por ello que el compromiso organizacional aún necesita de principal atención ya que es el elemento más importante para lograr la eficiencia en la gestión organizacional. Se considera que si los colaboradores del sector público perciben que los propósitos que tienen trazados están conectados con la organización en la cual trabajan, se generara cierta disposición a querer esmerarse en su empleo y conservar una conexión de apego, logrando impactar en la gestión pública. Es de conocimiento que, dentro de las organizaciones, los colaboradores hacen uso y dan a conocer sus energías personales mediante su patrón de comportamiento, lo cual es entendido como compromiso organizacional.

El compromiso organizacional, teniendo en cuenta la misión, visión y valores, viene a ser la principal base para producir resultados eficaces y eficientes en una organización. Por tal razón, Castro, Sosa y Galarza (2020) aseguran que, a través de la información interna y su relación con el personal, establecerán como la medida correcta para el cumplimiento de objetivos en la organización, resaltando los derechos de los trabajadores como requisito fundamental. En tal sentido, las organizaciones estatales tienen que estar en excelentes condiciones laborales, en donde sus colaboradores se sientan satisfechos con su empleo y muestren compromiso con la organización. Es importante considerar que las gestiones administrativas son determinantes para el éxito de las organizaciones.

Las estrategias de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huarmey, mayormente se plantean en relación a los mandatos de gobierno que la ciudadanía encarga por 4 años. Sin embargo, los colaboradores son cambiados con periodicidad generando una dificultad para conseguir colaboradores identificados y comprometidos.

Los trabajadores de gestión pública suelen pasar por diversos modos de gestión administrativa, muchos de ellos desean encontrar seguridad en el lugar donde laboran, lo cual incrementaría el compromiso con su organización. Sin embargo, no siempre lo consiguen, demostrando ante esto desgano y poca productividad en sus actividades laborales. Esto se observa en casi todas las organizaciones estatales y en las municipalidades. La Municipalidad de Huarmey no es la excepción, se evidencian quejas por una inadecuada atención en los servicios a los usuarios ausencia de amabilidad, poca cordialidad y falta de atención por querer resolver los obstáculos de los pobladores.

Ante todo, lo vertido anteriormente llegamos al siguiente planteamiento del problema ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2021?

Por ello el presente estudio se elaboró con la intención de otorgar más información acerca de la gestión pública y la relación con el compromiso organizacional en trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad de Huarmey.

El presente estudio se justifica a nivel teórico porque tiene como finalidad aportar con información y expandir los conocimientos referidos a la relación entre gestión pública y compromiso organizacional, considerando que existen pocos estudios. Asimismo, aumentar los comentarios de las teorías y enfoques teóricos que sostienen las variables, proponiendo ideas para futuros estudios.

A nivel práctico, se hará posible la participación de colaboradores administrativos que muestren un gran compromiso organizacional en estudios

parecidos, con el propósito de obtener posibles soluciones para lograr sobrellevar de la mejor forma los vínculos sociales y su visión hacia el futuro.

A nivel metodológico, la presente investigación permitirá encaminar el desarrollo de otros estudios con las mismas variables en poblaciones o muestras con características similares.

Finalmente, a nivel social permitirá presentar propuestas para mejorar la condición laboral de los trabajadores, resolver problemas específicos relacionados con la gestión pública y el comportamiento organizacional. También se podrá proyectar capacitaciones para establecer nuevas propuestas de manejo administrativo que permitan fortalecer el compromiso organizacional.

El objetivo general de la presente investigación es Determinar la relación entre gestión pública y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney. Los objetivos específicos son: Identificar el nivel de gestión pública en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney. Identificar el nivel de compromiso organizacional en las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney. Determinar la relación entre gestión pública y las dimensiones del compromiso organizacional expresado en componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney. Determinar la relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional trabajadores administrativos hombres de municipalidad de Huarney. Determinar la relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos mujeres de la Municipalidad de Huarney.

La hipótesis general es: H1: Existe relación entre relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021. Las hipótesis específicas son: H1: Existe relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional en las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021. H2: Existe relación entre

la gestión pública y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021. H3: Existe relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos mujeres de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

En base a la gestión pública y el compromiso organizacional, se presentan varios estudios que tienen relación con las variables de la investigación en relación a estudios correlacionales. Por tal razón, se presentan referencias de forma internacional y nacional.

En los antecedentes a nivel internacional tenemos a Fierro, Martínez, Ortiz y Martínez (2018) realizaron un estudio correlacional con la intención de establecer el influjo del compromiso de la organización en la gestión pública colaborativa de trabajadores en México. El tipo de diseño del estudio es transversal correlacional, en el cual se obtuvo como resultado que el compromiso organizacional predice a la gestión pública colaborativa. En conclusión, cuando los trabajadores demuestran más apego a la institución estatal, además de la acción recíproca y el compromiso a través de las interacciones que se tienen hacia la institución, se logra conseguir buenos resultados que indican una gestión pública colaborativa.

Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas (2017), realizaron un estudio de investigación buscando encontrar relación que entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida, además de querer delimitar si el engagement actúa como un facilitador. La muestra estuvo conformada por 305 colaboradores españoles, con una media de edad de 42 años. Se empleó el Cuestionario de Atributos de la Organización, la Escala de Utrecht para el Engagement, y la Escala de Satisfacción con la Vida. Se halló que la dimensión afectiva de la variable del compromiso organizacional tiene una mayor relación con la variable satisfacción de la vida, lo cual es medido por el engagement, es decir la energía que tiene el colaborador en el empleo.

Vásquez (2015) realizó una investigación de tipo cuantitativo correlacional y transversal en Chile, quien buscó precisar la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en profesores de la Región

Metropolitana. La muestra fue de 120 individuos. Evidenció una correlación alta y altamente significativa, aceptándose la hipótesis del investigador.

En lo que respecta a nivel nacional, Vidal, (2021) llevo a cabo una investigación correlacional con la intención de delimitar la relación entre la Gestión Pública y el Presupuesto por resultados en la Dirección Regional de Educación de Huánuco. El número de evaluados fue constituido por 56 colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco a quienes se le administró un instrumento. En conclusión, se evidenció una relación significativa entre las dos variables investigadas.

Gutiérrez, (2019) ejecutó un análisis correlacional en Lima entre el compromiso organizacional y el compromiso laboral en el profesorado de tres instituciones educativas. La muestra se encontraba constituida por 118 docentes. Se empleó el Cuestionario de Atributos Organizacionales y la Escala de Compromiso con el Trabajo. En los resultados se obtuvo que las dos variables muestran una correlación moderada positiva y significativa.

Mamani (2018) desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional con la intención de determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Perú. La muestra utilizada fue de 66 colaboradores y se empleó instrumentos para cada variable. Se obtuvo como conclusión que existe una relación directa y altamente significativa entre las dos variables investigadas.

González (2018) realizó una investigación correlacional que tuvo como objetivo hallar que relación existe entre la Gestión del talento humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura. Fueron 50 trabajadores a quienes se les administró el Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Llegando a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dos variables investigadas.

Quilca, (2018) realizó un estudio correlacional cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión de una Institución Educativa de Lima. La muestra estuvo conformada por 169 personas y se empleó el Cuestionario Gestión Administrativa. Finalmente, se concluyó que las dos variables está relacionada positiva y significativamente, es decir que existe una alta correlación entre las dos variables investigadas.

