



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los  
trabajadores en un municipio de Cerro de Pasco, 2022

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

**AUTORA:**

Atencio De La Rosa, Katy Yenica ([orcid.org/0000-0002-0351-9305](https://orcid.org/0000-0002-0351-9305))

**ASESORA:**

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia ([orcid.org/0000-0002-1977-3383](https://orcid.org/0000-0002-1977-3383))

**CO-ASESOR:**

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert ([orcid.org/0000-0001-6377-0203](https://orcid.org/0000-0001-6377-0203))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios por brindarme la fortaleza y salud para lograr tan anhelado momento y crecimiento en mi formación profesional.

A mi padre por fortalecerme a través de sus consejos y motivarme a la superación, a mi madre que desde algún lugar especial me bendice a través de sus ruegos.

A mis hermanas por su inmenso cariño y su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por estar conmigo en cada día y guiar mis pasos.

A la Universidad Cesar Vallejo por bríndame las facilidades a través de su Escuela de Postgrado y Programa en Gestión Pública de poder enriquecer mis conocimientos logrando con ello alcanzar un grado más en mi formación profesional.

A mi asesora por su dedicación y compartir sus conocimientos durante el desarrollo del presente trabajo académico.

A mi familia por ser parte de todo este proceso.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	1
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias para la variable Gestión administrativa	26
Tabla 2 Distribución de frecuencias para la dimensión Proceso administrativo	26
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la dimensión Gestión de recursos humanos	27
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la dimensión Competitividad	27
Tabla 5 Resultados para la variable Compromiso organizacional	28
Tabla 6 Tabla cruzada entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional	28
Tabla 7 Tabla cruzada entre proceso administrativo y compromiso Organizacional	29
Tabla 8 Tabla cruzada entre gestión de Recursos Humanos y compromiso organizacional	29
Tabla 9 Tabla cruzada entre competitividad y compromiso organizacional	30
Tabla 10 Prueba de normalidad	31
Tabla 11 Análisis de correlación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional	32
Tabla 12 Análisis de correlación entre la dimensión proceso administrativo y la variable compromiso organizacional	33
Tabla 13 Análisis de correlación entre la dimensión gestión de los Recursos Humanos en la variable compromiso organizacional	34
Tabla 14 Análisis de correlación entre la dimensión de la competitividad y la variable compromiso organizacional	35

## Resumen

La investigación planteó como objetivo determinar si la Gestión administrativa guarda relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022. Para ello, empleo una investigación no experimental transversal de enfoque cuantitativo con la participación de 56 colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco que fueron elegidos aleatoriamente bajo el muestreo probabilístico, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta apoyados de su instrumento el cuestionario sobre gestión administrativa y compromiso organizacional; ese instrumento fue validado por expertos en metodología y de gestión pública quienes dieron su opinión de aplicabilidad y la confiabilidad del instrumento fue medida por el alfa de Cronbach dando como resultado un instrumento confiable con más de 80%. Se concluye que la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores en un municipio de Cerro de Pasco, mostrando una correlación de 0,432 lo cual significa que cuanto mejor sea la Gestión administrativa se verá mayor compromiso organizacional, asimismo se obtuvo que un 85.71% de los encuestados sostuvieron que la Gestión administrativa se encuentra en el nivel moderado, 8.93% la ubica en el nivel eficiente y 5.36% la ubica de manera deficiente.

Palabras clave: Gestión administrativa, proceso administrativo, gestión de recursos humanos, competitividad, compromiso organizacional.

## **Abstract**

The research aimed to determine whether administrative management is related to the organizational commitment of employees in a municipality of Cerro de Pasco, 2022. To this end, I used a cross-sectional non-experimental research with a quantitative approach with the participation of 56 collaborators from a municipality of Cerro de Pasco who were randomly chosen under probabilistic sampling, to whom the survey technique was applied, supported by their instrument, the questionnaire on administrative management and organizational commitment; this instrument was validated by experts in methodology and public management who gave their opinion of applicability and the reliability of the instrument was measured by Cronbach's alpha resulting in a reliable instrument with more than 80%. It is concluded that the administrative management and organizational commitment of the collaborators in a municipality of Cerro de Pasco, showing a correlation of 0.432 which means that the better the administrative management will be seen greater organizational commitment, it was also obtained that 85.71% of respondents argued that administrative management is at the moderate level, 8.93% place it at the efficient level and 5.36% place it poorly.

**Keywords:** Administrative management, administrative process, human resources management, competitiveness, organizational commitment

## I. INTRODUCCIÓN

Los países de primer mundo se destacan por su estabilidad económica, producción industrial, oportunidades laborales y académicas, estos estándares de supervivencia no es fruto de la casualidad, pues son producto de una buena gestión pública, puesto que países como Rusia, Francia, Corea y Reino Unido son conocidos por tener instituciones públicas consolidadas, que se caracterizan por seleccionar correctamente sus recursos humanos los cuales administren los recursos económicos y naturales de manera eficiente y eficaz, realidad muy diferente a la de nuestro país que no termina de adaptarse a las nuevas formas de realizar una buena gestión administrativa, es decir, los colaboradores y administradores no terminan de adecuarse a los nuevos procesos de globalización, ya que la modernización de los recursos tecnológicos como del saber impone y requiere en la actualidad cambio de chip en el recurso humano, para ello se necesita un compromiso afectivo, normativo y de permanencia por parte de los colaboradores y más aún cuando se trata de una institución pública (Ríos, 2021).

Sin embargo, de acuerdo a lo sostenido por Güillín y colaboradores se evidencia que aún se ve organizaciones donde el capital humano no responden a las necesidades de la empresa o institución, y esto no sólo se debe al reconocimiento al empleado por su labor, sino en muchas ocasiones se debe a la falta de ética profesional u ocupacional de los colaboradores, puesto que no retribuyen la confianza que se les brinda en sus centros de labores (Güillín Llanos et al. 2022).

Cabe precisar que un compromiso organizacional es importante para el crecimiento de una municipalidad, frente a esa premisa se necesita colaboradores satisfechos con su carga laboral, horas de trabajo y sus remuneraciones, cualquiera de estos aspectos se relaciona con nuestra segunda variable de estudio, por ejemplo, el aumento de horas no influye positivamente en la productividad de los empleados, al revisar la literatura científica se encuentran países como Alemania donde se trabaja 330 horas anuales menos que en España, tienen producción laboral muy similar a pesar de la diferencia de horas de trabajo (Benavides, 2019). Pero a pesar de esa situación aún se evidencian agravantes que permiten diferenciar tal situación en otros contextos mundiales como es el caso de Suiza donde se evidencia a través del estudio de Zambrano (2021) que existe alrededor del 27% de colaboradores que tienen problemas en su salud mental por la excesiva

carga laboral y es perjudicial para la gestión administrativa. Por otro lado, en Ecuador existe una desmedida y arbitraria gestión administrativa debido a que las labores se realizan por necesidad (Rivera, 2017). En ese mismo contexto, se evidencia mayor compromiso organizacional cuando los colaboradores tienen un trabajo bajo el régimen de contrato indefinido (Gonzales et al. 2020); frente a esta situación se puede decir que hay factores que inducen a la mejora e incremento del compromiso laboral directamente relacionado con la organización y la gestión que realizan sus autoridades.

En Perú, revisando la investigación de Saucedo (2019) quien recomienda que en la gestión administrativa se deben aplicar algunos conceptos administrativos, es decir, orientar a los colaboradores hacia un buen rendimiento laboral que requiere una buena gestión administrativa, donde se incluyan procesos y mecanismos a fin de garantizar un buen nivel de producción en la organización, estos responsables junto con sus colaboradores deben estar comprometidos con su centro de labores, ya que el compromiso de un colaborador con su organización se entiende como el nivel de lealtad y la identificación por parte de los colaboradores hacia su centro laboral (Culibrk et al. 2018).

Considerando lo expuesto, en este país se ha generado un mayor énfasis en mejorar la gestión administrativa a fin de que el usuario sienta satisfacción por parte del servicio de las municipalidades, en ese sentido; se necesita un compromiso organizacional por parte de los colaboradores, es por ello que autores como Fonseca et al. (2019) señalan que, en organizaciones donde existe mayor productividad por parte de los colaboradores coincide con el reconocimiento del buen desempeño a su labor. En relación a esta realidad, cabe precisar que el compromiso de los colaboradores con su organización se expresa mediante los deseos morales de permanecer en la organización, por ende, las organizaciones que logran las instituciones que cumplen con sus objetivos tienen claridad con su compromiso organizacional, en específico para este trabajo se contextualiza en las municipalidades de tal manera que el compromiso organizacional es valorado desde un enfoque afectivo, de continuidad y normativo por ser parte fundamental en el desarrollo de los niveles de vinculación de sus colaboradores.

Frente a esta situación, entidades públicas como los municipios de Cerro de Pasco, tienen una orientación inadecuada de los procesos administrativos, gestión

de recursos humanos y competitividad, por ello no existen resultados que indiquen eficacia y efectividad en la gestión administrativa de recursos de Cerro de Pasco, debido a que existe una inadecuada orientación de los recursos económicos, naturales y el talento humano de manera adecuada.

En consecuencia, la pregunta general es: ¿La gestión administrativa y compromiso organizacional guardan relación en los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022? Mientras que como problemas específicos se menciona: a) ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?; b) ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?; c) ¿Qué relación existe entre la competitividad y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?

Es preciso aclarar que este estudio se justifica de manera teórica, porque se profundizará los conceptos que abarcan la problemática con la finalidad de continuar con la información base del estudio (Baena, 2017) entonces en esta investigación se hará una sistematización de los conocimientos científicos sobre la gestión administrativa y también sobre el compromiso organizacional, en lo que se refiere a la justificación práctica y que en la práctica porque el desarrollo de la investigación contribuirá a resolver el problema identificado (Baena, 2017) por lo tanto al investigar sobre la gestión administrativa se podrán identificar algunos indicadores en el contexto de estudio a fin de interceptar el problema que dificulta al compromiso organizacional.

Finalmente, la justificación metodológica acorde a Baena (2017) el cual corresponde a proponer un nuevo método o estrategia adecuado al grupo poblacional las cuales serán evidentes en las conclusiones y recomendaciones que en este estudio se socializaran y que se hallaron mediante las herramientas cuantitativas y bases metodológicas adecuadas para medir las variables de estudio, por ello también se justifica desde un enfoque metodológico.

Por otro lado, dentro de los objetivos se presenta como objetivo general: Determinar si la Gestión administrativa guarda relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022; siguiendo el desglose del objetivo general se presentan sus específicos a)

Determinar la relación que existe entre el proceso administrativo y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022; b) Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022; c) Determinar la relación que existe entre la competitividad y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.

Siguiendo el planteamiento de la problemática y los objetivos a desarrollar del estudio se identifica esta hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.

Y como hipótesis específicas se plantean: a) Existe relación entre el proceso administrativo y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.; b) Existe relación entre la gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.; c) existe relación entre la competitividad y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios extranjeros como el de Arévalo et al. (2022) en su publicación científica determinaron asociación entre el nivel de desempeño laboral y la gestión administrativa, en un estudio básico, relacional, de diseño no experimental, donde participaron ochenta y cinco personas (profesores y administrativos) que laboran en I.E de la provincia El Dorado. En ese sentido con una  $\rho=0,35$  demostró una relación positiva y con un p-valor menor a 0.05 se demostró una relación considerable entre ambas variables.

En esta línea, Boukamcha (2022) realizó un artículo donde se propuso arrojar a luz el proceso motivacional que conduce al desarrollo del compromiso organizacional privado y pública. Por lo que se hizo un abordaje comparativo, entre un conjunto de organizaciones públicas y privadas. Se realizó una encuesta a dos muestras aleatorias de trabajadores pertenecientes a ambos tipos de organizaciones, para procesar los datos se aplicó el estadístico T de Student que permitirá diferenciar los dos grupos y se logró identificar que el primer grupo tiene una diferencia de 0,9% frente al segundo grupo. Finalmente, los hallazgos reportan un conjunto de similitudes y discrepancias de las organizaciones de las diferentes administraciones (privado y público) en relación a la motivación orientada a satisfacer las expectativas de los trabajadores a fin de mejorar su compromiso organizacional.

