



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de  
servidores públicos de una municipalidad provincial de  
Áncash - 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Quito Aurora, Andy Giovani (orcid.org/0000-0002-7868-5500)

**ASESORES:**

Dr. Alcalde Alvites, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8311-9917)

Mtra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash - 2024.", cuyo autor es QUITO AURORA ANDY GIOVANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 04 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 71425569 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8311-9917	Firmado electrónicamente por: MALCALDEAL el 04- 08-2024 03:50:56

Código documento Trilce: TRI - 0847194



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUITO AURORA ANDY GIOVANI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash - 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
QUITO AURORA ANDY GIOVANI <b>DNI:</b> 48282603 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7868-5500	Firmado electrónicamente por: AQUITOA el 04-08- 2024 08:31:29

Código documento Trilce: INV - 1780194

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi familia a mis padres, hermanos, a mi pareja quienes son la base fundamental para mis logros de vida, en especial a mi pequeño Mateo que está en camino y será un motivo esencial para avanzar en mis proyectos de vida.

A todos quienes me han apoyado incansablemente para lograr el desarrollo de esta tesis, al personal de la entidad municipal quienes me permitieron recabar la información para el logro de mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A Dios por guiarme en mi camino y por ayudarme a concluir mi objetivo. A mis padres quienes son mi mayor motivación, que, a través de su amor, paciencia, y buenos valores, me ayudaron a trazar mi camino, a mi pareja y mi hijo, quienes son el apoyo incondicional en mi vida que, con su amor y respaldo, me ayudan alcanzar mis metas.

Un reconocimiento muy especial a mi maestro de la escuela de posgrado Dr. Miguel Ángel Alcalde Alvites por su paciencia y permanente orientación y por apoyarme en el desarrollo de mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
III. RESULTADOS .....	23
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES .....	40
VI. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Análisis descriptivo de la variable: Gestión pública.....	23
<b>Tabla 2</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: Planeamiento.....	23
<b>Tabla 3</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: Normativa y reguladora .....	23
<b>Tabla 4</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: Directiva y ejecutora .....	24
<b>Tabla 5</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: Supervisión, evaluación y control .....	24
<b>Tabla 6</b>	Análisis descriptivo de la variable: Dignidad laboral .....	25
<b>Tabla 7</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: interacción respetuosa .....	25
<b>Tabla 8</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: contribución de competencias .....	25
<b>Tabla 9</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: igualdad .....	26
<b>Tabla 10</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: valor inherente .....	26
<b>Tabla 11</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: dignidad general .....	27
<b>Tabla 12</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: indignidad .....	27
<b>Tabla 13</b>	Análisis descriptivo de la variable: compromiso.....	27
<b>Tabla 14</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: vigor.....	28
<b>Tabla 15</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: dedicación .....	28
<b>Tabla 16</b>	Análisis descriptivo de la dimensión: Absorción.....	29
<b>Tabla 17</b>	Prueba de hipótesis general .....	29
<b>Tabla 18</b>	Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso Pseudo R2.....	30
<b>Tabla 19</b>	Prueba de la primera hipótesis específica .....	30
<b>Tabla 20</b>	Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor Pseudo R2.....	31
<b>Tabla 21</b>	Prueba de la segunda hipótesis específica.....	31
<b>Tabla 22</b>	Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión dedicación Pseudo R2 .....	32
<b>Tabla 23</b>	Prueba de la tercera hipótesis específica .....	32
<b>Tabla 24</b>	Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión dedicación Pseudo R2 .....	33
<b>Tabla 25</b>	Validez de constructo.....	59
<b>Tabla 26</b>	Fiabilidad instrumento Gestión pública .....	71
<b>Tabla 27</b>	Resumen de procesamiento de casos del instrumento dignidad laboral ..	71
<b>Tabla 28</b>	Estadísticas de fiabilidad del instrumento dignidad laboral.....	71

<b>Tabla 29</b> Resumen de procesamiento de casos del instrumento compromiso .....	71
<b>Tabla 30</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento compromiso.....	72
<b>Tabla 31</b> Prueba de normalidad.....	81

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Esquema de diseño de investigación .....	18
-----------------	--	----