Ortiz (2017) llevó acabo un análisis correlacional se realizó cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo. La muestra estuvo instituida por 156 personas externas a la Juventudes Recreación y Deportes de la Municipalidad Distrital de San Borja. Como resultado se obtuvo que la gran parte de las personas externas (76.3%) consideran que existe un nivel bueno de la gestión administrativa, es decir que se percibe que la gestión es apta en la unidad estudiada. Por otro lado, en relación a la satisfacción, el 73,1 % considera que los servicios son buenos. Finalmente, los resultados muestran correlación con un nivel de significancia $p < .05$ entre las dos variables analizadas, es decir que a mejor gestión administrativa existirá una mayor satisfacción de los usuarios externos.

El estudio de las presentes variables conlleva a describir a continuación los enfoques teóricos y sus conceptualizaciones

La gestión pública viene a ser la apropiada y eficaz forma de administrar de los recursos del estado a través de administración de estrategias con la finalidad de lograr prosperidad de los ciudadanos para dar el crecimiento y desarrollo del país. (secretaria de la Función Pública SFP, 2013). Considerando una concepción de tipo practica administrativa que busca explicar los diferentes problemas que se presentan en el sector público, proponiendo posteriormente medidas de solución. Vidal, (2021).

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020) menciona que la gestión pública es la administración conformada por la totalidad de los

organismos y dependencias del Estado, los cuales se encuentran al servicio de la complacencia de los intereses generales, centrándose en la correcta realización de las leyes y asistencia de servicios a los ciudadanos. Asimismo, Campos y Loza (2011, citado en Ortiz, 2018) delimita a la gestión administrativa como la competencia de la organización con el fin de deslindar, lograr y examinar sus objetivos con el empleo idóneo de los requerimientos que se encuentran a su disposición.

Por otro lado, Tejada (2014) considera que lo importante de la gestión administrativa está centrado en la edificación de una colectividad económicamente estable, con mejores reglas sociales y una administración eficaz y eficiente. Complementa indicando que se tendrá una buena administración pública en un país a través del diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas

En relación con los enfoques teóricos de la gestión administrativa se hace hincapié en los elementos del proceso administrativo y en las funciones, las cuales otorgan una utilidad en relación a la dirección y coherencia de la gestión, son las funciones administrativas que permiten el alistamiento y elección de los recursos, además de tener cuadros que valoran el resultado, proceso, estructura financiera y liquidez.

El enfoque basado en la productividad de la dirección y gestión, fue establecido por Thibaut (1994), quien tiene en cuenta lo siguiente: El estudio de los resultados logrados, la exploración de la política general y dirección, el modo de dirección, la cultura y régimen de valores de la institución, la capacidad y habilidades, la organización y estructura, la auditoria de los procesos para lo planificado y el control de la gestión. Caraballo, (2013, citado en Ortiz, 2018).

Por otro lado, el enfoque apoyado en el proceso administrativo, fue propuesto por Anzola. (2012) en donde la gestión administrativa tiene que tener en cuenta en primer lugar el planeamiento, es decir establecer objetivos y las acciones para poder cumplirlos. En segundo lugar, está la organización, en

donde la coordinación de la cual las funciones y recursos de la organización hacen lo posible para lograr las metas propuestas. En tercer lugar, se encuentra la dirección en el cual se ejecuta lo planteado a través de la acción de liderazgo del administrador sobre los colaboradores. Por último, se tiene el control donde se compara los resultados conseguidos al respecto de lo planificado para detectar si hubo desviaciones y también aplicar los correctivos. Manzon (2014).

El enfoque establecido por la Dirección Electrónica Excelencia Empresarial (2012) está centrado en cinco puntos. El primero está centrado en los indicadores de resultados el cual se emplea para calcular el nivel de eficacia o el impacto de las políticas sobre la ciudadanía. El segundo es el indicador de proceso, el cual sirve para medir el nivel de eficiencia de los procesos. En tercer lugar, se tiene a los indicadores de estructura los cuales sirven para medir el coste y el uso de los recursos. En cuarto lugar, están los indicadores financieros los cuales son empleados para medir el estado financiero y otros informes. Manzon, (2014).

Dentro del enfoque apoyado en las funciones administrativas, propuesto por Münch, (2010) y por Robbins & Coutler (2014), estiman que se necesita cinco pasos. En el primero, en relación a la planeación se debe determinar tácticas y elaborar métodos para sistematizar las acciones a realizar en función a la filosofía de la organización, misión, visión y valores corporativos. El segundo, con respecto a la organización se debe establecer la jerarquización departamentalización y la descripción de los procesos y funciones dentro de la organización. Asimismo, en el tercero, el cual es la integración, se tiene que asignar recursos humanos, materiales, técnicos y financieros. El cuarto, en relación a la dirección se debe desplegar la incitación y ubicación de forma constante en los colaboradores de la organización. Finalmente, en el control se tiene que supervisar y retroalimentar las acciones realizadas para asegurarse que estas fueron desarrolladas en relación a los planes y estándares determinados.

El enfoque centrado en la eficacia y la eficiencia fue propuesto por Mazón, (2014), hace referencia a la captación de recursos, a la aplicación en el resultado obtenido de la realización de los propósitos establecidos y las metas de la organización de forma eficaz y eficiente. Dentro de esta percepción, la gestión administrativa debe considerar los procedimientos administrativos, la atracción de recursos y la puntualización de los objetivos.

La gestión pública o administrativa de los gobiernos locales está determinada por la Constitución Política, la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley de Bases de la Descentralización los municipios en donde establece que son divisiones territoriales de tipo administrativo que se encuentran conformadas por una o más localidades, las cuales primordialmente están basadas en relaciones de vecindad.. Tejada (2014).

Según la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, la administración municipal está constituida por los funcionarios, servidores públicos, empleados y obreros quienes brindan servicios para esta; es por ello que le compete estructurar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto. La Municipalidad de Huarmey es una unidad que gobierna a nivel local con autonomía política, económica y administrativa en las acciones donde tiene competencia, la cual, haciendo uso de lo primero mencionado se encarga de dirigir los mecanismos de gestión con un adecuado desempeño laboral entre los servidores públicos, lo cual, permite atender las necesidades de los pobladores, dando una pronta solución a las diferentes necesidades y problemas.

Así mismo, al compromiso organizacional se entiende como una competencia para los trabajadores, en otras palabras, el colaborador asume como propia la cultura de la institución en la que trabaja, manifestando su identificación para la absolución de los problemas (Allens, 2015).

Meyer y Allen (1993) citado por García (2016) se refieren al compromiso organizacional, definiéndolo como un estado psicológico y la correspondencia entre la empresa y el trabajador influyendo en su continuación o dimisión de su

lugar de trabajo. Planteando el enfoque de tres dimensiones de compromiso organizacional, el aspecto afectivo, de continuidad y normativo, siendo aspectos desiguales establecen una relación; quiere decir que un colaborador logra mantenerse involucrado afectivamente al igual que personalmente con la institución, asimismo, establece una relación de costo-recompensa y desarrolla un sentimiento de lealtad (Betanzos, 2017).

C. Afectivo, presenta emotividad producto de las relaciones interpersonales generadas en el ámbito de la organización, manifiesta el apego afectivo al diferenciar la satisfacción de las necesidades psicológicas y las expectativas. (Frías, 2015)

En la siguiente dimensión es C. de Continuación, se refiere al reconocimiento del individuo, que puede ser lo financiero o con la motivación de obtener otro trabajo si es que el trabajador decide retirarse de su empleo. (Pérez, 2017).

Y en la última dimensión que es C. Normativo, es cuál es la lealtad que demuestra el trabajador por su empresa, a través de la reciprocidad se establece un fuerte compromiso por permanecer en la organización. (Quintana, 2015).