Asimismo, Mero (2022) quien a través de un estudio cualitativo-cuantitativo basado en la investigación de campo con la participación de 130 funcionarios del municipio a quienes se le aplicó una encuesta y lograron determinar que los factores para establecer un control de las gestiones administrativas influencia en la forma de desarrollo y eficiencia de las actividades laborales de los colaboradores del Municipio de Puerto López, de acuerdo con los resultados cerca de 44% de colaboradores hacen referencia que la organización cuenta con un proceso de control de manera esporádica, así mismo, el 56% manifiesta que estos procesos de control de las actividades se realizan con una frecuencia relativamente alta, esto se realiza como una evaluación de mejora continua, y los resultados se registran de manera responsable en base una calidad de información, y el 83% de colaboradores manifiesta que estos procesos de control si ayudan a una mejora continua.

En Chile autores como Valdebenito (2020) quien buscó determinar si la gestión de personas y el grado de acuerdo por parte de los colaboradores con su organización guarda relación, para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, el autor se basó en la estrategia metodológica cuantitativo, diseño no experimental - corte transversal, se aplicaron cuestionarios a doscientos uno funcionarios de la Subsecretaría de Servicios Sociales, encontrando como resultados un p-valor de 0,001 y una relación causal  $r = 0,786$  entre las variables de estudios, por lo tanto los investigadores concluyen estadísticamente que, las prácticas de gestión si tienen efectos positivos sobre el grados de compromiso organizacional de los trabajadores.

Desde Ecuador se cita a Manzano (2019) quien se propuso determinar si la jerarquización del compromiso organizacional en los trabajadores, y su relación con el sentido de competitividad, asimismo, se usó una investigación básica, descriptiva y correlacional, donde se aplicaron cuestionarios a sesenta y seis trabajadores públicos y del sector privado en Quito, Ecuador, los resultados señalan la relación significativa de las variables, se determinó que el compromiso normativo tiene una relación medianamente fuerte con el sentido competitivo percibido ( $r=0,510$ ;  $p=0,004$ ). Esta relación positiva, es decir, directamente proporcional entre las dos variables, la investigadora concluyó con la afirmación de una correspondencia significativa de las variables de compromiso de los trabajadores con su organización (normativo y afectivo) con el sentido de competencia.

En Perú, Estela y Salazar (2022) en su artículo científico determinaron si el compromiso profesional es influenciado por la gestión administrativa a través un enfoque cuantitativo, diseñado de manera no experimental, transaccional. De ese modo, participaron 150 colaboradores y se les aplicó un cuestionario. Por consiguiente, con sig bilateral  $0,001 < 0,005$  se demostró que mejorando los grados de gestión en los procesos administrativos se le atribuye un mejor compromiso profesional docente, en específico, si se realiza adecuadamente los procesos administrativos.

Asimismo, Anchelia et al. (2021) quienes determinaron el vínculo que tienen las etapas en la planeación del talento humano con los niveles de compromiso organizacional, la investigación fue básica, cuantitativa, diseñada de forma correlacional, la población y muestra se conformó por ochenta y ocho personas, de

los cuales, el 56% consideró que cuando existe un buen grado de gestión del talento humano también existe un buen nivel compromiso organizacional, estos resultados descriptivos, se reflejan en una correlación significativa y directa con nuestras variables de compromiso de los trabajadores frente a la organización y el nivel de gestión de RH, agregar también que el coeficiente de Spearman dio como resultado 0.361 , valor suficiente para que sea válido y significativo. Por lo tanto, se concluye que hay relación directa y positiva entre la Gestión de RH y niveles de compromiso organizacional.

De igual forma, Figueroa (2021) en su estudio buscó comprobar si la productividad en los procesos administrativos de gestión es influenciada por los niveles de responsabilidad a través de un compromiso de los trabajadores con su organización, se utilizó una metodología bajo un estudio de tipo aplicada, de carácter cuantitativa y diseñado sobre un esquema no experimental, donde participaron 72 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Yungay quienes contestaron un cuestionario. Por consiguiente, se determinó que para menos del 10% de trabajadores, planificación, organización, dirección y control presentan en un nivel eficiente, de igual forma en la gestión administrativa y compromiso organizacional, entonces el investigador observó que no es casualidad, encontrar un coeficiente menor a 0.005 en la escala de Nagalkerke, demostrando influencia significativa en las variables de estudio.

Por otro lado, Cerna (2020) con el propósito de hallar el vínculo de las variables de estudio, compromiso organizacional en los colaboradores y la gestión administrativa, realizó un estudio de tipo aplicada, con una base cuantitativa, de diseño correlacional, donde la muestra se conformó por 100 trabajadores municipales en el distrito de San Luis, el investigador logra como resultados descriptivos que, del total de trabajadores, los trabajadores que presentan un grado adecuado de compromiso en los procesos de gestión administrativa (42%) también presentan un nivel alto en el compromiso organizacional (44%), mediante el coeficiente de correlación de Spearman se halló un  $\rho=0.767$ , demostrando una relación positiva considerable entre ambas variables de estudio.

Finalmente, el investigador peruano Mamani (2018) quien determino si el compromiso de los trabajadores con su empresa guarda relación con los procesos administrativos, para ello utilizó una investigación básica y de diseño correlacional,

dando como resultado tras la aplicación de las herramientas cuantitativas que, de un total de sesenta y seis colaboradores que tienen funciones administrativas en el Municipio de Mariscal Nieto, se halló que el 1,5% manifiesta un grado ineficiente en los procesos administrativos de la municipalidad, el 31,8% manifiesta que existe una jerarquización de grado baja, el 57,6% tiende a evidenciar que su nivel de compromiso es alto y para el 9.1% es lo contrario, manifiestan un nivel bajo. Asimismo, el 7.6% de los trabajadores municipales señalan que existe un grado muy ineficiente en tema de que los trabajadores se comprometan en sus actividades laborales en la empresa, y el 42,4% manifiesto que tiene una perspectiva baja, el 47.5% dio la información que tienen una percepción alta del nivel de compromiso y para el 4.5% un nivel muy alto. Finalmente, con un coeficiente 0.852 en la escala de R de Pearson se comprueba un vínculo significativo entre el compromiso en los colaboradores con su organización y la gestión administrativa.

Para dar soporte teórico a través de las teorías relacionadas se define la gestión administrativa, según los autores Luis y García (2020) señala a la Gestión administrativa, son cúmulos de procesos en los cuales se relacionan las tareas que tienen un objetivo empresarial, y estas dependen de la ejecución de manera eficiente de actividades tanto de manera individual como en conjunto. Los colaboradores aumentan su compromiso con la organización cuando aumenta la confianza organizacional y la participación organizacional Dahmardeh, M., y Nastiezaie, N. (2019). Es por ello que en una organización es uno de los pilares al momento de emprender un negocio, pues de ello dependerá el éxito de dicho negocio o empresa (Mendivel et al., 2020). En tanto, la gestión administrativa requiere de técnicas que permitan dirigir la organización, puesto que facilita el logro de objetivos teniendo presente que se debe utilizar adecuadamente la dirección, organización, control y planificación (Meléndez, 2020).

De acuerdo al dimensionamiento de Luis y García (2020) con respecto a la gestión administrativa, ésta se define de la siguiente manera: en su primera dimensión se presenta al Proceso administrativo, en esta dimensión se ejecutan fases o etapas como la planificación, la dirección de las actividades y un control de las mismas dentro de la empresa. Para Cano (2017) este consiste en las etapas de la gestión de los procesos administrativos que están dirigidos a la satisfacción de

los objetivos a largo y corto plazo organizacionales, utilizando los recursos de manera eficiente. (p.22) Los procesos administrativos serán medidos mediante los indicadores: planificación, organización de las actividades, dirección de los procesos y control de los colaboradores. La administración contribuye a solución y brindar los recursos materiales necesarios, así como, los aspectos sociales, culturales de los diferentes grupos de la comunidad, lo que se logra mediante acciones específicas. Kokhanovskaya, I. et al. (2019).

Como segunda dimensión se presenta la Gestión de recursos humanos, este concepto se basa en los indicadores de rotación de los colaboradores, el ambiente organizacional, el desarrollo de los colaboradores, la motivación de los colaboradores y el liderazgo gerencial (Luis y García, 2020), por otro lado, se define como el núcleo de todas las organizaciones, ya que por medio de su talento hace posible la eficiente producción de los productos y una calidad en los servicios prestados que requieren nuestros clientes o usuarios (Torres, 2022). Fue medido a través de sus indicadores rotación de los colaboradores, el ambiente organizacional, el desarrollo de los colaboradores, la motivación de los colaboradores y el liderazgo gerencial y representaciones de las actividades administrativas. La baja motivación y el trabajo en equipo deficiente siguen siendo algunos de los mayores desafíos en la retención de los colaboradores, especialmente en entornos de recursos limitados, abordar estos desafíos requiere un fuerte liderazgo, ya sea adquirido en el trabajo o mediante algún tipo de capacitación. Musinguzi, C. et al. (2018)

Como tercera dimensión se presenta a la Competitividad, según lo señalado por Luis y García (2020) es la agrupación de características que poseen los colaboradores en base a las responsabilidades de la administración, así como las habilidades y el manejo de TICs, sin embargo, en opinión de la Unión Europea (2001) señala como definición estándar como un factor que se le asigna a los países en base a las tasas de crecimiento económico y empleabilidad, así mismo de generación de empleo. Estos indicadores que se tomaron en cuenta para medir la competitividad son actividades administrativas que se les asigna a los colaboradores, la competencia generada en el ámbito laboral, uso de las TICs.

Cabe precisar que la gestión administrativa es importante cuando manejamos de manera correcta y eficiente los recursos, como los económicos, naturales, humanos en una determinada jurisdicción, de manera creativa e innovadora que garantice la satisfacción del usuario para ello debe contar con personal comprometido a nivel afectivo, normativo y con sentido de permanencia, todo esto se logra con un buen nivel de gestión administrativa.

Acorde con los expertos en gestión administrativa, hoy en día se cuentan con las herramientas necesarias para aplicarla correctamente mediante lineamientos y procedimientos claros que lleven a lograr el éxito de cualquier organización (Mendoza, 2019). Estas herramientas, se conocen como planes estratégicos y objetivos estratégicos, diseño de metas orientadas a la competitividad empresarial, gestión de talento humano, la socialización de tomas de decisiones que hacen exitosa a una organización (Soledispa-Rodríguez & Pionce-Choez, 2022). La gestión administrativa puede ayudar a las organizaciones a lograr objetivos importantes y crear valor público a través una planificación e implementación de estrategias que fomenten enfoques genéricos y competitivos Bryson, J., y George, B. (2020).