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la influencia entre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024, además, esta investigación se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, específicamente con la meta 16.6 que busca crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. La estructura metodológica se basó en un estudio nivel correlacional causal, con una muestra de 110 servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash quienes completaron dos cuestionarios. Los hallazgos revelaron que existe una influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash en 2024. Esto se evidencia por un valor de significación menor a 0.05, y el valor del pseudo  $R^2$  de Nagelkerke mostrando una influencia del 88.9%. Se concluyó que la gestión pública en dignidad laboral influye significativamente con el compromiso de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash en 2024, con una significancia inferior a 0.05. El pseudo  $R^2$  de Nagelkerke mostrando una influencia del 88.4%, concluyendo que el compromiso depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. Este hallazgo sugiere que una mala implementación de políticas de dignidad crea un entorno laboral adverso, afectando el compromiso de los servidores con sus responsabilidades.

**Palabras clave:** Dignidad laboral, compromiso, vigor, dedicación, absorción.

## Abstract

The main target of this research was to determine the influence between Public Management on the labour dignity and the engagement public servers in a municipality in Ancash region in 2024, besides, this research goes on the Sustainable Development line objective 16: Peace, Justice and solid institutions, exactly on the objective line 16.6 which is focus on making efficient institutions, responsible and clear in every single level. The methodological structure is based on a research of a correlated cause level, with a sample of 110 (one hundred and ten) public servers in a municipality in Ancash region, who completed 2 (two) questionnaires. The results showed that there is a significant influence between public management on labour dignity and the vigor dimension among the public servers in a municipality in Ancash in 2024. This is a fact by a significant value lower than 0.05, and pseudo R1 value according to Negelkerke showing an influence higher than 88.9%. The conclusion is that the public management on labour dignity has a significant influence on the public servers engagement in a municipality in Ancash in 2024, with a value lower than 0.05. The pseudo R2 based on Negelkerke shows an influence of 88.4%, getting the conclusion that the engagement depends on the public management and the labour dignity. This finding suggests that a wrong implementation of dignity policies makes a wrong labor environment, harming the engagement of the servers and their responsibilities.

**Keywords:** labor dignity, commitment, vigor, dedication, absorption.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación abordó un tema de gran relevancia en el ámbito laboral y social, ya que la dignidad laboral es un derecho primordial que debe ser asegurado para todos los trabajadores. Este estudio buscó determinar la relación entre la dignidad laboral y el compromiso de los servidores públicos en una municipalidad provincial de Ancash, durante el año 2024. Asimismo, el estudio contribuirá al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 de acuerdo con las Naciones Unidas (2023), que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, al analizar cómo las condiciones laborales dignas pueden influir en el compromiso de los trabajadores y, por ende, en el desempeño de la institución. Los resultados de este estudio fueron de gran provecho para una municipalidad provincial de Ancash, así como para otras entidades públicas y privadas, al proporcionar información sobre la importancia de atizar un ambiente laboral que respete la dignidad de los trabajadores y promueva su compromiso con la institución.

Actualmente existe una problemática entorno a la gestión pública, donde el clamor continuo de los usuarios refleja la existencia de una deficiencia administrativa en sus procesos de atención y ejecución. La gestión pública en Ecuador enfrenta varios desafíos debido a la constante necesidad de adecuar los procesos a las normativas vigentes, la tecnología emergente y la incorporación de nuevos actores económicos. Además, la creciente cantidad de oferentes genera una competencia intensa, lo que dificulta la definición de factores claves del éxito. Esto puede provocar una falta de claridad en los criterios de evaluación y selección, afectando la redistribución de la riqueza y la generación de empleo (Logroño et al., 2022). Frente a esta situación el gobierno del Perú ha implementado un proceso de modernización de la gestión pública como una reforma administrativa que permita mejorar la eficiencia dentro de la gestión administrativa de las instituciones. Se desconoce si este proceso ha mejorado la gestión administrativa en todas las instituciones públicas, aunque existen antecedentes que indican que existe un progreso. Esto muestra que es necesario que el gobierno asigne los recursos públicos a brindar un mejor servicio a sus ciudadanos (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2023).

De acuerdo con la teoría relacionada al tema de gestión pública, según Prieto et al. (2021), en sus conclusiones definen a la gestión pública como el actuar del Estado orientado a hacer llegar servicios a las personas, y que estos sean de calidad.