De tal forma que, si las dimensiones en su totalidad se presentan manera simultánea, es decir si una interactúa con mayor fuerza que la otra se puede indicar el nivel de autonomía que se presenta entre ellas (Edel, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Según el interés de expresar el conocimiento (Arias-Gonzales, 2020) señala que existen diversos tipos de estudio, éste se enmarca en un tipo básico; Salinas (2012), sostiene que son de base para otros estudios; así mismo según su alcance, Ríos (2017) señala que es correlacional por que se pretende observar el comportamiento de una variable sobre

la correlacionada; finalmente, de diseño transversal (Manterola, Quiroz, Salazar y García, 2019) por qué se tomó el dato en un momento determinado y una sola oportunidad.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Pública

Definición conceptual. – Viene a ser la forma de administrar de los recursos del. (secretaria de la Función Pública SFP, 2013).

Definición operacional. – Se medirá la variable a través de un cuestionario, que consta de 4 dimensiones y 24 preguntas cuyas alternativas de respuesta son nunca=1, a veces=2 y siempre=3 y valora cada dimensión y de manera global la gestión pública en niveles alto, medio y bajo.

Variables 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual. - Estado psicológico y la interacción de la empresa con el colaborador (Meyer y Allen, 1993)

Definición Operacional. – se mide a través de un cuestionario que consta de tres dimensiones y 21 ítems; son de respuesta múltiple que va desde nunca hasta siempre y valora a través de niveles alto, medio y bajo el clima organizacional.

3.3. Población Muestra y Muestreo.

En el presente estudio estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarmey que son un total de 100.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para el presente estudio fue la encuesta, como señala Lorca, Carrera y Casanovas (2017) es la más usada en la actualidad y según Arispe, et al (2020) indican dicha técnica permita recolectar información a través de cuestionarios.

Instrumentos:

El instrumento que se utilizó para medir la variable gestión pública es el cuestionario Gestión Administrativa de Anaya y Suárez (2015), dicho

instrumento consta de 4 dimensiones y 24 ítems, con alternativas de respuesta que van desde Nunca=1 hasta siempre=4; y valora la gestión pública en niveles: inadecuada, regular y adecuada. Respecto a la validez, ésta fue realizada a través de criterio de Jueces obteniendo adecuada validez y respecto a la confiabilidad se realizó a través de prueba piloto y se obtuvo un alfa de .920. el presente estudio llevará a cabo la validez de contenido por criterio de jueces.

El segundo instrumento es el de Clima organizacional de Allen y Meyer (2002) para el presente estudio se usó la versión adaptada por Zegarra (2014), dicho instrumento consta de 3 dimensiones y 21 ítems, es tipo escala Likert con respuesta que van desde definitivamente en desacuerdo=1 hasta definitivamente de acuerdo=6 y valora nivel bajo medio y alto según las puntuaciones totales obtenidas. Respecto a su validez se halló valores de .88 siendo aceptable y respecto a su confiabilidad obtuvo un alfa general de .93.

3.5. Procedimientos

Se tuvo en consideración solicitar los permisos correspondientes a la organización donde se llevó a cabo e presente estudio, de la misma manera antes de la aplicación de los instrumentos se procedió a informar a los sujetos de investigación respecto al estudio y se solicitó que firmen el consentimiento informado, dando fe que aceptan participar libre y voluntariamente, finalmente se aplicó los instrumentos de recolección de datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

A través del programa Excel-16 se construyó la base de datos, la cual se exportó al Software estadístico SPSS-v26, para su respectivo análisis.

Se procedió a ejecutar el análisis estadístico descriptivo para obtener resultados de frecuencias y porcentajes de las variables en estudio. (Rendon, et al., 2016, p. 398).

Seguido se procedió al análisis estadístico inferencial para ejecutar la prueba de hipótesis correspondiente En segundo término, se utilizó la

estadística inferencial para dar respuesta a la hipótesis planteada para ello tuvo en consideración que se analizaron variables cualitativas y de escala de medición ordinal; se usó el test estadístico de correlación de Spearman (Quispe, Calla, Yangali, Rodríguez y Pumacayo, 2019). Además, se considera la escala valorativa planteada por Martínez et al. (2009) quien establece categorías de 0 a 0.25 relación escasa o nula, de 0.26 a 0.50 débil; de 0.51 a 0.75 entre moderada a fuerte y de 0.76 se considera fuerte.

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto contempla dentro del proceso investigativo el respeto a los principios éticos que velan y salvaguardan los derechos fundamentales de los sujetos en estudio y al mismo tiempo respetó cada uno de los procesos que se ejecutaron en el presente trabajo, los principios fueron la beneficencia; es decir que el trabajo se desarrolló pensando en el beneficio de los sujetos en estudio, la no maleficencia que implica la no aplicación de procedimientos que devengan en daño físico, psicológico, social o de cualquier índole hacia el sujeto en estudio, finalmente se respetó el principio de autonomía que considera que los sujetos de estudio tiene el derecho o autonomía sobre su participación o no del presente estudio. código de ética de la Universidad César Vallejo (2020)

IV. RESULTADOS

En concordancia con el objetivo general: determinar la relación entre la gestión pública y el compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Tabla 1

Distribución de la correlación entre la variable gestión pública y compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

		Compromiso Organizacional
Gestión Pública	Rho	,351**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Como se puede observar en la tabla 1, se realizó el análisis de correlación entre las variables gestión pública y el compromiso organizacional y se halló relación débil pero muy significativa ($r=0.351$, $p<0.01$)

Del objetivo específico: determinar la relación entre la gestión pública y los componentes: compromiso afectivo, normativo y de continuidad del compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Tabla 2

Distribución de la correlación entre la gestión pública y los componentes de la variable compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Rho de Spearman		Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Gestión pública	Rho	-,128	-,196	,683**
	Sig. (bilateral)	,204	,051	,000
	N	100	100	100

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

En la tabla 2 se puede observar que existe correlación directa positiva moderada entre la gestión pública y el componente compromiso de continuidad del compromiso organizacional ($\rho = .683$, $p < .01$) mientras que no se halló relación entre la gestión pública y los componentes compromiso afectivo y compromiso normativo.

Del objetivo específico: determinar el nivel de la gestión pública en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Tabla 3

Distribución de los niveles de la gestión pública en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021

Niveles	Gestión Administrativa	
	f	%
Bajo	22	22.0
Medio	58	58.0
Alto	20	20.0
Total	100	100.0

Elaboración propia

Se realizó el análisis de la distribución de los niveles de la variable gestión pública y como se muestra en la tabla 3; el 20% de los evaluados se ubicó en el nivel alto, mientras que el 58% en el nivel medio y un 22% en el nivel bajo

Del objetivo específico: determinar el nivel de los componentes de la gestión pública en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Tabla 4

Distribución de los niveles de la gestión pública según sus componentes en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	19.0	16	16.0	12	12.0	18	18.0
Medio	61	61.0	55	55.0	75	75.0	65	65.0
Alto	20	20.0	29	29.0	13	13.0	17	17.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Elaboración propia

Respecto a los niveles de los componentes de la gestión pública se halló que en el componente planeación el 20% se ubicó en un nivel alto, el 61% en el medio y el 19% en el bajo; en tanto, en el componente organización el 29% en el nivel alto, el 55% en el medio y el 16% en el bajo; así mismo en dirección el 13% se ubicó en el nivel alto, el 75% en el medio y el 12% en el bajo; finalmente, en el componente control, el 17% se ubicó en el nivel alto, mientras que el 65% en el medio y el 18% en el bajo. (tabla 4)

Del objetivo específico: determinar los niveles del compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Tabla 5

Distribución de ellos niveles del compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Niveles	Compromiso Organizacional	
	f	%
Bajo	37	37.0
Medio	47	47.0
Alto	16	16.0
Total	100	100.0

Elaboración propia

Como se observa en la tabla 5. El 16% de los trabajadores evaluados se ubicó en el nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el 47% en el nivel medio y el 37% en el bajo.