Asimismo, cuando no se realiza una buena gestión se desarrollan conflictos laborales que expresan diversos reclamos en el ámbito laboral. En ese sentido en el desarrollo histórico y en diversas oportunidades, las huelgas y cortes de ruta como medidas de acción han sido parte del descontento del trabajador (Cyunel, 2021). A partir de aquí, cuando la administración pública ofrece una gama de servicios, es importante que sus agentes sigan comprometidos, para que la organización siga siendo competitiva, incluso en una realidad donde hay muchos cambios organizativos. Por lo tanto, el proceso de dificultar o facilitar el compromiso organizacional debe verse como una herramienta de gestión esencial en la actualidad (Arraes et al., 2017), así mismo, en medida en que estas necesidades son satisfechas es íntimamente relacionado con la satisfacción de los colaboradores en su trabajo, que se refleja en la eficiencia, eficacia y calidad de la salud servicios prestados. Frantzana, A. (2019)

En relación al compromiso organizacional, señala Mamani (2018), como un vínculo psicológico que un empleado tiene con su empresa o institución empleadora. El compromiso ha sido uno de los constructos examinados con mayor

frecuencia en la investigación organizacional debido al impacto demostrado que tiene en los resultados importantes para las personas y las organizaciones (Klein y Park, 2015). Por ello el compromiso de los trabajadores con su organización es la motivación que permite un vínculo importante entre el cumplimiento de deberes y derechos entre el empleado y el empleador (Meyer & Herscovitch, 2001). Implicando, que los trabajadores demuestren su compromiso mediante sus actitudes y su fuerza para laborar de manera eficiente (Morrow et al. 2012). En general esta variable se reconoce como el conjunto de motivaciones individuales y/o colectivas hacía una institución (Stan, 2013). Por ello el compromiso organizacional se obtiene cuando la empresa y el empleado tienen interés en mantener su relación laboral (Tharikh et al., 2016). Cuando los colaboradores sienten que sus organizaciones están comprometidas con ellos, y les brindan seguridad laboral, oportunidades de capacitación y fomentar el compañerismo, ellos "buscan un equilibrio en sus relaciones de intercambio con las organizaciones al tener actitudes y comportamientos acordes con el grado de compromiso del empleador con ellos como individuos" Suzuki, K., y Hur, H. (2020).

Al hablar de modelos o paradigmas, a través de los sistemas cerrados, los altos funcionarios públicos muestran un mayor nivel de permanencia y compromiso normativo que los de los sistemas más abiertos, manteniendo fijos otros factores. Por lo tanto, los altos funcionarios públicos en sistemas más cerrados muestran más compromiso con sus organizaciones con base en los beneficios y costos secundarios de irse y sentimientos de obligación de permanecer en la organización que aquellos en sistemas más abiertos, en ese sentido, la literatura existente de que las actitudes para continuar siendo miembro de una organización por beneficios económicos o por obligaciones basadas en normas pueden no coincidir necesariamente con un mayor compromiso afectivo o lealtad hacia la organización (Chordiya et al. 2017), los colaboradores mantienen un nivel extraordinario de complacencia en el trabajo, tienden a discernir de manera positiva hacia su trabajo. Abdirahman, H. (2018).

El dimensionamiento de la variable compromiso organizacional presenta en primer lugar al Compromiso afectivo, esta dimensión según Mamani (2018) hace referencia a una especie de atadura emocional entre el individuo y la organización; por otro lado, Cavazos y Encinas (2016) señalan al compromiso afectivo como el

vínculo emocional que el individuo genera hacia una entidad y presenta como indicadores: identificar la cultura organizacional, así mismo la misión, los objetivos y motivaciones de seguir en su puesto laboral en la empresa, el compromiso organizacional, cuando se vayan cumpliendo estos indicadores en la empresa, es decisión del colaborador si se mantiene ejerciendo labores en la misma organización, ya que se le está brindando aspectos fundamentales para su eficiente desarrollo.

Como segunda dimensión tenemos al Compromiso de continuidad, la cual se refiere a las condiciones que marcan las organizaciones en referencia a las demandas económicas que ejercen los colaboradores si dejan la empresa, ya que depende de las dificultades del mercado laboral para encontrar otro puesto laboral de similares condiciones o mejores. (Mamani, 2018), asimismo se conceptúa como el vínculo hacia la organización (Meyer, 2002); esto quiere decir que si los colaboradores continúan en la organización realizando sus actividades es que se toman en cuenta sus decisiones, asimismo, factores como el tiempo, el esfuerzo y situación financiera que la persona ha invertido.

Como tercera dimensión Compromiso normativo, que hace referencia al indicador de sentimiento obligatorio de permanencia en la empresa, por lo que está generando emociones de eficiencia en las actividades laborales y eso hace querer pertenecer y permanecer en la institución (Mamani, 2018). Por otro lado, en palabras de Robbins y Timothy (2013) lo define como un factor por el cual el colaborador siente la emotividad y sentimiento de pertenecer a la organización bajo un aspecto moral, porque en sus valores está el factor de lealtad con la institución, y es correspondido mediante un desarrollo de las actividades organizacionales.

Es importante el compromiso de las organizaciones sobre los compromisos afectivos, compromiso que están regulados y compromiso de permanencia, es decir, el compromiso organizacional permite identificar los valores y cultura entre los colaboradores y la organización, este compromiso no se logra de la noche a la mañana depende de la relación interpersonal entre los directivos y los colaboradores desde un enfoque transversal para tal fin es necesario dejar de lado las jerarquías tradicionales (Manzano, 2019).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación,** considerando al CONCYTEC (2018), este estudio es aplicado porque está dirigida a determinar, a través de la obtención del conocimiento e información científica de las variables estudiadas: la gestión administrativa y el compromiso organizacional, a través de factores que se pueden satisfacer necesidades de manera general o específicas del tema a investigar.

**Nivel de investigación:** de enfoque correlacional, ya que el propósito del estudio fue hallar la correlación de gestión administrativa y el compromiso organizacional en la hipótesis general, y entre las dimensiones de la gestión administrativa y la variable compromiso organizacional (Sánchez et. al, 2018).

**Diseño de investigación no experimental,** autores como Manterola et. al, (2019) aclaran que en ese diseño no se aplica ningún experimento para intervenir en la modificación de la gestión administrativa y compromiso organizacional, sólo se observará las variables en su estado natural.

**Enfoque de investigación:** Es cuantitativo porque hizo uso de la estadística en su tipo descriptivo e inferencial para el procesamiento de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

**Método de investigación:** Es hipotético deductivo porque buscó comprobar las hipótesis planteadas por el investigador para deducir y llegar a las conclusiones (Sánchez et al. 2018).

#### 3.2 Variables y operacionalización

En consideración a la operacionalización, Muñoz, (2018) manifiesta que la investigación de nuestras variables de estudio indica que debemos razonar de manera científica al comportamiento natural de los fenómenos de las mismas.

*Definición conceptual de Gestión administrativa:* se entiendo como un conjunto de procesos y actividades ejecutadas en una organización planificadas que está enfocada a cumplir objetivos (Luis y García, 2020).

*Definición operacional de Gestión administrativa:* son las acciones para conseguir un objetivo. Comprende las dimensiones: Procesos administrativos estableciéndose como indicadores: Planificar, Organizar, Dirección y control. Para la dimensión Gestión de recursos humanos se establecieron los siguientes indicadores: Rotación de colaboradores, clima laboral, capacitación, motivación de personal, liderazgo y acciones de responsabilidad administrativa. La última dimensión Competitividad presenta como indicadores: las acciones de responsabilidad administrativa, la competencia, el uso de tecnología y la Innovación.

*Indicadores:* contempla cuatro indicadores como son planeación, organización, dirección y control que se encuentran distribuidos en 18 preguntas.

*Escala de medición:*

Se utilizó la escala de medición tipo Likert de 5 opciones: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto) y posteriormente a través del baremo presentarlo en niveles como Muy bajo (18 - 36), bajo (36 al 44), alto (44 al 62) y muy alto (62 -90).

*Definición conceptual del compromiso organizacional:*

Esta variable se define por Mamani (2018), como un vínculo psicológico que un empleado tiene con su empresa o institución empleadora. El compromiso ha sido uno de los constructos examinados con mayor frecuencia en la investigación organizacional debido al impacto demostrado que tiene en los resultados importantes para las personas y las organizaciones.

*Definición operacional del compromiso organizacional*

Se puede definir como la relación entre el trabajador y la organización, será medido mediante las siguientes dimensiones: Compromiso Afectivo que tiene como indicadores: Identificación con los valores y metas de la organización y deseo de mantenerse como miembro de la institución. El compromiso de continuidad tiene

como indicador Perdidas al dejar la institución y el compromiso normativo como es el sentimiento de permanencia en la institución.

*Indicadores:* comprendido por tres indicadores como son el compromiso organizacional afectivo, de continuidad y compromiso normativo distribuidos en 18 preguntas. *Escala de medición:* fue considerada la misma escala y valores para ambas variables.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Los autores metodológicos como Sánchez et al. (2018) la definen como el cumulo de personas, objetos o animales que comparten similitud en sus cualidades o características, es decir, que son un conjunto de elementos semejantes, en específico, en esta investigación se contó con 65 trabajadores cuya semejanza, es laboral en la misma organización correspondiente a la Municipalidad de Cerro de Pasco.

Criterios de inclusión: Personal administrativo contratados y nombrados que laboran en la municipalidad de Cerro de Pasco y que deseen participar voluntariamente. Criterios de exclusión: No se consideró a los colaboradores que por motivos de descanso médico o vacaciones no se encuentren laborando en la actualidad.

#### **3.3.2 Muestra**

Expertos en metodología como Hernández y Mendoza (2018) señalan que es un conjunto representativo de la población, por ello, se halló el tamaño muestral mediante la fórmula para población finita con un nivel de confianza de 95% y una precisión de error del 5%, quedando establecida por 56 colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco.

#### **3.3.3 Muestreo**

Es un muestreo probabilístico porque se selecciona al azar, es decir aleatoriamente de 65 trabajadores de la población a 56 trabajadores como parte de la muestra, por

lo tanto, se considera como un muestreo de tipo probabilístico (López y Fachelli 2018).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta, ya que es recomendada por los metodólogos para investigaciones sociales, pues permite la recolección de datos de manera directa y precisa mediante ítems (Carrasco, 2006). Entonces para este estudio es necesario que se establezca el diseño mediante una herramienta de recolección de información, que tiene como finalidad almacenar los resultados para las muestras de estudios.

#### **3.4.2 Instrumentos**

El cuestionario es el instrumento a elegir, ya que está bajo los lineamientos de la técnica de la encuesta y es idónea para investigaciones de enfoque cuantitativo (Meneses, 2016).

En este estudio se usaron 02 cuestionarios que permitieron obtener información para dar cumplimiento a los objetivos; uno para la variable gestión administrativa, el cual contó con 18 ítems: Procesos administrativos (6 ítems), Gestión de recursos humanos (6 ítems), Competitividad (6 ítems). También se aplicó otro cuestionario para la variable Compromiso organizacional: Afectivo (6 ítems), Continuidad (6 ítems), Normativo (6 ítems). Ambos cuestionarios se elaboraron teniendo en cuenta con la escala de Likert de 5 opciones: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).

#### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

La validación está garantizada mediante el juicio de expertos, es decir, es validada mediante 3 expertos en gestión pública, estadística e investigación: Mag. Kevin Moron Aguilar, Mag. Henry Godoy Laurente, Dra. Ada Valdez Arango.

Tomando en cuenta la confiabilidad del instrumento utilizado se realizó a través del Alfa de Cronbach para la primera variable de estudio (Gestión administrativa) resultando 0.86, señalando que la confiabilidad del instrumento y sus ítems es de excelente confiabilidad. Asimismo, a través de la prueba piloto tuvo como resultado un Alfa de Cronbach para la segunda variable (Compromiso

organizacional) igual a 0.87 se demostró que la confiabilidad del instrumento y sus ítems de excelente confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Después de elaborar la matriz de operacionalización de variables y los instrumentos, se procederá a la recolección de datos con la participación voluntaria de los trabajadores municipales de Cerro de Pasco, los datos recogidos fueron tabulados y vaciados a programas estadísticos como el Excel y el SPSS para expresar la información mediante tablas y figuras de manera descriptiva, y en forma inferencial mediante la comprobación de hipótesis aplicando el estadístico de correlación de Spearman que midió la fuerza de asociación entre variables. Para el desarrollo de cuestionarios se utilizó los formatos de cuestionario de acuerdo a la Guía de productos de investigación de la Universidad.

### **3.6 Método de análisis de datos**

De acuerdo a Rendon et al. (2016) este estudio utilizó un enfoque cuantitativo por lo tanto se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Esta investigación aplicó la estadística descriptiva que permitió caracterizar la información recolectada y presentarla en las tablas de frecuencia correspondiente a cada variable con sus dimensiones, los cuales fueron interpretados mediante los niveles deficiente, moderado y eficiente.