En el plano global, en países donde se promueve activamente la dignidad laboral, los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo evidencian altos índices de satisfacción laboral. Sin embargo, el desafío se presenta en naciones donde la precariedad laboral, la falta de seguridad en el empleo y la insuficiente protección de los derechos laborales aún persisten (Zhenjing et al., 2022). Según el Observatorio de Trabajo Digno en el 2021, en México, a pesar de que casi 75 millones de personas están en condiciones de trabajar, solo el 12% disfruta de un empleo digno. La gran mayoría, más de 35.3 millones, carece de seguridad social o de un salario que cubra las necesidades básicas. Además, este país lidera el ranking de jornadas laborales más largas entre 38 países (Vazquez & Vazquez, El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona, 2023).

El compromiso de los trabajadores se evidencia en la forma en que las prácticas de gestión de recursos humanos se relacionan en la percepción de los empleados sobre su valor y respeto en el lugar de trabajo. En un estudio en Ghana ha mostrado que políticas laborales equitativas contribuyen a un mayor compromiso por parte de los trabajadores, mientras que ambientes laborales que descuidan estos aspectos suelen experimentar tasas más altas de desmotivación (Kweku & Ahmed, 2023). En un estudio sobre el sector público en Chile, la mayoría de los trabajadores categorizados con un compromiso organizacional medio reportan una satisfacción laboral también media con un 39.3%, destacando así la importancia de la gestión de recursos humanos en relación al compromiso laboral (Chang et al., 2024).

Al llevar el enfoque a Perú, el contexto se vuelve pertinente debido a las transformaciones económicas y sociales experimentadas en el país. Las estadísticas nacionales revelan que, aunque hay progresos en ciertas áreas, aún existen brechas significativas en cuanto a la dignidad laboral. Esto es particularmente visible en el sector público, donde la percepción de estabilidad laboral y justicia en el trato puede variar considerablemente de una institución a otra. Es así como en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha se indicó en los trabajadores niveles de medios en cuanto a la dignidad remunerativa con un 47%, condiciones de salud con un 52% y el bienestar

y comodidad con 44%, todo ello indicando que los trabajadores no se sienten satisfechos laborando dentro de la municipalidad (Lopez & Peña, 2022).

El compromiso de los trabajadores en el Perú también se ve influenciado por factores culturales y socioeconómicos que afectan la manera en que se percibe y valora el trabajo. Se indica que el reconocimiento, la equidad en el trato, y la posibilidad de desarrollo personal y profesional son elementos para fomentar un mayor compromiso entre los empleados del sector público (Velezmoro & Solorzano, Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021, 2022). Dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín los trabajadores consideran el compromiso laboral alto con 47%, sin embargo, otro grupo de 46% opta por indicar un nivel medio, aquello indica el reto que enfrentan las instituciones estatales que consiste en elevar la calidad del entorno laboral, proporcionar formación basada en competencias para sus colaboradores (Murayari & Amasifuen, 2022).

Al enfocarnos en una municipalidad provincial de Ancash, con su visión de promover un desarrollo integral basado en el bienestar social, enfrenta el reto de traducir estos principios en prácticas laborales que reflejen dignidad y fomenten el compromiso de sus trabajadores. La problemática podría estar relacionada con desafíos como la falta de claridad en los roles, insuficiente comunicación interna, o la percepción de inequidad en el trato y en las oportunidades de desarrollo profesional.

Si estas problemáticas no se abordan, el pronóstico podría incluir dificultades en retener a personal valioso, disminución en la calidad de los servicios prestados a la comunidad, y una posible afectación en la imagen y reputación de la institución ante la ciudadanía.

Por lo tanto, resultó apropiado formular el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash - 2024?, igualmente los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024?, ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024?; y ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la

dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad de provincial de Ancash 2024?

La justificación desde el ángulo teórico se apoya en la literatura existente que resalta la relación entre las variables, apuntando que un ambiente de trabajo que promueve el respeto, la equidad y la seguridad mejora el compromiso de los empleados. Prácticamente, la investigación responde a la insuficiencia de abordar los desafíos específicos dentro del sector público en el Perú, particularmente en municipios de Ancash, donde el aseguramiento de condiciones laborales dignas puede tener un impacto significativo en la motivación del personal.

Metodológicamente, el estudio propuso un enfoque innovador al evaluar estas variables a través de cuestionarios estandarizados y validados, ofreciendo la posibilidad de comparar estos hallazgos con otros contextos y contribuir al cuerpo académico con datos empíricos actualizados.