Del objetivo específico: determinar los niveles de los componentes del compromiso organizacional, afectivo, normativo y de continuidad.

Tabla 6

Distribución de los niveles de los componentes del compromiso organizacional en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Huarmey, 2021.

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso Normativo		Compromiso de continuidad	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	28	28.0	18	18.0
Medio	38	38.0	62	62.0	65	65.0
Alto	62	62.0	10	20.0	17	17.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Elaboración propia

Respecto a los niveles de los componentes del compromiso organizacional se observa en la tabla 6, que en el componente compromiso afectivo los trabajadores en un 62% se ubicaron en un nivel alto, mientras que el 38% en el nivel medio y ninguno se ubicó en el nivel bajo; de otro lado en el componente normativo el 20% se ubicó en el nivel alto, el 62% en el medio y el 28% en el bajo; finalmente, en el componente de continuidad el 17% se ubicó en el nivel alto, el 65% en el medio y el 18% en el nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Las organizaciones han comprendido que para llegar a tener éxito como tal se necesita contar con colaboradores comprometidos con la organización por que de ello emana su buen rendimiento y por ende son más productivos; en ese sentido se ha entendido que hay que poner en marcha estrategias que permitan que los trabajadores puedan sentir el reconocimiento de la organización por la labor que desempeñan.

Esto también se hace necesario en las organizaciones públicas toda vez que el fin último es brindar un servicio que permita cubrir las necesidades de la ciudadanía. (Pastor,2014)

En tal sentido el presente estudio buscó analizar la asociación entre la gestión pública y el compromiso organizacional en trabajadores de una institución pública; en tal sentido se halló como resultado una correlación débil (Martínez et, al., 2009) y estadísticamente muy significativa ($\rho = .351$; $p < .01$); resultados similares fueron hallados por Fierro, Martínez, Ortiz y Martínez (2018), en trabajadores públicos mexicanos ($r = .579$, $p < .01$), de otro lado concluyen que la forma como se genera la gestión pública contribuye el compromiso que tienen los trabajadores hacia la institución. Así mismo en Chile, Vásquez (2015) en su estudio con docentes estatales concluye que existe relación altamente significativa entre las variables en estudio; en la realidad peruana también se ha evidenciado la relación de las variables, tal es el caso de Anchelia-Gonzales, Inga-Arias, Olivares-Rodríguez y Escalante-Flores (2021) quienes desarrollaron su estudio con 88 docentes de instituciones nacionales, hallando como resultado de $\rho = .361$ y $p < .05$; que implica relación entre las variables; otro estudio llevado a cabo en una municipalidad de Moquegua por Mamani (2018) encontró relación entre las variables ($r = .852$ y $p < .05$) y señala que es una relación directa y altamente significativa.

Anzola (2012) señala que la gestión pública dentro de sus procesos administrativos, está la capacidad directiva que deben tener los gestores y buscar que los colaboradores se comprometan con la organización; en ese mismo sentido, desde el enfoque de las funciones administrativas planteadas por Münch, (2010) y por Robbins y Coutler (2014), establecen cinco procesos que tienen que ver con la gestión pública; el primero la planificación estratégica en función a la misión, visión y los valores organizacionales; el segundo ligado a la las funciones y organización de la institución, el tercero con la asignación de recursos; el cuarto esta relacionado al desarrollo de estrategias que permitan que los colaboradores estén motivados y comprometidos con la organización y es ahí donde radica la importancia de la gestión publica respecto al manejo adecuado del recurso humano y el quinto proceso esta referido a la supervisión y evaluación constante de los procesos de la gestión.

En tal sentido en el Perú e emitió la ley N° 29158 dando paso a la creación del sistema de modernización de la gestión pública y en concordancia a ello se aprueba el decreto supremo N°004/2013/PCM, con el cual se crea la política nacional de modernización de la gestión pública, donde se plantea los principios y directrices para generar un eficiente aparato estatal y donde se encuentra inmerso el manejo adecuado del recurso humano.

En relación al objetivo específico con el que se buscó examinar la asociación entre la gestión pública y los componentes del compromiso organizacional; se halló, que ésta se encuentra relacionada con el componente compromiso de continuidad ($\rho=.683$, $p<.01$) lo que significa que hay una relación moderada y muy significativa, en tal sentido se sostiene que cuanto mejor es la gestión pública mayor compromiso de continuidad presentan los trabajadores evaluados; resultados similares fueron hallados por Anchelia-Gonzales, Inga-Arias, Olivares-Rodríguez y Escalante-Flores (2021), quienes encontraron relación positiva ($\rho=.4087$ y un p valor $<.01$), esto implica que la gestión pública influye en la vinculación de los trabajadores que se ha generado producto de su inversión de tiempo en la organización, los trabajadores suelen pasar por diversos modos de gestión administrativa,

muchos de ellos desean encontrar seguridad y estabilidad en el lugar donde laboran, lo cual incrementaría el compromiso con su organización. Sin embargo, no siempre lo consiguen, demostrando ante esto desgano y poca productividad en sus actividades laborales.

De otro lado, no se halló relación entre la gestión pública y los componentes afectivo y normativo del compromiso organizacional; como señalan Castro, Sosa y Galarza (2020), las organizaciones estatales deben generar las condiciones necesarias para que sus trabajadores se sientan satisfechos y puedan comprometerse con la gestión y por ende con su labor.

Respecto a los resultados donde se buscó determinar los niveles de las variables en estudio, se halló que, en la gestión pública, los trabajadores se ubicaron en un nivel alto con un 20% mientras que en un nivel medio el 58% y en un nivel bajo el 22%; resultados algo similares halló Quilca (2018) quien trabajó con docentes de una institución estatal y sus resultados fueron que el 41,4% se ubicó en un nivel bueno, mientras que el 36,7% en el nivel medio y el 21,9% en el bajo, esto indica entonces que los trabajadores municipales no sienten que la gestión pública contenga los procedimientos adecuados que permita el desarrollo institucional muy a pesar que el estado Peruano busca a través de políticas nacionales generar la modernización y que esta alcance a la ciudadanía mejorando el servicio que brinda la organización; como lo señala Mamani (2018) que es el estado quien debe generar propuestas o mecanismos que permitan el desarrollo de la población.

Respecto a los niveles de los componentes de la gestión pública los resultados fueron que, en el componente planeación el 20% se ubicó en un nivel alto, el 61% en el medio y el 19% en el bajo; en tanto, en el componente organización el 29% en el nivel alto, el 55% en el medio y el 16% en el bajo; así mismo en dirección el 13% se ubicó en el nivel alto, el 75% en el medio y el 12% en el bajo; finalmente, en el componente control, el 17% se ubicó en el nivel alto, mientras que el 65% en el medio y el 18% en el bajo. Desde la perspectiva de Münch, (2010) y por Robbins & Coutler (2014), se necesita cinco procesos o dimensiones bien estructuradas que permitan que la gestión

sea vista adecuada; el primero, en relación a la planeación se debe determinar estrategias y elaborar planes para coordinar las acciones a realizar en función a la filosofía de la organización, misión, visión y valores corporativos. En ese sentido como se observa en los resultados hay un gran porcentaje que si bien considera que nota planificación, no asume que ella este del todo bien. El segundo, con respecto a la organización se debe establecer la jerarquización departamentalización y la descripción de los procesos y funciones dentro de la organización; en ese sentido los trabajadores municipales consideran que si bien están establecidos los procesos y funciones estos no satisfacen totalmente. Respecto al tercer proceso denominado dirección donde se debe desarrollar la motivación y orientación de forma constante en los colaboradores de la organización; se considera según los resultados, que aún no consigue generar la motivación necesaria que permita en compromiso institucional en los trabajadores Finalmente, en el control se tiene que supervisar y retroalimentar las acciones realizadas para asegurarse que estas fueron desarrolladas en relación a los planes y estándares determinados.