La estadística inferencial se aplicó a través de la prueba de kolmogorov Smirnov por tener una muestra mayor a 30 sujetos, esta prueba permitió determinar el estadístico Rho de Spearman para medir la fuerza de relación entre variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se mantuvo el carácter anónimo de los funcionarios trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco. Se respetó los derechos de autor y la producción intelectual mediante el uso de las normas APA (séptima edición). En el mismo sentido, y de acuerdo a los reglamentos y normativas establecidas por la Dirección de Investigación y la Escuela de Posgrado de la UCV, se mantuvieron los lineamientos correspondientes, y la investigación se tuvo que regir a la evaluación de la plataforma de similitud, el cual nos brinda un porcentaje de similitud con otros trabajos en la nube y repositorios. El enfoque científico en el procedimiento de la investigación se mantuvo coherente y de manera rigurosa se establecieron procedimientos y herramientas así mismo, la información obtenida se manipulo de

manera responsable. Y como manifestó Galán (2010), los estudios se basan en parámetros éticos que se deben seguir de manera responsable ya que, según la información manejada tiende a ser importante nuestro estudio, asimismo, valores como la honestidad y la verdad deben primar en beneficio de la contribución científica.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo Univariado

En la tabla 1, de la totalidad de colaboradores encuestados; 85.71% sostuvieron que la Gestión administrativa impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 8.93% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 5.36% sostiene que el impacto es de manera deficiente. En la dimensión 1 se observa que el 71.4% sostuvieron que el proceso administrativo impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 26.8% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 1.8% sostiene que el impacto es de manera deficiente. En la dimensión 2 se observa que el 75.0% sostuvieron que la Gestión de recursos humanos impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 19.64% sostienen que el impacto de manera deficiente y el 5.36% sostiene que el impacto es de manera eficiente. En la dimensión 3 se observa que el total de colaboradores encuestados; 80.4% sostuvieron que la competitividad administrativa impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 10.7% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 8.9% sostiene que el impacto es de manera deficiente.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias para la variable Gestión administrativa y sus dimensiones*

	V1: Gestión Administrativa		D1: Proceso administrativo		D2: Gestión de recursos humanos		D3: Competitividad	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Deficiente	3	5.36	1	1,8	11	19.64	5
Moderado	48	85.71	40	71,4	42	75.00	45	80,4
Eficiente	5	8.93	15	26,8	3	5.36	6	10,7
Total	56	100.00	56	100,0	56	100.00	56	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

De la tabla 2, del total de colaboradores encuestados; 67.9% sostuvieron que el compromiso organizacional impacta en nivel medio en una municipalidad de

Cerro de Pasco, el 23,2% sostienen que el impacto es alto y el 8.9% sostiene que el impacto es bajo. La dimensión 1 evidencia que el compromiso afectivo se encuentra en nivel medio con un 62.5%, seguido de nivel alto en 25% y con 12.5% en nivel bajo; por otro lado, en la dimensión 2 de continuidad se refleja que el 57.1% está en nivel medio, seguido por 28,6% en nivel alto y 14.3% en nivel bajo. La dimensión 3 señala que el compromiso normativo se encuentra en 69,6% de nivel medio, seguido por 19,6% de nivel alto y 10.7% de nivel bajo.

**Tabla 2**

*Distribución de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones*

	V2: Compromiso organizacional		D1: Afectivo		D2: Continuidad		D3: Compromiso normativo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	8,9	7	12,5	8	14,3	6	10,7
Medio	38	67,9	35	62,5	32	57,1	39	69,6
Alto	13	23,2	14	25,0	16	28,6	11	19,6
Total	56	100.00	56	100,0	56	100.00	56	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

### **Análisis descriptivo bivariado en función a los objetivos**

De acuerdo a la tabla 3, en la totalidad de colaboradores encuestados, declararon que cuando la variable gestión administrativa alcanzó el 60.7% en nivel moderado entonces la variable compromiso organizacional impactó en un nivel eficiente; el 17.9% declaró que en la variable gestión administrativa tuvo en nivel moderado y la variable compromiso organizacional impactó en nivel alto. Asimismo, el 7.1% declaró que cuando la variable gestión administrativa obtuvo un nivel moderado entonces la variable compromiso organizacional alcanzó un nivel bajo.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional*

	Compromiso Organizacional	Total
--	---------------------------	-------

		Bajo	Medio	Alto	
Gestión administrativa	Deficiente	0.0%	5.4%	0.0%	5.4%
	Moderado	7.1%	60.7%	17.9%	85.7%
	Eficiente	1.8%	1.8%	5.4%	8.9%
	Total	8.9%	67.9%	23.2%	100.0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

De acuerdo a la tabla 4, del total de colaboradores encuestados, declararon que cuando la dimensión proceso administrativo alcanzó el 58.9% en nivel moderado entonces la variable compromiso organizacional impactó en un nivel medio; el 17.9% declaró que en la dimensión proceso administrativo tuvo en nivel eficiente y la variable compromiso organizacional impactó en nivel alto. Asimismo, el 7.1% declaró que cuando la dimensión proceso administrativo obtuvo un nivel eficiente entonces la variable compromiso organizacional alcanzó un nivel medio.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada entre proceso administrativo y compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Proceso administrativo	Deficiente	0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
	Moderado	7,1%	58,9%	5,4%	71,4%
	Eficiente	1,8%	7,1%	17,9%	26,8%
	Total	8,9%	67,9%	23,2%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

De acuerdo a la tabla 5, del total de colaboradores encuestados, declararon que cuando la dimensión gestión de los recursos humanos alcanzó el 50% en nivel moderado entonces la variable compromiso organizacional impactó en un nivel medio; el 16.1% declaró que la dimensión gestión de los recursos humanos tuvo en

nivel moderado y la variable compromiso organizacional impactó en nivel alto. Asimismo, el 16.1% declaró que cuando la dimensión gestión de los recursos humanos obtuvo un nivel deficiente entonces la variable compromiso organizacional alcanzó un nivel medio.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada entre gestión de Recursos Humanos y compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de los recursos humanos	Deficiente	0.0%	16.1%	3.6%	19.6%
	Moderado	8.9%	50.0%	16.1%	75.0%
	Eficiente	0.0%	1.8%	3.6%	5.4%
	Total	8.9%	67.9%	23.2%	100.0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

De acuerdo a la tabla 6, del total de colaboradores encuestados, declararon que cuando la dimensión competitividad alcanzó el 60.7% en nivel moderado entonces la variable compromiso organizacional impactó en un nivel medio; el 14.3% declaró que la dimensión competitividad tuvo en nivel moderado y la variable compromiso organizacional impactó en nivel alto. Asimismo, el 7.1% declaró que cuando la dimensión competitividad obtuvo un nivel eficiente entonces la variable compromiso organizacional alcanzó un nivel alto.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada entre competitividad y compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Competitividad	Deficiente	1.8%	5.4%	1.8%	8.9%
	Moderado	5.4%	60.7%	14.3%	80.4%
	Eficiente	1.8%	1.8%	7.1%	10.7%
	Total	8.9%	67.9%	23.2%	100.0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

## **Análisis inferencial bivariado**

### **Contrastación de hipótesis**

A través de la contratación de Kolmogorov-Smirnov (K-S) que es una validación que se plantea a las muestras de investigación de tamaño considerable ( $n \geq 30$ ). El parámetro que se debe tener en cuenta al momento de aplicar esta prueba es que no debe ser rechazado  $H_0$  si se da un valor de  $p\text{-value} \geq \alpha$ , ya que cuando establecemos el rango de confiabilidad de la prueba (Flores et al, 2017), se utiliza considerando el tamaño de la muestra en análisis que tiende a superar los 30.

Se evidencia que las variables son significantes  $p > 0,05$ , así que se puede tomar en cuenta un rechazo al  $H_0$  y por lo general ese resultado nos manifiesta que existe una distribución de la muestra normal. Porque a la información resultante se le aplicó el coeficiente de Pearson (anexo de prueba de normalidad).

### **Hipótesis general**

De la tabla 7, se inicia con el supuesto que la gestión administrativa y compromiso organizacional presentan correlación. Entonces, se observa que la correlación entre es positiva en un nivel obtenido de 0,432; por lo tanto, existe relación entre las variables investigadas; explicando que, ante el desarrollo eficiente de la gestión administrativa será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco. Con el resultado del sig bilateral =  $0.000 < 0.05$  muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional lo cual es beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

### **Tabla 7**

*Análisis de correlación entre las gestión administrativa y compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,432

Sig. (bilateral)	,000
N	56

Nota: Datos tomados del SPSS 26

### Hipótesis específica 1

De la tabla 8, se observa que la correlación entre el proceso administrativo y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,482; por lo tanto, existe relación entre la primera dimensión la gestión administrativa y segunda variable investigada; explicando que, ante el desarrollo eficiente del proceso administrativo será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco. Este resultado permite decidir que el resultado del sig bilateral = 0.000 < 0.05 muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre el proceso administrativo y el compromiso organizacional lo cual es beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

### Tabla 8

*Análisis de correlación entre la dimensión proceso administrativo y la variable compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Proceso administrativo	Coefficiente de correlación	,482
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Nota: Datos tomados del SPSS 26

### Hipótesis específica 2

De la tabla 9, se observa que la correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,371; por lo tanto, existe relación entre la segunda dimensión de la gestión administrativa y segunda variable investigada; explicando que, ante el desarrollo eficiente de la

gestión de recursos humanos será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco. Con el resultado del sig bilateral = 0.005 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional lo cual es beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

**Tabla 9**

*Análisis de correlación entre la dimensión gestión de los Recursos Humanos en la variable compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Correlación de Pearson	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,371
		Sig. (bilateral)	,005
		N	56

Nota: Datos tomados del SPSS 26

### Hipótesis específica 3

De la tabla 10, se observa que la correlación entre la competitividad y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,362; por lo tanto, existe relación entre la tercera dimensión de la gestión administrativa y segunda variable investigada; explicando que, ante el desarrollo eficiente de la competitividad será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco. El resultado del sig bilateral = 0.005 < 0.05 muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional lo cual es beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

**Tabla 10**

*Análisis de correlación entre la dimensión de la competitividad y la variable compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
--	--	---------------------------	--

---

Correlación de Pearson	Competitividad	Coefficiente de correlación	,362
		Sig. (bilateral)	,006
		N	56

---

Nota: Datos tomados del SPSS 26

## V. DISCUSIÓN

En este documento investigativo que como principal finalidad fue determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en un municipio de Cerro de Pasco. Con el fin de obtener resultados se consideró teorías relacionadas que tuvieron análisis inferencial de forma estadística para correlacionar la existencia de fundamentos que hay entre las variables estudiadas. De esa manera, se mostró objetivos específicos del estudio: determinar la relación del proceso administrativo y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, determinar la relación que existe entre la competitividad y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco. En la fase de resultados y la discusión de los mismos con diferentes autores especialistas en la materia a fin de comparar sus teorías, así mismo con antecedentes de investigaciones realizadas.

En la presente discusión de resultados se tiene en cuenta a la hipótesis general que se estableció en el estudio, que buscó confirmar la gestión administrativa y compromiso organizacional guardan alguna relación en los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco. Los hallazgos que se evidenciaron en el análisis de manera descriptiva deducen que los colaboradores que fueron entrevistados el 85.71% sostuvieron que la Gestión administrativa impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 8.93% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 5.36% sostiene que el impacto es de manera deficiente. Considerando ahora los resultados de los análisis inferenciales que se ejecutaron en la vinculación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional es un resultado claro, de 0,432; culminando en una conclusión que las variables si guardan una relación positiva; deduciendo, que se efectuó de manera eficiente la gestión administrativa siendo más alto el compromiso organizacional en los trabajadores municipales de Cerro de Pasco; y un Sig. (Bilateral)= 0.000, este resultado hace referencia a un rechazo a la hipótesis nula y en ese caso se toma en consideración a la hipótesis alterna; teniendo en cuenta que, al evidenciar un vínculo de las variables de estudio: gestión

administrativa y compromiso organizacional, esto representa un aspecto benéfico para el municipio de cerro de Pasco, que es materia de estudio.