Además, el objetivo principal consistió en determinar la influencia entre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024, conjuntamente los objetivos específicos fueron verificar la influencia entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024, verificar la influencia entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024 y verificar la influencia entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.

Para el tema se precisó antecedentes internacionales, uno de ellos es el estudio de Cortés (2022) cuya finalidad fue el desarrollo de un modelo de gestión pública mediante un gobierno electrónico para mejorar la participación ciudadana, donde se usó una metodología de orientación numérica, alcance relacional – causal, con una muestra de 200 participantes, a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados de la regresión ordinal indicaron una significancia de 0.000, mientras que el coeficiente de Nagelkerke fue 0,479 lo que se traduce como un 47,9% de explicación. Finalmente, se demostró que un modelo de gestión pública electrónica tiene un efecto significativo sobre la participación de los usuarios.

Barzola et al. (2023) la finalidad del estudio fue analizar cómo la gestión administrativa puede mejorar el desempeño laboral. Se empleó una metodología cuantitativa con un alcance relacional-causal, aplicando cuestionarios a una muestra de 131 empleados públicos. Los resultados mostraron que el modelo estadístico de regresión presentó un nivel de significancia del 5% y un coeficiente de Nagelkerke de 0.984, lo que indica un modelo predictivo del 98.4%. En conclusión, se confirmó que la gestión administrativa tiene un alto poder predictivo para mejorar las características del desempeño laboral.

Ahmed et al. (2022), donde se trató de conocer cómo se vinculaba la dignidad en el lugar de trabajo con el rendimiento de los trabajadores, verificando si la inclusión tomaba un rol moderador. Fue un trabajo cuantitativo y explicativo, en el que se usaron cuestionario en 169 dúos de trabajador-supervisor. En sus resultados se reconoció que la dignidad tenía un efecto directo sobre el desempeño laboral ( $B = 0.353$ ,  $p < 0.05$ ), efecto que también fue demostrado por la inclusión laboral ( $B = 0.196$ ,  $p < 0.05$ ). Se concluyó que la inclusión moderó la primera relación mencionada, cuando la inclusión fue alta ( $B = 0.469$ ,  $p < 0.05$ ) que cuando fue baja ( $B = 0.237$ ,  $p < 0.05$ ).

Por otro lado, Gupta et al. (2023) se centraron en conocer cómo afectaba la dignidad laboral y el apoyo del supervisor al compromiso afectivo. El enfoque cuantitativo y relacional se apoyó en un cuestionario para recoger información de 214 empleados. En sus resultados se dijo que el apoyo del supervisor ( $\beta = 0.58$ ,  $p < 0.001$ ) y la dignidad ( $\beta = 0.51$ ,  $p < 0.001$ ) influyeron en el compromiso afectivo hacia los cambios; el apoyo dado por los supervisores también tuvo efecto la percepción de la dignidad en el lugar de trabajo. Se concluyó que la dignidad se vinculaba ( $r = 0.53$ ,  $p < 0.01$ ) y afectada de forma positiva el compromiso afectivo.

Huang et al. (2022) se enfocaron en hallar el efecto del trabajo decente sobre los resultados de los empleados en cuanto a su actitud de compromiso afectivo. El estudio cuantitativo y explicativo implicó en su encuesta a 307 trabajadores en su primera muestra y a 568 en la segundo. El trabajo decente se vinculó ( $r = 0.39$ ,  $p < 0.01$ ) y afectó ( $B = 0.62$ ,  $p < 0.01$ ) positivamente la seguridad psicológica; esta última se vinculó ( $r = 0.38$ ,  $p < 0.01$ ) y afectó directamente el compromiso afectivo ( $B = 0.31$ ,  $p < 0.01$ ). Se concluyó que el trabajo decente se relacionó ( $r = 0.32$ ,  $p < 0.01$ ) con el compromiso afectivo e influyó en él ( $B = 0.40$ ,  $p < 0.01$ ).

Sainz et al. (2023) centraron su trabajo en examinar el efecto que tienen los procesos de deshumanización sobre la percepción de dignidad y satisfacción de los empleados. Se usó el enfoque cuantitativo y relacional, empleando cuestionarios en 1410 personas. La desigualdad económica que se percibía se vinculó positivamente con la deshumanización ( $r=0.27$ ,  $p<0.001$ ) y negativamente con la dignidad ( $r=-0.26$ ,  $p<0.001$ ) y la satisfacción ( $r=-0.29$ ,  $p<0.001$ ); además, la injusticia organizacional se vinculó negativamente con la satisfacción laboral ( $r=-0.35$ ,  $p<0.001$ ) y la dignidad ( $r=-0.23$ ,  $p<0.001$ ). Se concluyó que la dirección de las relaciones se replicó en una segunda muestra.