Con relación a la distribución de los niveles de la segunda variable que es compromiso organizacional se halló que el 16% de los trabajadores evaluados se ubicó en el nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el 47% en el nivel medio y el 37% en el bajo. Estos resultados señalan que hay un grupo considerable de trabajadores municipales que no se sienten comprometidos con la organización, ello posiblemente se deba a que como se ha observado en los resultados de la gestión pública; la administración n esta siendo percibida como un elemento que involucre y motive al trabajador con la institución. Arias (2017) señala que el compromiso organizacional es considerado como aspectos volitivos que poseen los colaboradores con la empresa.

Finalmente, en relación a los resultados respecto a los niveles de los componentes del compromiso organizacional se hallaron que en el componente compromiso afectivo los trabajadores en un 62% se ubicaron en un nivel alto, mientras que el 38% en el nivel medio y ninguno se ubicó en el

nivel bajo; lo que implica según Frías (2015), que el trabajador ha generado lazos emocionales y relaciones interpersonales adecuadas. Si bien el presente estudio no valoró el tiempo de servicio de los evaluados; quizá sea esta una variable que pueda haber generado este resultado.

De otro lado en el componente normativo el 20% se ubicó en el nivel alto, el 62% en el medio y el 28% en el bajo; Quintana (2015) Señala que esta dimensión hace referencia a los lazos emotivos interpersonales que se forjan dentro de la organización.

Finalmente, en el componente de continuidad el 17% se ubicó en el nivel alto, el 65% en el medio y el 18% en el nivel bajo. Pérez (2017) hace referencia al reconocimiento del individuo, ya sea en lo financiero y con la necesidad de obtener otro empleo si es que el colaborador toma la decisión de renunciar a su empleo.

VI. CONCLUSIONES

- Primero Se concluye que existe relación débil y muy significativa ($r=0.351$, $p<0.01$) entre la gestión pública y el compromiso organizacional, en tal sentido, si se desarrolla una buena gestión, ésta repercutirá en el compromiso de los trabajadores para con la organización.
- Segundo Se halló relación entre la gestión pública y el componente de continuidad de del compromiso organizacional ($r=0.683$, $p<0.01$); mientras que con el componente afectivo y normativo no se halló relación.
- Tercero Se concluye que los trabajadores ubican a la gestión pública en la municipalidad donde laboran en un nivel alto con un 20% mientras que un 58% en un nivel medio y un 22% en un nivel bajo.
- Cuarto Respecto a los niveles de los componentes de la gestión pública se concluye que en planeación el 20% se ubicó en un nivel alto, el 61% en el medio y el 19% en el bajo; en tanto, en el componente organización el 29% en el nivel alto, el 55% en el medio y el 16% en el bajo; así mismo en dirección el 13% se ubicó en el nivel alto, el 75% en el medio y el 12% en el bajo; finalmente, en el componente control, el 17% se ubicó en el nivel alto, mientras que el 65% en el medio y el 18% en el bajo.
- Quinto En relación a la variable compromiso organizacional se concluye que los trabajadores se ubicaron en el nivel alto de compromiso organizacional con un 16%, mientras que el 47% en el nivel medio y el 37% en el bajo.

Sexto Se concluye que en los niveles de los componentes del compromiso organizacional los trabajadores se ubicaron en el componente compromiso afectivo en 62% en nivel alto, mientras que el 38% en el nivel medio y ninguno se ubicó en el nivel bajo; de otro lado en el componente normativo el 20% se ubicó en el nivel alto, el 62% en el medio y el 28% en el bajo; finalmente, en el componente de continuidad el 17% se ubicó en el nivel alto, el 65% en el medio y el 18% en el nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero A los futuros investigadores que pretendan profundizar en el análisis de las variables de estudio, lo hagan teniendo en consideración variables sociodemográficas como tiempo de servicio, cargo que ocupan y beneficios que perciben los trabajadores.
- Segundo Así mismo se recomienda a quienes se interesan en investigar este fenómeno puedan realizar análisis estadísticos más profundos que permitan establecer factores determinantes que influyen sobre la gestión pública y el compromiso organizacional en trabajadores del sector público.
- Tercero Se recomienda a los directivos y autoridades de la municipalidad de Huarmey tomar en consideración los resultados y que les permita ser un termómetro para valorar la realidad percibida de la gestión pública y generar las mejoras correspondientes.
- Cuarto Se recomienda a la autoridad política considerar los resultados con los cuales puedan elaborarse estrategias que permitan fortalecer la gestión que se viene desarrollando dentro de la institución que dirige.
- Quinto Al jefe de recursos humanos, se recomienda tener en cuenta los resultados con los cuales pueda tener un diagnóstico respecto al compromiso organizacional que se genera en la institución y se puedan tomar medidas para mejorar la realidad actual.

REFERENCIAS

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). "The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment on the organization". *Journal of Occupational Psychology*
- Allens, M. (2015). Comportamiento Organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación General*, 1, 80-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Anzola, S. (2002). "Administración de pequeñas empresas". (2ª. ed.) México: Ed. Mc Graw Hill.
- Arias Gonzáles, L. (2019) *Proyecto de tesis. Guía para su elaboración*. Perú
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Arias, F. (2017). Satisfacción con el trabajo, con el liderazgo y algunas variables demográficas en profesores. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2, 178-188. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14219.pdf>
- Arispe, C.; Yangali, J.; Guerrero, M.; Rivero, O.; Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Ecuador. Universidad Internacional del Ecuador.
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020) <https://dpej.rae.es/lema/administraci%C3%B3n-p%C3%ABlica#:~:text=Administraci%C3%B3n%20formada%20por%20el%20conjunto,de%20servicios%20a%20los%20ciudadanos.>
- Edel, R. (2018). Clima y Compromiso Organizacional. *Revista Dialnet*, 5, 218-223. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4564774>
- Fierro M.; Martines M.; Ortiz F. y Martinez J. (2018) Public Collaborative Management and Organizational Commitment. Public Sector

- Organizations in the State of Mexico. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://recai.uaemex.mx> ISSN: 2007-5278. Publicación cuatrimestral. Año: 7 No: 20. Septiembre / Diciembre 2018.
- Frías, P. (2015). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y [Tesis de grado, Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional]. Universidad de Chile.
- García, M. (2016). Diagnóstico del Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. [Tesis de pregrado, Licenciatura en Administración]. Universidad de Guanajuato.
- González G. G. (2018), Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018. Tesis de Pre Grado. Licenciatura en Administración de Empresas. Universidad Nacional de Piura
- Gutiérrez M. M. (2019) Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública. Tesis de Post Grado. Maestría en Administración con mención en Gestión Pública. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<http://www.programaanticorruccion.gob.mx/index.php/internacionales/>
Ley N ° 27972. Diario Oficial El Peruano, Lima, 03 de marzo 1998.
- Lorca Montoya, S.; Carrera Farran, X. y Casanovas Català, M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (49),91-104: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36846509007>
- Mamani L. M. (2018) Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Tesis de Post grado. Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36 - 49.
- Martínez, R.; Tuya, L.; Martínez, M.; Pérez, A. y Cánovas, A (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas* 8 (2)

- Mazón, S. (2014). *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas rey agro* (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*, en *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011Z.
- Ortiz C. F. (2018) *Gestión administrativa y satisfacción del usuario externo en la Unidad De Juventudes, Recreación y Deportes de la Municipalidad Distrital de San Borja*, 2017. Tesis de Post grado. Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, D. (2017). *El bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos* [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo. practicasexitosas/mejorespracticainternacionales/mejoradegestionpublica.html
- Programa anticorrupción de México. Recuperado de
- Quilca O. D, (2018) *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima*, 2018. Tesis de Post Grado. Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.
- Quintana, F. (2015). *El compromiso organizacional*. [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Quispe, A.; Calla, K.; Yangali, J.; Rodríguez, J y Pumacayo, I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software Spss, Minitab y Excel. Enfoque práctico*. Colombia. Editorial EIDEC.
- Rendon, M. et al. (2016). *Estadística Descriptiva. Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*, 14ª. ed. México: Pearson.
- Rocha, S. (2017). *Comportamiento Organizacional. Revista Dialnet*, 3, 80-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934775>.