Por consiguiente, los hallazgos demuestran que el fundamento teórico de Luis y García (2020) señala a la Gestión administrativa como cúmulo de procesos en los cuales se relacionan las tareas que tienen un objetivo empresarial, y estas dependen de la ejecución de manera eficiente de actividades tanto de manera individual como en conjunto de manera eficiente y eficaz. En la conceptualización de gestión administrativa también se tomó en cuenta definiciones como de los siguientes autores: según Meléndez (2020) la gestión administrativa requiere de técnicas que permitan dirigir la organización, puesto que facilita el logro de objetivos teniendo presente que se debe utilizar adecuadamente la dirección, organización, control y planificación). Sin embargo, en palabras de Mendivel et al (2020), que indica que la gestión administrativa es uno de los pilares al momento de emprender un negocio, pues de ello dependerá el éxito de dicho negocio o empresa.

Los hallazgos que se encontraron mediante la estadística descriptiva justifican los datos encontrados en el estudio realizado por Valdebenito (2020), el cual realizó su estudio con las mismas variables demostradas y este halló una vinculación de variables de 0,786. Así mismo el resultado que obtuvo en sig. (bilateral) = 0,001; guardando una relación de manera significativa de las variables estudiadas.

Estela y Salazar (2022) autora que realizó un estudio con similitud en las variables de estudio de esta investigación, se enfocó en una estrategia metodológica no experimental-correlacional; como el valor de  $p = 0,001 < 0,05$ , lo cual tuvo que rechazar esta hipótesis nula y se comprobó que a un mejor nivel de gestión administrativa se le atribuye un mejor compromiso profesional.

Anchelia et al. (2021), determinaron la relación de la gestión administrativa con los niveles de compromiso organizacional con un estudio de tipo básica, cuantitativa y correlacional, mostraron que ante un 56% de nivel de gestión administrativa existe un buen nivel compromiso organizacional, también se reflejan relación significativa de 0.361 evidenciando que hay relación directa y positiva entre la Gestión administrativa y niveles de compromiso organizacional.

Cerna (2020), autor que estudia las variables a través de sus investigaciones remarcadas en nuestras bases teóricas, se enfocó en un método descriptivo-correlacional, demostraron que frente a la existencia de un nivel eficiente en la gestión administrativa (42%) también presentan un nivel alto en el compromiso organizacional (44%) y con un coeficiente  $\rho=0.767$ , demostraron una relación positiva considerable entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa.

El estudio realizado por Mamani (2018) a través de una investigación básica de diseño correlacional encontrando que el 7.6% de los trabajadores municipales señalan que existe un rango deficiente de compromiso organizacional, y por otro lado el 42,4% en rango bajo, el 47.5% en un nivel alto y para el 4.5% un nivel muy alto. Finalmente, con un coeficiente 0.852 en la escala de R de Pearson hallaron una relación significativa entre el compromiso de los trabajadores con su organización y la gestión administrativa.

La discusión de la hipótesis específica 1 tuvo como finalidad si existe relación significativa entre el proceso administrativo y el compromiso organizacional. Los resultados en la estadística descriptiva refieren que del total de colaboradores encuestados; 71.4 % sostuvieron que el proceso administrativo impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 26.8% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 1.8% sostiene que el impacto es de manera deficiente.

En el análisis inferencial se evidenció la correlación entre el proceso administrativo y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,482; por lo tanto, existe relación entre la primera dimensión la gestión administrativa y segunda variable investigada; explicando que, ante el desarrollo eficiente del proceso administrativo será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco y con el resultado del sig bilateral =  $0.000 < 0.05$  muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre el proceso administrativo y el compromiso organizacional lo cual es beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

Los hallazgos de la investigación se contrastan en las teorías de Cano (2017), quien define al proceso administrativo como todos los momentos para

conseguir los objetivos de la empresa. También se acepta lo sostenido por Saucedo (2019) quien sostiene la necesidad de llevar a cabo diversos procesos que oriente a los colaboradores en la realización de su labor; por otro lado, Mero (2022) determinó que el proceso administrativo mejora en un 83,08% en el compromiso laboral. En otro estudio de Valdebenito (2020) quienes encontraron como resultados un p-valor de 0,001 y una relación causal  $r = 0,786$  entre las variables de estudios, por lo tanto, los investigadores concluyen estadísticamente que, los procedimientos administrativos de gestión si tienen efectos positivos sobre rangos de compromiso de los trabajadores con su institución laboral.

Para discutir los resultados de la segunda hipótesis se consideró la relación entre la gestión de Recursos Humanos y el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco. Estos hallazgos estadísticos descriptivos que hacen referencia a la totalidad de colaboradores estudiados; 75.0% sostuvieron que la Gestión de recursos humanos ejerce de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 19.64% sostienen que el impacto de manera deficiente y el 5.36% sostiene que el impacto es de manera eficiente.

En el análisis inferencial se evidencia la relación entre la gestión de RH y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,371; por lo tanto, existe relación entre la segunda dimensión gestión de los RH y segunda variable investigada; explicando que, ante el desarrollo eficiente de la gestión de RH será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco. Por lo tanto, con el resultado del sig bilateral =  $0.005 < 0.05$  muestra que la hipótesis nula es rechazada tomando en cuenta así la hipótesis alterna; afirmando que, una identificación de relaciones entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional sería beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

De tal forma los hallazgos que tienen la base teórica de Torres (2022) quien conceptúa a la gestión de recursos humanos como el núcleo de todas las organizaciones, ya que por medio de su talento hace posible la producción y calidad de servicios y productos que requieren nuestros clientes o usuarios, por otro lado, Luis y García (2020) señalan que involucra a varios procesos como la rotación de personal, clima laboral, capacitación entre otros. Es necesario considerar lo

sostenido por Boukamcha (2022) quien sostiene que la motivación es un elemento importante de la gestión de los RH porque permite satisfacer las expectativas de los trabajadores a fin de mejorar su compromiso organizacional.

De forma cuantitativa, en los hallazgos de la investigación esta justificada la relación que ejercen las variables estudiadas, así mismo se enfoca que el estudio ejecutado por Anchelia et al (2021), que se enfoco en la variable gestión administrativa, que fue ejecutado bajo una estrategia metodológica No experimental de enfoque transversal, se determino un coeficiente de Spearman de 0.361, lo que significa que es evidente la relación entre las variables de estudio; estas tienen una relación directamente comprobada bajo este enfoque.

En la tercera hipótesis nos enfocamos como finalidad en verificar la existencia de una relación entre la competitividad y el compromiso organizacional en los trabajadores de un municipio de Cerro de Pasco. En los hallazgos con métodos descriptivos y enfocados hacia la estadística, infieren que de la totalidad de la muestra estudiada (trabajadores); el 80.4% sostuvieron que la competitividad administrativa impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 10.7% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 8.9% sostiene que el impacto es de manera deficiente.

En los hallazgos de la investigación enfocados en el análisis inferencial, tenemos como evidencia la relación entre la competitividad y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,362; por consiguiente, se evidencia una relación de la tercera dimensión de la gestión administrativa y segunda variable investigada; explicando que, ante el desarrollo eficiente de la competitividad será más alto el compromiso organizacional en los trabajadores de un municipio de Cerro de Pasco y con el resultado del sig bilateral =  $0.005 < 0.05$  muestra un rechazo a la hipótesis nula por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional lo cual es beneficioso para un municipio de cerro de Pasco.

El resultado inferencial confirma lo señalado por Manzano (2019), autor que se enfoco en el estudio de temas similares a este estudio, su diseño metodológico es de investigación básica, descriptiva y correlacional la muestra total fue de 76 trabajadores, encontrándose la correlación significativa ( $p=0,004$ ), se determinó que el compromiso normativo tiene una relación medianamente fuerte con el

sentido competitivo percibido ( $r=0,510$ ;  $p=0,004$ ). Entonces se confirma lo sostenido por el autor base Luis y García (2020) quien señala a la Gestión administrativa como un sinnúmero de procesos en los cuales se relacionan las tareas que tienen un objetivo empresarial, y estas dependen de la ejecución de manera eficiente de actividades tanto de manera individual como en conjunto.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Respecto al objetivo general, se concluye que la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en un municipio de cerro de pasco tienen relación y esto se evidencia con el coeficiente Rho de Spearman 0,432 lo cual significa que cuanto mejor sea la Gestión administrativa se verá mayor compromiso organizacional, asimismo se obtuvo que un 85.71% de los encuestados sostuvieron que la Gestión administrativa está en un rango moderado, 8.93% la ubica en el nivel eficiente y 5.36% la ubica de manera deficiente.
- Segunda** : Se determinó que la correlación entre el proceso administrativo y el compromiso organizacional es positiva con un Rho de Spearman de 0,482; asimismo los resultados 71.4% sostienen que el proceso administrativo impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 26.8% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 1.8% sostiene que el impacto es de manera deficiente.
- Tercera** : Se determinó que la gestión de RH tiene relación con el compromiso organizacional es positiva a través del valor de Rho Spearman de 0,371; por lo tanto, ante el desarrollo eficiente de la gestión de RH será más alto el compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio de Cerro de Pasco, en los estadísticos descriptivos se evidencia que el 75.0% sostuvieron que la gestión de RH impacta de forma moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 19.64% sostienen que el impacto de manera deficiente y el 5.36% sostiene que el impacto es de manera eficiente.

**Cuarta** : Se determinó que la correlación entre la competitividad y el compromiso organizacional es positiva en un nivel obtenido de 0,362; por lo tanto, ante el desarrollo eficiente de la competitividad será más alto el compromiso organizacional en los trabajadores de un municipio de Cerro de Pasco; también se evidencia que el 80.4% sostuvieron que la competitividad administrativa impacta de manera moderada en una municipalidad de Cerro de Pasco, el 10.7% sostienen que el impacto de manera eficiente y el 8.9% sostiene que el impacto es de manera deficiente.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : A los funcionarios del municipio de Cerro de Pasco estudiado llevar a cabo reuniones permanentes entre las autoridades municipales y los colaboradores a fin de realizar las afinaciones necesarias en la gestión tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores. Estas reuniones se podrían dar de manera mensual permitiendo la interacción vertical.
- Segunda** : Se a los directivos municipales hacer un monitoreo a los procesos administrativos que realiza cada área del sector municipal a fin de vincular a los colaboradores de acuerdo a su perfil a los diversos cargos que tiene la gestión municipal según los cambios permanentes que se dan en el sector.
- Tercera** : Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos realizar continuamente incentivos a los colaboradores del municipio para incrementar su compromiso con la institución. Los incentivos pueden ser no monetarios de reconocimiento a la labor realizada.
- Cuarta** : Se recomienda a los colaboradores del municipio capacitarse continuamente para tener un mejor desenvolvimiento y compromiso organizacional. Las capacitaciones deben tener un contenido elaborado por los especialistas a fin de mejorar la competitividad de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. In The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance: *Abdirahman, Hussein Isse Hassan*. <http://zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/2489/1/1032717610.pdf>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arraes, V.M. Et al. (2017). Relação entre aspectos de modernidade organizacional e comprometimento organizacional. *Revista de Administração FACES Journal*, 16 (1), 66-85, 2017.
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., y Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 1757-1778. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695).
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria
- Boukamcha, F. (2022) A comparative study of organizational commitment process in the private and public sectors, *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print No. ahead-of-print 8(2). <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2866>
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic management in public administration. In Oxford Research Encyclopedia of Politics. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Cano, C. (2017). La administración y el proceso administrativo. <https://ccie.com.mx/wpcontent/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Cavazos, A. J., & Encinas, O. F. C. (2016). Influencia del engagement académico en la lealtad de estudiantes de posgrado: un abordaje a través de un modelo de ecuaciones estructurales. *Estudios Gerenciales*, 32(140), 228-238. 10.1016/j.estger.2016.07.001. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?>

- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - Reglamento RENACYT. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_37\\_49\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_37_49_final.pdf)
- Cerna, M. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle) <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6832/Mercedes%20Rocio%20CERNA%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Cyunel, V. (2021). Conflictos laborales y dinámica productiva en el sector de Labor disputes and productive dynamics in the oil and gas extraction sector (Argentina, 2006-2015). *ESTUDIOS DEL TRABAJO*, 1(62), 1–24. <http://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/103>
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Management Researches*, 12(44), 155-180. [https://jmr.usb.ac.ir/article\\_5043\\_en.html?lang=fa](https://jmr.usb.ac.ir/article_5043_en.html?lang=fa)
- Estela, A. y Salazar, H. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una Universidad Particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *Global Business Administration Journal* 6(1), 2022.
- Figueroa, R. (2021). *Compromiso organizacional y productividad en la gestión administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021*. (Tesis doctoral, universidad Cesar Vallejo) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81042/Figueroa\\_PRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81042/Figueroa_PRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores-Ruiz, Eric, Miranda-Novales, María Guadalupe, & Villasís-Keever, Miguel Ángel. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba

- estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista alergia México, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Fonseca-Herrera, J. M., Cruz-Torres, C. E., & Chacón-Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Frantzana, A., & Charalambous, M. Leadership Roles and Motivation. Leadership Roles and Motivation Factors Leading to Occupational Burnout amongst Staff, including Nurses, Working in the Public Health Field. DOI: 10.34297/AJBSR.2019.03.000666
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestion Administrativa. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 313–318. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-4668-1190>
- Guillin Llanos, X. M., Mosquera Arévalo, A. P., & Pérez Cruz, I. C. (2022). Gestión administrativa de los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333–338. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100333](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100333)
- Hernández, L., Hernández, M. y Tovar M., (2022). *Capacitación laboral en herramientas digitales. Vincula Téctica*, 7(1), 130–143. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-74>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- López, L. y García, T. (2020). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación a la gestión administrativa de las organizaciones. *Vinculatéctica Efan*, 6(2), 240-248. <https://acortar.link/LJDg2U>
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 334-340). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>
- Kohei Suzuki & Hyunkang Hur (2020) Bureaucratic structures and organizational commitment: findings from a comparative study of 20 European countries.

- Kokhanovskaya, I. I., Fatykhova, A. L., Khachatryan, A. A., & Khachatryan, K. S. (2019). Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 62, p. 02002). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196202002>
- López P. & Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Luis-López, J. y García-Lopez, T. (2020) Diseño y validación de un instrumento para la evaluación a la gestión administrativa de las organizaciones. *Vinculatégica Efan*, 6(2), 240-248. [http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6\\_1/17%20LUIS\\_GAR\\_CIA.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/17%20LUIS_GAR_CIA.pdf)
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27068?locale-attribute=es>
- Manterola, C., Quiroz, 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. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Manzano, A. (2019), Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una Institución Educativa Pública y Privada de Quito-ecuador. *RES NON VERBA*, 9(2), 1390-6968. ISSN: 2661-6769
- Meléndez, J. S. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1510–1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.17](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.17)
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sanchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo.

- Revista Conrado*, 16(72), 262–268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la Universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Investigación & Negocios*, 12(19), 75–82. [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a08.pdf)
- Meneses J. (2016). *El Cuestionario*. Ed. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya; 2016
- Mero, R. (2020) *Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del Canton Puerto Lopez*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3836/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION-RICHARD-MERO-2022.pdf>
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(00\)00053-x](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(00)00053-x)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-35922016000200181&script=sci\\_arttext&tlng=es#B22](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-35922016000200181&script=sci_arttext&tlng=es#B22)
- Morales Muñoz, R. (2021). El impacto de los conflictos laborales en las empresas agroexportadoras de Lima, durante el año 2019. *Anales Científicos*, 82(1), 73–82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8165252>
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 99-111. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.004>
- Munch, L. (2014). *Administración* (Segunda ed). Pearson Educación
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of*

healthcare leadership, 10, 21. doi: 10.2147/JHL.S147885. PMID: 29719425; PMCID: PMC5922238.

- Nóbrega, O. Okazaki, D. Organizational Commitment In The Public Sector: Review And Research Agenda. *Revista pensamiento contemporáneo en administración*, 12 (2), 43-54. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v12i2.1259>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3PsruvX>
- Ocando-Cardozo, H. Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57. <https://bit.ly/2FCTYUt>
- Peña-Cárdenas, M. C., Díaz-Díaz, M., Chávez-Macías, A. G., & Sánchez-Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://bit.ly/3h9SK0J>
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://bit.ly/34kfqlb>
- Ramírez Cardona, C. (2016). *Fundamentos de Administración de Empresas*. ECOE Ediciones
- Rivera, J., Geuerro, N., Garcia, L., & Jaramillo, S. (2017). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional de Ecuador*. 6
- Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, A. (2020). *Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47954>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Suppor.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Saucedo, M. (2019). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2019*. [Tesis de Titulación en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Chepén, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44873>
- Soledispa-Rodríguez, X. E., & Pionce-Choez, J. M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 280–294
- Stan, M. M. (2013). Predictors of the organizational commitment in the Romanian academic environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 672-676. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.373>
- Suzuki, K., & Hur, H. (2020). Bureaucratic structures and organizational commitment: findings from a comparative study of 20 European countries. *Public Management Review*, 22(6), 877-907. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1619813>
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing job attitudes: the roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00074-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00074-5)
- Torres, G. (2022) *Desafíos en el entorno de la información y la documentación ante las problemáticas sociales actuales*, México: UNAM. Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2022. [https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI\\_UNAM/513/1/07\\_desafios\\_entorno\\_federico\\_hernandez.pdf](https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/513/1/07_desafios_entorno_federico_hernandez.pdf)
- Unión Europea (2001), *Second Report on Economic and Social Cohesion*, Bruselas. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/R129\\_Medeiros.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/R129_Medeiros.pdf)

- 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>
- Zambrano, J. (2021). *Padecen 75% de trabajadores estrés laboral por falta de planeación en empresas*. Milenio
- Zapata, D. C., & Mesa, H. D. (2020). Las condiciones del trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 53(00), 205–231. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n53/2145-9355-dere-53-205.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión administrativa				
¿La gestión administrativa y compromiso organizacional guardan relación en los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?	Determinar si la Gestión administrativa guarda relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022	Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Procesos administrativos	Planeación Organización Dirección Control	1-6	Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).	Deficiente (18 - 41) Moderado (42 - 65) Eficiente (66 - 90)
			Gestión de recursos humanos	Rotación de personal Clima laboral Capacitación Motivación de personal Liderazgo	7-12		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Competitividad	Acciones de responsabilidad administrativa Competencia Uso de tecnología Innovación	13-18		
¿Los procesos administrativos y compromiso organizacional guardan relación en los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?	Determinar la relación que existe entre el proceso administrativo y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.	Existe relación entre el proceso administrativo y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.	Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿La gestión de recursos humanos y compromiso organizacional guardan relación en los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?	Determinar la relación que existe entre gestión de recursos y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.	Existe relación entre la gestión de recursos y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.	Afectivo	Identificación con los valores y metas de la organización Deseo de mantenerse como	1-6	Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo, ni en	Bajo (18 - 41) Medio (42 - 65) Alto

¿La competitividad y compromiso organizacional guardan relación en los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022?	Determinar la relación que existe entre la competitividad y compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022.	Existe relación entre la competitividad y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Cerro de Pasco.		miembro de la institución		desacuerdo (3 puntos), desacuerdo (2 puntos), totalmente desacuerdo (1 punto).	(66 al 90)
<b>Metodología de la investigación</b>			Continuidad	Perdidas al dejar la institución	7-12		
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico <b>Método:</b> Descriptivo-Inferencial <b>Diseño:</b> Correlacional	<b>Población:</b> 65 trabajadores de la municipalidad de Cerro de Pasco. <b>Muestra:</b> 65 trabajadores de la municipalidad de Cerro de Pasco.	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario	Compromiso normativo	Sentimiento de obligación de permanencia en la institución	13-18		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Gestión administrativa	La variable gestión administrativa, Luis y García (2020) es entendida como un cumulo de actividades que se encuentran dirigidas al logro de una meta organizacional, la cual depende de la realización.	De acuerdo con Luis y García (2020) y se operacionalizó en tres dimensiones: Procesos administrativos , gestión de recursos humanos y competitividad	Procesos administrativos	Planeación Organización Dirección Control	Ordinal
			Gestión de recursos humanos	Rotación de personal Clima laboral Capacitación Motivación de personal Burnout Liderazgo	Ordinal
			Competitividad	Acciones de responsabilidad administrativa Competencia Uso de tecnología Innovación	Ordinal
<b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional	La mayoría identifica este concepto como las fortalezas de las implicaciones e identificaciones individuales en una organización (Mamani, 2018).	Se operacionalizó en tres dimensiones y a través de un cuestionario.	Afectivo	Identificación con los valores y metas de la organización Deseo de mantenerse como miembro de la institución	Ordinal
			Continuidad	Perdidas al dejar la institución	Ordinal
			Compromiso o normativo	Sentimiento de obligación de permanencia en la institución	Ordinal

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El cuestionario cuenta con 18 preguntas y en escala de Likert de 5 opciones: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Proceso administrativo</b>					
01	La planeación institucional es eficiente					
02	Consideras que no existe una verdadera organización					
03	Consideras que aportas positivamente al proceso administrativo de tu institución					
04	La dirección está bien orientada					
05	Existe control para una gestión eficiente					
06	Tus compañeros colaboran con el control interno					
	<b>Dimensión 2: Gestión de Recursos Humanos</b>					
07	La rotación de personal es positiva para la institución					
08	Cree usted que no existe un buen clima laboral					
09	Existe constante capacitación para los colaboradores de la institución					
10	Se motiva constantemente al personal de la institución					
11	Para usted los colaboradores sufren del Burnout					
12	Usted considera que los directivos lideran adecuadamente a sus colaboradores					
	<b>Dimensión 3: Competitividad</b>					
13	Existe acciones de responsabilidad administrativa					
14	No existe competencia entre los trabajadores					
15	Las competencias laborales de los trabajadores es ineficiente					
16	La tecnología utilizada permite a la municipalidad distrital de Cerro de Pasco ser una institución competitiva					
17	Se capacita al personal en el uso de las tecnologías					

18	La gestión administrativa de la municipalidad promueve la innovación					
<b>SUB-TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

Adaptado de Luis y García (2020)

## CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El cuestionario cuenta con 18 preguntas y en escala de Likert de 5 opciones: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Afectivo</b>					
01	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometido con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales					
02	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización					
03	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad					
04	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización					
05	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores					
06	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.					
	<b>Dimensión 2: Continuidad</b>					
07	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera que la lealtad del personal es importante					
08	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco pone en práctica los valores de la organización					
09	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco invierte en el desarrollo del personal					
10	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de funciones del personal					
11	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera importante la capacitación de su personal					
12	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la permanencia del personal en la institución					
	<b>Dimensión 3: Normativo</b>					

<b>13</b>	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco brinda apoyo especial al personal de la institución					
<b>14</b>	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización					
<b>15</b>	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco se siente obligado con la gente que labora en la organización					
<b>16</b>	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la estabilidad laboral					
<b>17</b>	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece vínculos laborales con su personal					
<b>18</b>	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco valora la lealtad del personal de la institución					
	<b>SUB-TOTAL</b>					
	<b>TOTAL</b>					

Adaptado de Mamani (2018)