Zhang et al. (2022) indagaron en la manera en que los sistemas implementados para el elevado compromiso se vinculan con el bienestar del trabajador. Se trató de un estudio cuantitativo y explicativo que contó con la participación de 253 empleados para completar cuestionarios. El compromiso se vinculó con la amistad en el trabajo ( $b=0.39$ ,  $p<0.05$ ), también ejerció un efecto indirecto sobre el bienestar del empleado (efecto indirecto= $0.27$ , 95% CI= [0.09, 0.50]); la existencia conjunta de interdependencia de tareas y el compromiso se afectó directamente la amistad en el trabajo ( $b=0.19$ ,  $p<0.01$ ). Se concluyó que la dirección de las relaciones explicativas se replicó en una segunda muestra.

En relación a la variable de la gestión pública Felcman (2018), en su artículo sobre los noveles modelos basados en gestión pública tecnológica, detalla que desde la perspectiva argentina los modelos basados en las nuevas prácticas de gestión pública se basan en la modificación no solo de programas de reforma del Estado o de reforma pública, sino de un cambio de modelos basados en la reconfiguración del Estado con nuevos paradigmas y modelos de organizacionales de gestión pública, con la utilización de tecnología moderna compatibles con los recientes modelos de gestión. Complementa lo anterior, lo mencionado por (Morales, 2017), quien, en su artículo académico sobre las nuevas prácticas de gestión en Chile, en el cual se señala que se tiene que incorporar a las instituciones públicas a profesionales que cuentan con las destrezas solicitadas para la función encomendada, ello en base a un modelo de gestión del organismo público en la cual se tendrá que especializar las funciones específicas para poder focalizar el cumplimiento del servicio público. Por otro lado, Quintanilla (2017), en su tesis de maestría sobre la reforma de la gestión pública en Colombia, realizó una aproximación a los procesos y análisis de los

parámetros de eficiencia del gasto público, en su investigación se pretendió lograr la identificación de las tendencias novedosas y las metodologías que fueron incorporadas en múltiples contextos a la gestión pública, por lo cual se entrevistó a 100 asistentes administrativos, por lo que se logró recolectar información a través de las entrevistas. Llegando a la conclusión de que, la Nueva Gestión pública, conforma el cimiento doctrinario al cual se han acogido como punto de referencia para que se establezcan estrategias para medir el desempeño de las entidades públicas en el país colombiano.

Ballart y Galais (2019), en su artículo sobre la gestión pública, concluye que, existe una diversidad en la aplicación de las nuevas prácticas de gestión pública, la cual se evidencia a través del modelo denominado EBA; siendo que, por medio de este se ha podido implementar en áreas que conciernen al facto socioeconómico de la población, buscando siempre los beneficios para este

Estudios en el ámbito nacional también han tratado las variables abordadas. Uno de ellos fue el de Aliaga (2024) llevó a cabo un estudio centrado en verificar cómo la modernización en la gestión pública impacta en la productividad laboral de los servidores públicos. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance relacional-causal, y se aplicaron cuestionarios a una muestra de 126 empleados. Los resultados mostraron que el grado de significancia fue menor a 0.05, lo que permitió evidenciar que la modernización de la gestión pública influye en la productividad laboral. Además, se observó que el Pseudo R cuadrado, representado por el coeficiente de Nagelkerke, indicó que la variabilidad en la productividad laboral es del 40.2%. En conclusión, se determinó que la modernización de la gestión pública tiene una influencia sobre la productividad de los servidores públicos.

Kamiche (2023) cuyo estudio tuvo como propósito determinar cómo el modelo de gerencia funcional influye en la gestión de una entidad pública. Se adoptó un enfoque numérico con un nivel correlacional-causal, aplicando cuestionarios a una muestra de 260 trabajadores. Los datos indicaron una significancia en la regresión logística ordinal ( $p < 0.01$ ), y un coeficiente de Nagelkerke de 0.741, lo que significa que el 74.1% de la variación en la gestión de una entidad pública se explica por el modelo de gerencia funcional. En conclusión, se determinó que el modelo de gerencia funcional tiene una influencia directa y significativa en la gestión.