Secretaria de la Función Pública SFP (2013). *Mejora de la Gestión Pública*.

Vásquez (2015) *Gestión administrativa y compromiso institucional los docentes de la Región Metropolitana*, tesis de maestría, Universidad de Santiago de Chile.

Vidal Ch. R. (2021), *La gestión pública y el presupuesto por resultados en la dirección regional de educación, Huánuco - periodo 2019*. Tesis de Post grado, Maestría en ciencias administrativas con mención en Gestión Pública. Universidad de Huánuco.

Anexo 1 matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional, consiste en una relación o vínculo satisfactorio entre el colaborador y su organización, la cual permite que el trabajador este fidelizado con los objetivos, creencias, metas, entre otros. Pertenecientes a la empresa. Meyer y Allen (1991)	Las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Compromiso Organizacional reactivos, evaluaran el nivel y tipo .	Compromiso afectivo	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
			Compromiso de continuidad	8,9,10,11,12,13,14,15	
			Compromiso normativo	16.17.18.19.20.21	
Gestión Pública	Viene a ser la forma de administrar de los recursos del. (secretaria de la Función Pública SFP, 2013).	Se mide a través de un cuestionario, que consta de 4 dimensiones y 24 preguntas cuyas alternativas de respuesta son nunca=1, a veces=2 y siempre=3 y valora en niveles alto, medio y bajo.	Planeación	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			Organización	7,8,9,10,11,12	
			Dirección	13,14,15,16,17,18	
			Control	19,20,21,22,23,24	

ANEXO 2 instrumentos

Cuestionario de gestión Pública

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión administrativa**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión administrativa**.

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

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA	
S	SIEMPRE	1
F	A VECES	2
N	NUNCA	3

	DIMENSION: PLANIFICACION	1	2	3
1	¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?			
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?			
4	¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos			
5	¿La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales?			
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas			
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN	1	2	3
7	¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional?			
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?			
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?			
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?			
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?			
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			
	DIMENSION: DIRECCION	1	2	3
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?			
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?			

15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?			
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?			
17	¿La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional?			
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?			
	DIMENSION: CONTROL	1	2	3
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?			
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?			
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?			
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?			
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos?			
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas			

Cuestionario de compromiso organizacional

1.-	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	1	2	3
2.-	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio	1	2	3
3.-	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	1	2	3
4.-	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	1	2	3
5.-	Creo que debo mucho a esta organización	1	2	3
6.-	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	1	2	3
7.-	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	1	2	3
8.-	Esta organización se merece mi lealtad	1	2	3
9.-	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	1	2	3
10.-	En esta organización me siento como en familia	1	2	3
11.-	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	1	2	3
12.-	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	1	2	3
13.-	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	1	2	3
14.-	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	1	2	3
15.-	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	1	2	3
16.-	No me siento emocionalmente unido a esta organización	1	2	3
17.-	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	1	2	3
18.-	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	1	2	3
19.-	Me siento parte integrante de esta organización	1	2	3
20.-	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera	1	2	3
21.-	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	1	2	3

ANEXO 3 BASE DE DATOS

N°	SEX O	GA 1	GA 2	GA 3	GA 4	GA 5	GA 6	GA 7	GA 8	GA 9	GA1 0	GA1 1	GA1 2	GA1 3	GA1 4	GA1 5	GA1 6	GA1 7	GA1 8	GA1 9	GA2 0	GA2 1	GA2 2	GA2 3	GA2 4
1	1	2	4	1	3	3	2	4	4	4	2	1	1	3	3	3	2	1	4	2	2	2	4	1	2
2	1	3	3	1	2	4	2	4	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	4	4	1	1	3
3	1	4	3	2	2	1	4	4	2	3	2	2	4	1	1	2	1	4	3	2	4	1	2	3	2
4	2	1	3	2	4	1	3	2	1	2	3	2	4	2	3	1	4	2	2	2	1	3	3	1	3
5	1	3	1	1	1	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	1	4	4	3	2	2	1	3	2
6	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	3	1	1	2	2	3	1	4	4	3	4	3	4
7	1	4	1	2	4	2	4	1	4	1	1	4	2	1	2	4	1	4	4	1	4	2	3	3	4
8	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4
9	2	4	2	3	1	3	1	4	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1
10	2	2	4	2	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	4	2	2	2
11	1	4	3	1	2	3	1	2	2	4	3	3	2	3	2	1	2	3	4	3	1	2	3	2	4
12	2	2	1	3	1	4	1	2	3	4	2	3	1	2	3	1	2	3	4	2	1	1	3	4	1
13	2	1	2	3	3	3	4	2	4	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	4	2	3	4	3	1
14	2	3	3	1	4	3	4	1	3	4	2	1	2	2	2	4	2	3	1	3	4	1	4	3	1
15	2	4	1	1	2	2	3	1	4	1	2	4	3	1	1	3	1	4	3	3	2	1	2	2	3
16	1	2	4	3	3	4	1	4	2	2	1	1	1	3	1	3	4	2	1	4	3	3	1	3	2
17	1	3	3	2	1	1	4	1	1	3	3	4	4	1	3	2	1	4	3	2	3	4	2	3	2
18	2	4	1	4	4	2	1	3	4	4	2	1	1	4	4	1	4	3	1	4	1	3	3	2	2
19	1	2	2	4	2	4	3	1	2	3	4	2	4	2	2	4	1	2	4	3	1	4	3	4	3
20	2	1	2	1	3	2	2	4	4	2	1	4	1	1	4	1	3	4	3	1	4	2	4	1	3
21	1	4	3	2	4	4	1	3	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	1	3	1	4	1	4	3
22	1	2	1	3	4	1	4	1	4	4	1	1	4	2	1	1	2	2	4	2	4	2	4	2	3
23	2	3	4	2	4	2	2	4	1	2	1	4	3	1	1	4	3	4	1	3	4	3	3	3	1