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Proceso administrativo</b>							
1	La planeación institucional es eficiente	X		X		X		
2	Consideras que no existe una verdadera organización	X		X		X		
3	Consideras que aportas positivamente al proceso administrativo de tu institución	X		X		X		
4	La dirección está bien orientada	X		X		X		
5	Existe control para una gestión eficiente	X		X		X		
6	Tus compañeros colaboran con el control interno	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Gestión de Recursos Humano</b>							
7	La rotación de personal es positiva para la institución	X		X		X		
8	Cree usted que no existe un buen clima laboral	X		X		X		
9	Existe constante capacitación para los colaboradores de la institución	X		X		X		
10	Se motiva constantemente al personal de la institución	X		X		X		
11	Para usted los colaboradores sufren del Burnout	X		X		X		

12	Usted considera que los directivos lideran adecuadamente a sus colaboradores	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Competitividad</b>								
13	Existe acciones de responsabilidad administrativa	X		X		X		
14	No existe competencia entre los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las competencias laborales de los trabajadores son ineficientes	X		X		X		
16	La tecnología utilizada permite a la municipalidad distrital de Cerro de Pasco ser una institución competitiva	X		X		X		
17	Se capacita al personal en el uso de las tecnologías	X		X		X		
18	La gestión administrativa de la municipalidad promueve la innovación	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.** Dr/ Mg: Ada Valdez Arango            **DNI: 21522736**

**Especialidad del validador:** Doctor en Derecho / Docente en Derecho Municipal

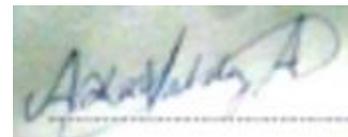
...17.....de...octubre del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



DNI: 21522736

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometido con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales	X		X		X		
2	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización	X		X		X		
3	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad	X		X		X		
4	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización	X		X		X		
5	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores	X		X		X		
6	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometida con resolver problemas laborales de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
7	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera que la lealtad del personal es importante	X		X		X		
8	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco pone en práctica los valores de la organización	X		X		X		
9	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco invierte en el desarrollo del personal	X		X		X		
10	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de funciones del personal	X		X		X		
11	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera importante la capacitación de su personal	X		X		X		

12	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la permanencia del personal en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco brinda apoyo especial al personal de la institución	X		X		X		
14	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización	X		X		X		
15	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco se siente obligado con la gente que labora en la organización	X		X		X		
16	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la estabilidad laboral	X		X		X		
17	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece vínculos laborales con su personal	X		X		X		
18	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco valora la lealtad del personal de la institución	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.** Dr/ Mg: Ada Valdez Arango            **DNI: 21522736**

**Especialidad del validador:** Doctor en Derecho / Docente en Derecho Municipal

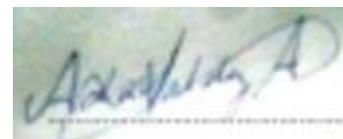
...17.....de...octubre del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



DNI: 21522736

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Proceso administrativo</b>							
1	La planeación institucional es eficiente	X		X		X		
2	Consideras que no existe una verdadera organización	X		X		X		
3	Consideras que aportas positivamente al proceso administrativo de tu institución	X		X		X		
4	La dirección está bien orientada	X		X		X		
5	Existe control para una gestión eficiente	X		X		X		
6	Tus compañeros colaboran con el control interno	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Gestión de Recursos Humano</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La rotación de personal es positiva para la institución	X		X		X		
8	Cree usted que no existe un buen clima laboral	X		X		X		
9	Existe constante capacitación para los colaboradores de la institución	X		X		X		
10	Se motiva constantemente al personal de la institución	X		X		X		
11	Para usted los colaboradores sufren del Burnout	X		X		X		
12	Usted considera que los directivos lideran adecuadamente a sus colaboradores	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Competitividad</b>							
13	Existe acciones de responsabilidad administrativa	X		X		X		

14	No existe competencia entre los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las competencias laborales de los trabajadores es ineficiente	X		X		X		
16	La tecnología utilizada permite a la municipalidad distrital de Cerro de Pasco ser una institución competitiva	X		X		X		
17	Se capacita al personal en el uso de las tecnologías	X		X		X		
18	La gestión administrativa de la municipalidad promueve la innovación	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.** Dr/ Mg: Henry Godoy Laurente              **DNI:** 41730611

**Especialidad del validador:** Especialista en Estadística

...17.....de...octubre del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



DNI: 41730611

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometido con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales	X		X		X		
2	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización	X		X		X		
3	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad	X		X		X		
4	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización	X		X		X		
5	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores	X		X		X		
6	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometida con resolver problemas laborales de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
7	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera que la lealtad del personal es importante	X		X		X		
8	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco pone en práctica los valores de la organización	X		X		X		
9	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco invierte en el desarrollo del personal	X		X		X		
10	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de funciones del personal	X		X		X		
11	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera importante la capacitación de su personal	X		X		X		

12	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la permanencia del personal en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco brinda apoyo especial al personal de la institución	X		X		X		
14	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización	X		X		X		
15	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco se siente obligado con la gente que labora en la organización	X		X		X		
16	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la estabilidad laboral	X		X		X		
17	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece vínculos laborales con su personal	X		X		X		
18	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco valora la lealtad del personal de la institución	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.** Dr/ Mg: Henry Godoy Laurente            **DNI:** 41730611

**Especialidad del validador:** Especialista en Estadística

...17.....de...octubre del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



DNI: 41730611

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Proceso administrativo</b>							
1	La planeación institucional es eficiente	X		X		X		
2	Consideras que no existe una verdadera organización	X		X		X		
3	Consideras que aportas positivamente al proceso administrativo de tu institución	X		X		X		
4	La dirección está bien orientada	X		X		X		
5	Existe control para una gestión eficiente	X		X		X		
6	Tus compañeros colaboran con el control interno	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Gestión de Recursos Humano</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La rotación de personal es positiva para la institución	X		X		X		
8	Cree usted que no existe un buen clima laboral	X		X		X		
9	Existe constante capacitación para los colaboradores de la institución	X		X		X		
10	Se motiva constantemente al personal de la institución	X		X		X		
11	Para usted los colaboradores sufren del Burnout	X		X		X		
12	Usted considera que los directivos lideran adecuadamente a sus colaboradores	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Competitividad</b>							
13	Existe acciones de responsabilidad administrativa	X		X		X		

14	No existe competencia entre los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las competencias laborales de los trabajadores son ineficientes	X		X		X		
16	La tecnología utilizada permite a la municipalidad distrital de Cerro de Pasco ser una institución competitiva	X		X		X		
17	Se capacita al personal en el uso de las tecnologías	X		X		X		
18	La gestión administrativa de la municipalidad promueve la innovación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

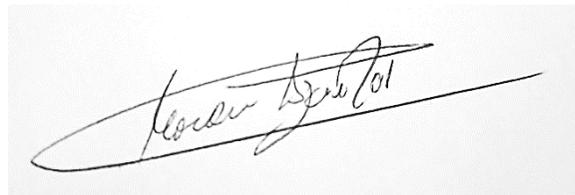
**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Kevin Christian Morón Aguilar  
**DNI:**70084444

**Especialidad del validador:** Especialista en Administración y Dirección de Empresas.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima. 01 de octubre del 2022



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometido con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales	X		X		X		
2	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización	X		X		X		
3	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad	X		X		X		
4	La Municipalidad Distrital de Cerro Pasco motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización	X		X		X		
5	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores	X		X		X		
6	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco está comprometida con resolver problemas laborales de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera que la lealtad del personal es importante	X		X		X		
8	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco pone en práctica los valores de la organización	X		X		X		
9	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco invierte en el desarrollo del personal	X		X		X		
10	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece el cumplimiento de funciones del personal	X		X		X		
11	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco considera importante la capacitación de su personal	X		X		X		
12	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la permanencia del personal en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

13	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco brinda apoyo especial al personal de la institución	X		X		X	
14	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización	X		X		X	
15	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco se siente obligado con la gente que labora en la organización	X		X		X	
16	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco promueve la estabilidad laboral	X		X		X	
17	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco establece vínculos laborales con su personal	X		X		X	
18	La Municipalidad Distrital de Cerro de Pasco valora la lealtad del personal de la institución	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

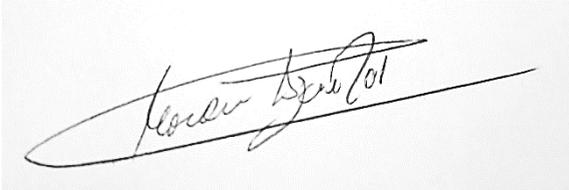
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Kevin Christian Morón Aguilar  
**DNI:**70084444

**Especialidad del validador:** Especialista en Administración y Dirección de Empresas.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima. 01 de octubre del 2022



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 5. Base de datos

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				V1	
	PROCESO ADMINISTRATIVO					D1		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					COMPETITIVIDAD									D3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18			
1	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	20	62
2	3	3	4	4	4	3	21	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	63
3	3	3	3	3	3	2	17	3	2	4	2	2	3	16	3	3	3	2	2	3	16	49
4	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	69
5	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	3	3	4	20	4	3	2	4	4	4	21	64
6	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	52
7	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	4	3	3	21	66
8	4	3	4	4	3	4	22	3	2	2	3	2	4	16	4	4	3	2	2	2	17	55
9	3	2	4	3	2	5	19	3	3	2	1	2	3	14	3	4	2	4	3	2	18	51
10	3	2	5	3	2	2	17	1	3	2	1	3	3	13	4	3	3	4	2	2	18	48
11	3	3	3	2	2	2	15	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17	47
12	4	2	4	4	4	4	22	4	4	2	4	2	4	20	4	4	4	2	2	2	18	60
13	4	2	4	2	3	1	16	2	2	1	3	3	1	12	2	2	4	3	3	3	17	45
14	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	4	3	4	21	64
15	1	2	5	3	5	3	19	2	4	1	1	4	2	14	5	2	2	4	1	2	16	49
16	3	3	4	3	3	3	19	1	1	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	51
17	1	5	5	2	2	3	18	4	5	1	1	5	1	17	2	4	4	4	1	1	16	51
18	3	3	3	4	3	2	18	4	4	2	3	2	4	19	3	4	4	3	2	4	20	57
19	2	3	5	3	4	3	20	2	3	1	1	4	3	14	4	4	3	2	3	3	19	53
20	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	2	3	16	48
21	4	2	4	4	4	4	22	4	2	4	4	2	4	20	4	4	2	3	3	3	19	61
22	5	1	4	4	4	4	22	4	1	3	2	1	4	15	4	2	1	4	4	4	19	56
23	4	3	4	3	3	2	19	2	2	1	2	4	3	14	4	3	4	4	1	2	18	51