Amasifuen y Murayari (2022), en su trabajo se buscó saber cómo se vinculaba la calidad de vida en el trabajo con el compromiso de los empleados. Su trabajo cuantitativo y relacional implicó la colaboración de 100 personas para responder sus cuestionarios. Se dijo que el bienestar emocional ( $Rho=0.275$ ,  $p<0.01$ ), las relaciones interpersonales ( $Rho=0.223$ ,  $p<0.01$ ) y el desarrollo personal ( $Rho=0.360$ ,  $p<0.01$ ) se vinculaban con el compromiso organizacional. Se concluyó que las principales variables estaban vinculadas directamente ( $Rho=0.330$ ,  $p<0.05$ ).

Mendivel et al. (2020), buscaron establecer la asociación entre la gestión pública y el talento humano de una universidad del Perú. A través de una investigación de tipo básica, relativa, no experimental y transversal, participante 20 trabajadores como parte del grupo de muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario. Dentro de los resultados se conoció que existe una asociación positiva entre la gestión pública y la administración del talento humano, presentando un p valor de  $0,000 < 0,001$  ( $Rho=0,661^{**}$ ); también se conoció un nivel bueno de la gestión pública (40%) y de la administración del talento humano se tuvo un nivel favorable del 50%. Concluyendo que la gestión pública para la administración del personal es óptima si se tiene en cuenta dentro de las estrategias a aplicar, el ambiente de trabajo ( $Rho=0,710/Sig.=0,000$ ), la selección del personal ( $Rho=0,726/Sig.=0,000$ ) y el desempeño ( $Rho=0,616/Sig.=0,000$ ).

Por su parte Muñoz et al. (2021), realizaron un estudio del comportamiento de la gestión pública; utilizando un enfoque cuantitativo, mediante la indagación por medios bibliográficos. Los resultados evidenciaron que la planeación es un factor fundamental presentándose en el 100% de los artículos revisados, dependiendo de ello se realiza la ejecución y posteriormente la retroalimentación para la verificación del cumplimiento de los objetivos; si todo ello se logra, el trabajo se vuelve eficiente y los trabajadores utilizan los recursos de forma óptima. Concluyendo que dentro de todo es importante el uso de la tecnología como herramientas para la eficiencia de las actividades, siendo la gestión pública la encargada del adecuado desarrollo.

Ríos y Loli (2019) buscaron conocer cómo se relacionaba la justicia organizacional con el compromiso. En su estudio cuantitativo y relacional involucraron a 53 empleados para recoger información con dos cuestionarios. Se halló que la justicia interpersonal se vinculaba con el compromiso afectivo ( $r=0.369$ ,  $p<0.01$ ) y compromiso organizacional general ( $r=0.286$ ,  $p<0.05$ ); además, la justicia

organizacional último se vinculó con el compromiso afectivo ( $r=0.288$ ,  $p<0.05$ ). Se concluyó que las principales variables estaban relacionadas ( $r=0.23$ ,  $p>0.05$ ).

Castillo (2020) quiso conocer cómo se relacionaba la justicia organizacional con el compromiso con la organización. Su estudio cuantitativo y relacional implicó a 200 trabajadores mediante la aplicación de dos cuestionarios. Se reconoció un vínculo directo ( $r_s=.76$ ; IC95%: 0.68 - 0.82), significativo y pronunciado ( $p<0.05$ ,  $r>0.50$ ) entre la justicia y el compromiso organizacional. La primera variable se vinculó con el compromiso de continuidad ( $r_s=.62$ ; IC95%: 0.51 - 0.70), el de implicación ( $r_s=.57$ ; IC95%: 0.46 - 0.66) y el afectivo ( $r_s=.74$ ; IC95% 0.66 - 0.80). Se concluyó el vínculo directo entre las principales variables.

Chambi y Macedo (2022) buscaron conocer la relación que tenía el compromiso organizacional con el desempeño de los trabajadores de una universidad. El estudio cuantitativo y relacional incluyó a 87 empleados para completar dos cuestionarios. Se encontró que el compromiso de tipo afectivo ( $r=0.36$ ,  $p=0.00$ ), el de continuidad ( $r=0.63$ ,  $p=0.00$ ) y el normativo ( $r=0.47$ ,  $p=0.00$ ) se vinculaban con el desempeño de los trabajadores. Se concluyó que las principales variables se relacionaban de forma directa ( $r=0.64$ ,  $p=0.00$ ).