24	2	3	3	3	2	4	3	1	4	4	4	2	1	1	4	2	4	2	1	4	1	4	1	4	2
25	2	2	2	1	2	4	2	4	1	3	3	4	1	4	2	4	1	4	3	3	3	2	4	2	2
26	2	3	1	2	3	3	4	3	4	1	1	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	4	1	4	4
27	1	1	1	2	2	2	2	4	2	4	1	4	2	1	3	3	3	4	1	4	1	3	3	2	4
28	2	4	3	3	4	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	1	2	1	4	3	4	2	3	2	2
29	2	2	2	2	1	1	4	4	1	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	4	1	4	4	4	1
30	2	3	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	4	3
31	1	2	3	2	3	4	2	3	4	1	3	1	1	3	1	1	4	3	4	1	3	2	1	2	1
32	1	2	2	1	2	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	1	3	2	1	4	2	4	4	4
33	2	1	1	3	2	1	4	2	4	3	2	3	2	1	4	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3
34	2	2	1	1	4	2	1	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	1	3	2	4	1	4	3	3
35	1	4	2	1	4	4	2	3	1	3	4	1	3	3	2	1	3	4	4	3	1	4	2	3	2
36	1	3	4	2	2	4	4	3	4	2	1	4	3	2	3	3	2	1	2	3	4	2	4	1	3
37	2	1	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	1	1	4	4	4	2	4	4	2	3	1	4	4
38	1	2	2	3	4	1	2	4	3	1	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	2	2
39	2	3	4	2	1	2	4	3	1	4	2	1	2	4	2	4	1	4	1	2	1	4	4	4	4
40	1	4	3	1	4	4	2	2	4	1	3	4	3	2	1	3	2	3	1	3	4	2	1	3	3
41	1	2	3	2	3	1	4	4	3	4	2	3	1	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2
42	1	3	2	1	3	2	4	3	4	1	1	4	4	4	1	3	1	1	2	4	3	2	4	2	3
43	2	3	1	4	4	3	1	2	1	4	4	2	1	3	2	4	4	1	3	2	1	4	4	1	3
44	1	4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	3
45	2	1	3	3	4	1	4	2	1	4	3	2	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	2
46	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	1	4	3	3	1	4	2	4	1	4	4
47	1	3	1	1	3	1	1	3	3	4	3	4	1	4	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	2
48	1	3	4	4	3	3	1	4	2	3	4	1	3	4	3	1	4	3	1	3	2	4	3	2	4
49	1	1	3	3	4	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2	4	2	2	1	2	4	4	2	4	4
50	2	1	3	1	3	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	2	3	4	2	4	3	1	4	4	4
51	1	1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	3	2	3	4	4	1	3	2	1	4	3	4	4

52	2	4	2	3	4	2	2	4	2	1	4	4	2	4	1	2	1	4	2	1	4	4	4	1	3
53	2	4	1	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	1	4	4
54	1	2	3	3	4	3	4	4	1	4	4	1	2	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2
55	2	3	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	3	3	1	1	4	4	3	2	4
56	1	4	2	3	2	4	4	1	4	2	4	2	2	2	3	2	4	1	4	4	4	1	4	1	4
57	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3
58	1	2	1	1	3	2	2	3	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	4	1	4	1	3	1	2
59	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	1	4	2	4	3	1	4	4	4
60	1	1	2	3	3	4	4	4	1	1	2	2	4	2	4	2	4	2	1	3	1	2	2	2	2
61	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4
62	1	3	1	2	3	3	2	4	1	4	2	1	2	4	2	4	1	2	1	2	3	2	1	2	2
63	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	1	1	3	2	1	3
64	2	3	1	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	4	4	3	4	2	4
65	1	2	3	3	4	2	3	4	3	1	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3
66	2	1	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	1	2	4	1	4	2	1	1	2	4	1	3	1
67	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4
68	2	3	1	2	2	3	4	1	2	2	3	1	3	1	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2
69	2	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	1	4	4	1	2	1	1	3	1	2
70	1	2	3	1	4	3	4	3	4	1	4	1	2	2	3	4	1	2	4	3	4	2	4	2	2
71	2	1	3	2	1	3	3	2	4	1	4	4	3	2	1	4	3	2	3	1	2	4	3	1	4
72	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	4	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	2
73	2	3	1	4	2	3	2	3	4	4	1	3	1	3	2	4	3	3	2	1	3	1	4	3	2
74	1	4	2	1	3	3	4	2	1	2	3	4	4	3	2	2	1	4	2	4	2	2	1	4	3
75	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	2
76	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4
77	2	3	1	4	2	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	4	3
78	2	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	2	4	2	4	1	2
79	2	2	1	2	3	1	1	3	3	2	4	2	4	1	4	4	2	1	1	2	4	1	2	2	2

80	1	1	4	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	4	4	1	4	3	4	3	1	4	2	4	4
81	1	3	2	3	1	3	4	2	4	4	3	4	1	2	2	4	1	4	2	4	4	2	4	1	3
82	1	3	1	2	2	1	2	4	1	1	4	1	4	4	3	2	4	4	2	3	1	4	1	4	4
83	1	2	2	1	3	4	1	3	4	4	2	4	1	1	4	1	1	2	1	2	3	1	2	4	3
84	2	2	2	2	4	4	3	4	1	3	4	4	3	2	1	4	4	3	4	3	4	2	4	2	1
85	2	3	1	1	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	2	1	4	3	4	4
86	2	1	2	3	2	1	4	4	3	1	4	3	1	2	4	3	4	4	1	4	4	3	1	1	3
87	1	1	2	1	1	4	1	3	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	1	4	2	4	3
88	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4
89	1	1	1	2	1	1	2	4	2	1	3	3	1	4	3	4	2	4	1	2	4	1	1	4	1
90	2	3	1	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
91	1	1	3	1	4	4	1	1	3	4	1	2	2	4	1	3	4	1	3	2	1	3	2	1	4
92	2	1	2	2	4	1	3	4	2	1	1	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2
93	1	2	3	1	2	2	1	3	4	2	4	3	1	2	4	3	1	3	3	1	3	1	4	4	3
94	1	3	1	3	3	1	4	2	1	4	3	4	1	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	1	4
95	2	2	1	2	1	4	4	4	3	2	4	2	3	1	2	4	3	2	4	1	3	1	4	4	1
96	2	1	2	1	2	2	2	3	4	4	1	2	1	4	3	2	3	1	4	2	4	4	2	3	4
97	1	2	1	2	4	4	4	1	2	1	3	2	3	2	4	1	4	2	2	4	2	4	4	1	2
98	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4
99	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	1	2	3	4	1
100	2	3	4	1	2	3	4	3	2	1	1	2	3	1	3	4	2	4	2	4	4	1	2	3	4

CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21
3	3	1	5	4	2	1	6	4	6	2	2	4	1	3	4	2	6	5	5	1
1	3	5	6	2	6	4	1	5	4	5	4	4	5	6	4	6	1	2	5	2
5	6	1	1	5	1	4	3	1	6	3	6	4	1	4	1	5	5	4	4	1
2	4	6	6	4	1	5	6	5	1	6	1	5	4	1	3	4	3	6	5	3
6	1	1	1	4	5	2	4	3	3	4	6	6	5	6	1	4	1	3	1	4
3	6	4	5	5	1	5	1	6	4	3	1	3	1	4	6	5	5	6	3	2
5	1	4	2	5	6	2	6	1	3	1	3	6	1	1	5	3	1	4	5	5
4	6	5	5	1	1	6	4	4	3	1	1	4	6	6	1	6	5	6	2	1
2	1	3	2	6	2	1	5	1	5	4	6	3	1	3	6	1	5	3	4	6
5	4	3	5	3	4	5	1	4	1	6	2	2	1	6	2	6	1	6	5	4
3	3	1	3	1	5	3	2	5	6	3	1	6	4	5	6	4	5	4	1	4
1	5	2	5	2	2	5	5	3	1	6	6	2	1	1	6	5	3	6	5	6
6	4	6	4	6	5	6	1	4	2	4	2	1	6	1	4	1	6	6	4	3
3	2	5	3	1	4	1	6	4	6	4	5	6	5	2	4	4	1	2	5	5
4	4	1	5	6	3	6	5	3	3	1	6	3	2	6	5	2	6	6	5	1
1	6	2	6	5	5	3	2	5	6	2	3	5	1	4	3	6	4	3	3	5
5	3	6	3	6	1	6	5	3	1	3	2	6	4	1	2	6	6	2	1	5
3	5	1	6	5	5	1	5	1	6	5	4	1	5	5	4	1	4	4	2	6
4	1	6	5	2	3	6	3	2	4	1	6	6	2	4	2	4	6	2	6	4
5	5	4	3	6	5	3	3	6	4	5	2	4	6	5	6	4	6	4	5	5
3	3	6	6	2	1	6	6	1	6	4	6	6	1	4	1	2	3	1	2	4
4	4	1	3	5	1	2	4	4	2	1	2	5	6	5	1	5	6	2	5	4
6	1	3	5	3	4	2	1	6	6	2	1	2	4	2	4	6	2	4	6	6
3	5	1	1	6	6	3	5	3	5	5	3	6	5	1	5	1	5	2	2	5
5	4	5	4	4	1	1	1	6	2	1	5	5	3	6	4	4	1	6	4	5
5	6	3	4	3	6	5	3	6	5	1	6	1	2	5	2	1	3	6	2	4
4	1	1	6	1	4	3	5	3	6	3	3	6	3	4	2	5	5	5	4	4