24	5	4	4	3	4	4	24	5	2	2	4	2	4	19	4	4	4	4	4	4	24	67
25	4	5	5	3	5	5	27	5	1	5	5	1	1	18	5	5	5	5	5	5	30	75
26	2	4	3	3	2	3	17	1	2	2	2	3	4	14	1	2	3	3	1	3	13	44
27	4	3	5	3	3	4	22	5	4	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	63
28	5	1	4	4	4	4	22	1	1	1	2	1	4	10	4	1	4	5	5	5	24	56
29	3	3	4	4	4	3	21	5	3	1	2	4	3	18	3	3	3	4	3	3	19	58
30	2	4	4	2	2	4	18	4	2	1	2	4	2	15	4	3	2	2	2	2	15	48
31	2	1	4	4	3	4	18	1	1	3	3	1	3	12	3	1	3	3	3	3	16	46
32	4	2	4	4	4	4	22	4	2	3	4	2	4	19	4	2	2	4	3	4	19	60
33	4	2	3	4	4	4	21	5	2	3	3	3	4	20	4	4	4	4	3	3	22	63
34	4	2	4	4	4	4	22	4	2	4	4	2	4	20	4	3	2	4	4	4	21	63
35	3	2	4	3	4	4	20	1	4	2	5	3	4	19	4	1	1	4	2	2	14	53
36	4	2	4	2	3	4	19	2	2	4	2	1	2	13	2	1	2	2	2	2	11	43
37	5	1	4	5	5	5	25	5	1	2	5	1	3	17	5	5	5	3	2	5	25	67
38	2	3	4	3	2	3	17	4	4	2	3	4	3	20	4	3	3	1	2	3	16	53
39	2	3	4	3	2	2	16	1	2	1	1	2	3	10	2	2	2	1	1	2	10	36
40	4	2	3	3	2	2	16	2	2	1	2	3	3	13	2	2	1	1	2	2	10	39
41	2	3	4	3	2	1	15	2	2	1	2	3	3	13	2	2	1	1	2	2	10	38
42	3	3	4	4	3	2	19	1	1	4	3	2	4	15	3	3	2	3	2	3	16	50
43	2	3	3	3	4	4	19	1	3	3	2	3	4	16	3	4	1	4	2	3	17	52
44	4	4	4	3	2	3	20	1	3	2	2	2	2	12	2	3	3	4	3	4	19	51
45	4	2	4	4	4	1	19	4	2	1	2	4	4	17	2	4	2	3	2	2	15	51
46	4	3	4	4	4	2	21	3	1	2	2	5	2	15	4	2	2	5	4	3	20	56
47	3	4	3	3	3	3	19	2	3	1	3	3	4	16	3	4	1	3	1	2	14	49
48	4	2	3	3	2	2	16	2	2	2	3	2	5	16	3	3	2	2	5	3	18	50
49	4	2	3	4	2	3	18	3	2	3	2	5	3	18	4	2	1	2	2	3	14	50
50	3	1	3	3	2	1	13	1	3	2	4	4	4	18	3	3	3	3	2	3	17	48
51	2	2	4	3	3	2	16	3	3	1	3	2	5	17	2	4	2	4	2	2	16	49
52	2	1	4	4	3	1	15	2	1	1	2	3	4	13	3	3	4	4	3	2	19	47

53	3	1	4	4	4	3	19	2	1	2	1	2	3	11	3	4	3	5	1	4	20	50
54	4	3	3	5	2	4	21	3	1	2	2	4	3	15	2	4	2	4	2	1	15	51
55	3	3	3	5	2	3	19	4	2	1	2	3	3	15	4	4	4	3	2	4	21	55
56	2	3	3	2	3	2	15	2	3	2	5	2	3	17	2	5	2	3	3	2	17	49

Nº	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					V2
	AFECTIVO						D1	CONTINUIDAD						D2	NORMATIVO						D3	
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	3	4	24	4	4	3	3	3	4	21	70
2	2	2	1	1	2	1	9	1	2	3	2	2	3	13	3	3	2	3	4	4	19	41
3	3	3	4	4	3	3	20	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	3	1	13	47
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
5	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	69
6	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	56
7	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	68
8	4	3	3	4	4	3	21	4	2	4	4	4	4	22	2	3	2	3	4	4	18	61
9	2	3	4	4	2	3	18	4	4	2	3	2	3	18	3	2	4	4	5	3	21	57
10	3	2	2	2	3	4	16	4	4	4	2	2	2	18	2	3	2	2	4	3	16	50
11	5	3	3	3	3	4	21	5	4	3	3	2	3	20	2	2	3	3	3	4	17	58
12	3	2	2	2	4	2	15	4	3	2	4	4	4	21	2	4	2	2	2	4	16	52
13	4	2	2	4	4	2	18	4	3	2	2	2	2	15	4	2	2	4	2	2	16	49
14	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	70
15	3	4	2	2	2	3	16	3	1	1	2	2	2	11	4	3	2	3	3	2	17	44
16	3	3	3	2	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	2	3	2	1	3	13	44
17	3	2	1	1	3	1	11	3	3	2	4	1	5	18	1	3	3	3	2	2	14	43
18	3	4	2	3	3	4	19	3	4	3	4	3	2	19	2	3	2	3	2	3	15	53
19	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	4	3	3	18	3	3	3	3	2	2	16	47
20	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	2	1	2	14	1	3	1	1	3	3	12	41

21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	22	69
22	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	3	28	4	4	4	4	4	4	24	76
23	4	4	3	2	2	4	19	4	3	2	3	2	2	16	2	4	2	1	2	2	13	48
24	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	1	4	4	20	71
25	1	5	5	5	5	2	23	5	5	5	5	3	1	24	1	1	5	1	5	1	14	61
26	4	2	3	2	4	3	18	4	2	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	3	8	37
27	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	3	20	57
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	1	4	4	18	66
29	2	3	3	2	4	4	18	5	4	3	3	4	3	22	3	3	3	4	3	3	19	59
30	3	4	2	3	4	3	19	4	4	1	3	1	2	15	3	3	4	3	4	3	20	54
31	1	2	1	3	3	3	13	4	4	2	2	2	2	16	2	3	2	1	2	4	14	43
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
33	5	4	3	4	4	4	24	4	4	3	5	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22	70
34	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	68
35	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	31
36	4	4	4	4	4	2	22	5	4	5	4	5	3	26	4	4	4	3	4	4	23	71
37	1	1	1	2	2	2	9	1	1	2	2	2	3	11	3	2	3	2	2	2	14	34
38	3	4	4	2	3	3	19	2	2	2	2	3	4	15	2	3	3	3	2	3	16	50
39	3	3	4	3	2	1	16	3	4	2	4	3	2	18	3	4	3	2	3	2	17	51
40	1	5	3	1	4	1	15	1	1	5	3	1	2	13	3	2	5	2	3	4	19	47
41	3	3	3	3	4	1	17	3	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	3	4	15	44
42	2	4	4	3	3	1	17	2	3	3	3	3	1	15	3	3	3	2	4	3	18	50
43	4	5	4	2	2	2	19	3	2	2	4	3	3	17	2	4	2	3	2	2	15	51
44	4	3	3	2	4	1	17	4	2	1	2	2	2	13	4	3	3	2	3	4	19	49
45	3	2	4	3	3	2	17	3	2	5	3	3	2	18	2	3	3	3	4	3	18	53
46	4	2	3	4	3	2	18	4	1	3	3	2	2	15	3	2	4	2	3	2	16	49
47	4	3	3	4	4	1	19	4	3	4	2	2	2	17	2	3	3	3	4	4	19	55
48	3	3	3	3	5	1	18	4	3	2	3	2	1	15	4	4	4	2	4	4	22	55
49	2	4	4	4	4	2	20	3	4	4	4	1	3	19	3	4	3	3	3	3	19	58

50	2	3	3	3	4	1	16	3	2	3	2	3	2	15	2	3	4	1	4	4	18	49
51	4	3	4	2	3	2	18	3	3	5	3	1	3	18	3	4	3	3	2	5	20	56
52	3	4	5	1	3	1	17	4	3	3	3	1	1	15	3	4	3	2	4	4	20	52
53	3	3	3	3	3	3	18	5	4	3	2	3	4	21	2	3	3	1	3	3	15	54
54	4	2	3	2	2	3	16	4	3	4	3	3	1	18	4	2	4	2	4	4	20	54
55	2	2	3	2	2	1	12	3	2	3	4	2	2	16	3	2	3	3	3	3	17	45
56	4	4	3	2	2	2	17	3	4	2	2	2	3	16	2	4	3	3	4	5	21	54

## **Anexo 6. Otros anexos**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO (\*)**

**Título de la investigación:** Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022

Investigador (a): Katy Yenica ATENCIO DE LA ROSA

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022”, cuyo objetivo de la investigación es Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte y filial ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital Simón Bolívar.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Falta de orientación adecuada de los procesos administrativos, gestión de recursos humanos y competitividad, por ello no existen resultados que indiquen eficacia y efectividad en la gestión administrativa de recursos de la municipalidad distrital de Cerro de Pasco, debido a que no existe una adecuada orientación de los recursos económicos, naturales y capital humano de manera adecuada.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Cerro de Pasco, 2022”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de auditorium de la Municipalidad Distrital Simón Bolívar. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Atencio de la Rosa, Katy Yenica email: [katyatenciodlr@gmail.com](mailto:katyatenciodlr@gmail.com) y Docente Asesor Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia email: [jcmoronm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcmoronm@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P7	105,32	231,495	,580	,877
P8	105,73	257,327	-,049	,889
P9	105,88	238,802	,497	,879
P10	105,45	242,943	,358	,882
P11	105,38	263,802	-,238	,893
P12	104,89	250,388	,194	,884
P13	104,88	243,675	,432	,880
P14	105,07	248,431	,228	,884
P15	105,41	250,246	,163	,885
P16	104,91	243,356	,376	,881
P17	105,55	236,797	,590	,877
P18	105,21	242,826	,444	,880
P1	104,91	240,192	,515	,879
P2	105,52	255,891	-,003	,888
P3	104,36	254,816	,079	,885
P4	104,75	248,809	,309	,882
P5	104,98	242,745	,461	,880
P6	105,09	237,792	,527	,878
P19	105,02	243,872	,366	,882
P20	104,95	242,452	,444	,880
P21	105,04	243,817	,394	,881
P22	105,25	237,209	,582	,877
P23	104,88	242,402	,478	,880
P24	105,52	236,618	,531	,878
P25	104,61	243,625	,393	,881
P26	105,04	237,635	,559	,878
P27	105,16	236,610	,527	,878
P28	105,00	236,618	,674	,876
P29	105,50	230,909	,725	,874
P30	105,45	238,906	,522	,879
P31	105,39	245,734	,347	,882
P32	105,09	245,392	,400	,881
P33	105,09	241,719	,501	,879
P34	105,54	242,290	,432	,880
P35	104,96	241,890	,477	,880
P36	104,88	247,748	,279	,883

## Muestra para población finita

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 65 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (65-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 65 * 0.25}{0.0025 * (64) + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = 62.426 / 0.16 + 0.9604$$

$$n = 62.426 / 1.1204$$

$$n = 55.71$$

$$n = 56$$

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig
Gestión administrativa	,145	56	,057	,967	56	,127
Compromiso organizacional	,112	56	,076	,963	56	,084

Nota: Datos tomados del SPSS 26



**PASCO**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
**SIMÓN BOLÍVAR**

GERENCIA  
MUNICIPAL

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**  
**"Año del Fortalecimiento de la Identidad Cultural en la Región Pasco y los 400 Años de la Iglesia Matriz de Villa de Pasco"**

*San Antonio de Rancas, 09 de noviembre del 2022*

**CARTA N° 002-2022-GM/MDSB-PASCO**

Srta. : Katy ATENCIO DE LA ROSA

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN - ENCUESTA

**REFERENCIA : CARTA N°006-2022/KADLR**

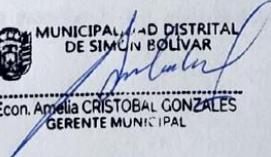
*Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital Simón Bolívar.*

*Que, en atención al documento de la referencia el cual solicita la autorización para la aplicación de un cuestionario que consta de 18 ítems para cada variable estudiada, haciendo un total de 36 y se encuentra dirigido a trabajadores nombrados y contratados bajo las diferentes modalidades de contratación de personal de nuestra entidad municipal.*

*En tal sentido se le autoriza la realización de Investigación – Encuesta para el desarrollo de su proyecto denominado **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UN MUNICIPIO DE CERRO DE PASCO, 2022"***

*Sin otro particular.*

Atentamente:

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SIMÓN BOLÍVAR  
Econ. Amelia CRISTOBAL GONZALES  
GERENTE MUNICIPAL

*¡Avancemos juntos por el distrito!*



Av. Simón Bolívar N° 106 - plaza principal ed. Estatal N° 2 - Rancas  
[www.munisimonbolivar.gob.pe](http://www.munisimonbolivar.gob.pe)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y compromiso Organizacional de los trabajadores en un Municipio de Cerro de Pasco, 2022", cuyo autor es ATENCIO DE LA ROSA KATY YENICA, 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, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA <b>DNI:</b> 21562085 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 07- 01-2023 12:18:20

Código documento Trilce: TRI - 0490373