6	2	3	4	1	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3	6	4	2	5	6
5	4	5	2	6	5	4	1	4	1	3	5	4	6	5	2	2	3	3	2	4
2	6	1	4	5	2	6	5	3	3	4	2	1	4	1	4	1	4	2	5	2
2	3	2	3	4	1	5	1	2	1	4	3	4	2	1	4	1	3	1	4	3
3	1	2	1	5	3	3	5	2	3	2	1	5	4	1	1	3	2	5	3	5
1	5	4	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	4	2	2	3	1	1
4	2	2	3	1	4	1	4	2	4	1	5	4	2	4	1	1	3	1	4	4
1	1	4	1	1	2	5	2	1	5	2	1	1	2	2	4	2	2	3	1	3
2	2	2	3	5	2	1	3	1	1	4	3	3	4	1	1	4	5	1	3	1
6	3	1	2	1	3	5	5	2	4	5	5	2	1	4	1	1	5	2	6	4
1	1	5	3	5	4	1	1	1	2	4	1	5	1	2	2	4	4	3	1	5
2	4	3	1	5	1	4	2	3	5	5	2	1	3	1	4	2	1	5	3	2
4	5	2	1	1	4	4	2	1	1	1	5	1	2	4	1	5	1	1	2	4
1	1	4	2	3	2	5	1	3	3	1	2	3	1	5	5	4	2	1	3	1
6	2	5	1	2	1	1	3	2	6	6	1	1	5	1	5	1	6	3	5	2
6	3	1	6	5	5	2	1	3	1	2	6	4	4	3	1	1	4	2	1	3
1	6	6	2	1	2	4	3	2	3	5	2	2	3	2	2	4	1	6	4	1
4	2	2	3	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	6	4
6	4	3	1	3	1	3	6	3	6	3	1	2	4	3	5	2	1	3	1	1
1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	4	1	6	1	3	3	2	4	1
6	2	3	1	6	1	3	2	2	2	1	4	1	6	1	1	6	2	1	2	3
1	2	6	2	2	2	2	1	4	4	3	1	3	3	3	4	2	6	3	3	4
4	6	1	1	4	1	3	2	1	2	6	5	2	1	1	1	3	1	1	1	2
1	4	2	6	6	2	1	3	2	1	4	1	3	4	3	2	4	1	2	6	5
3	1	3	2	1	3	3	1	4	4	1	4	1	5	1	2	1	3	2	4	1
6	4	1	4	4	6	2	1	1	6	2	2	4	1	4	1	4	1	5	1	4
4	2	4	1	6	1	5	4	2	6	4	5	1	2	6	4	6	4	1	4	1
3	6	1	3	2	4	2	1	4	1	1	3	1	4	1	2	1	3	6	2	1

2	4	6	1	1	1	6	2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	1	1	4	4
4	1	2	4	6	3	2	3	1	6	3	6	2	1	2	1	1	4	4	1	2
1	4	6	2	3	6	1	6	4	3	2	6	2	1	4	6	1	2	1	6	1
4	1	2	4	1	6	3	1	1	3	1	1	6	6	1	2	6	4	3	4	2
6	3	6	1	3	3	1	2	3	2	6	2	2	3	3	6	2	1	4	1	4
4	1	6	3	3	2	1	3	6	1	6	1	3	1	1	1	4	3	2	4	1
1	6	1	2	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	4	1	1	4	4	4
2	1	4	3	3	1	2	3	1	6	2	6	1	6	3	2	2	6	1	1	1
4	4	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	6	1	1	1	6	4	3	3	3
2	2	3	6	1	6	6	4	1	1	3	2	2	2	4	1	3	1	2	1	2
4	6	1	4	6	1	1	2	6	2	1	3	1	6	4	3	2	1	4	6	3
1	1	6	2	3	2	3	1	3	2	6	1	3	3	2	1	3	4	2	3	1
6	3	4	6	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	6	2	1	2	1	3
2	2	1	6	2	1	4	1	3	6	2	3	2	6	4	2	1	5	1	4	2
3	4	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	4	2	3	2	6
1	1	4	2	2	2	4	3	1	6	3	1	6	1	4	1	3	2	3	2	1
3	6	2	6	1	4	1	2	4	2	3	2	1	2	2	6	1	3	6	1	4
3	1	4	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	1
5	3	2	3	4	1	3	3	2	3	5	2	2	3	2	5	2	3	4	2	4
1	1	6	1	1	2	4	6	6	2	6	1	1	2	3	1	2	2	2	6	3
3	3	1	6	3	2	2	1	2	1	1	6	6	2	1	3	2	1	3	1	2
2	3	2	2	2	3	3	6	1	5	2	2	2	6	3	2	2	6	6	2	6
1	2	4	1	1	1	1	5	6	2	5	1	3	1	4	1	6	1	2	2	1
5	5	6	3	5	3	3	6	2	1	1	3	2	6	2	2	3	3	6	3	3
3	2	3	2	1	6	1	1	3	2	6	3	5	1	6	3	2	1	1	6	6
2	1	4	2	4	1	3	2	3	3	2	1	1	5	6	1	6	5	1	2	1
1	4	2	2	3	2	1	5	1	2	1	3	4	2	1	1	2	2	6	6	6
3	1	1	6	2	5	1	3	5	2	4	2	3	2	4	3	2	6	2	2	2

1	2	3	1	1	1	5	1	2	6	2	5	1	1	2	1	5	3	1	6	1
2	1	6	2	2	3	1	3	3	1	6	3	4	2	4	2	1	2	6	2	6
3	6	1	3	4	6	4	1	6	6	3	4	1	1	1	5	3	5	1	4	1
1	3	2	4	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	4	2	3	1
2	4	3	1	3	5	1	5	5	5	3	1	4	4	3	4	5	1	5	2	1
5	1	5	2	4	1	5	1	2	1	6	6	2	1	1	2	2	1	6	6	6
1	2	3	4	2	5	3	6	2	4	2	3	2	6	6	2	1	6	6	1	3
2	4	1	1	5	1	2	1	6	2	4	4	1	2	6	3	3	1	2	3	4
4	3	6	3	1	1	3	6	2	3	1	2	6	6	2	1	6	4	6	1	6
1	1	1	3	2	5	2	1	5	1	3	5	2	1	1	3	1	2	1	5	1
2	4	6	2	3	5	1	6	6	2	6	2	5	3	2	3	3	6	4	6	6
3	2	6	4	6	2	3	1	5	3	1	3	1	2	6	2	5	1	2	6	2
1	6	1	3	5	6	1	2	2	6	2	1	2	3	1	4	1	5	5	2	4
2	6	2	2	2	3	2	3	3	3	2	5	6	1	5	1	4	5	2	6	6
4	1	4	3	6	2	6	1	6	1	6	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1
3	3	1	1	4	2	2	6	2	6	2	6	4	3	2	1	5	3	6	3	6
4	2	6	3	2	1	4	2	2	3	1	4	2	6	6	1	3	6	4	3	1