También, el estudio de Hernández (2020) se enfocó en conocer cómo se relacionaba la satisfacción laboral, el *mobbing* en el trabajo y el compromiso organizacional en un grupo de trabajadores de una universidad. El estudio cuantitativo y relacional implicó en la resolución de los cuestionarios a 350 empleados. Se encontró que el acoso psicológico se vinculó negativamente con el reconocimiento en el trabajo ( $r=-0.544$ ,  $p<0.05$ ), y el acoso laboral se vinculó con la comunicación en el trabajo de forma inversa ( $r=-0.544$ ,  $p<0.05$ ). Por otro lado, los beneficios en el trabajo se relacionaron con el compromiso afectivo ( $r=0.744$ ,  $p<0.05$ ), y el compromiso organizacional se relacionó con la interacción entre compañeros de trabajo ( $r=0.622$ ,  $p<0.05$ ). Se concluyó que el *mobbing* se relacionó inversamente con la satisfacción de los trabajadores ( $r=-0.648$ ,  $p<0.05$ ).

Como parte de las teorías indagadas sobre la gestión pública, son las acciones oportunas, prácticas y precisas en favor de alcanzar los objetivos diseñados en lo público y privado con calidad (Muñoz 2020). En la actualidad también la gestión progresa, cambia, por lo que la nueva gestión pública, está encaminada a crear una

nueva forma de dirigir de modo eficiente y eficaz, las mismas que compensen las necesidades de la población (Sánchez, 2007); en tanto la gestión pública está consolidada en la nueva era con la aparición de la tecnología, con eficiencia, transparencia y para la complacencia de necesidades de la población (Monsalve & Gómez, 2021).

Por lo tanto, hablar de gestión pública, es básicamente realizar operaciones para los cuales fueron elegidos, cubrir insuficiencias, cerrar brechas, entre otras cosas. Esto va directamente relacionado con la forma como los gobiernos asumen su responsabilidad, por tanto y en concreto, la gestión pública se establece como la forma correcta para administrar eficientemente el ente público estatal; todo a fin de cubrir necesidades y satisfacer peticiones de la población, promoviendo el desarrollo del país (Salgado, 2020). Asimismo, es necesario indicar que cada país enfrenta sus propios retos y oportunidades, y la importancia de una gestión pública eficaz y orientada al servicio ciudadano es fundamental para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad. De tal forma, la gestión pública viene a ser el conjunto de acciones estratégicas y procesos considerados para administrar de forma óptima los recursos públicos y cumplir con los objetivos trazados dentro de ella; entre ellos se encuentran, los recursos humanos, administrativos, logísticos, económicos y físicos (Guerrero, 2020; Gruzziel, 2020).

La gestión en las instituciones públicas se define como un conjunto de acciones mediante las cuales se alinean los logros de sus fines, objetivos y metas con las políticas gubernamentales establecidas (Román et al., 2018). Este proceso abarca desde la planificación estratégica y operativa, hasta la organización de actividades que están reguladas por normativas y directivas, con el fin de alcanzar el bienestar de los ciudadanos. La normativa y reguladora se centra en asegurar la eficiencia, la eficacia y una adecuada gestión de recursos, mientras que la directiva y ejecutora se enfoca en el liderazgo y la motivación dentro de las entidades gubernamentales (Salazar, 2023).

La supervisión, evaluación y control son componentes esenciales dentro de este marco, ya que garantizan el monitoreo continuo de las actividades realizadas y el cumplimiento de las normas y reguladoras establecidas. Estos elementos no solo aseguran que las actividades se realicen de acuerdo con los lineamientos establecidos, sino que también permiten ajustes y mejoras en la gestión pública,

promoviendo un liderazgo efectivo y una constante motivación hacia el logro de los objetivos institucionales (Salazar, 2023).

Las entidades públicas para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios públicos tienen que actuar de manera ordenada y secuencial, paso a paso, de manera que el logro de sus resultados sea efectivo. La toma de decisiones y la ejecución de acciones responderán a un ciclo que comprende una adecuada combinación de las funciones administrativas y sustantivas. Según (Salazar, 2023) el ciclo de la gestión pública comprende las siguientes fases y/o dimensiones: Planeamiento, adoptando políticas, prioridades, estrategias, programas y proyectos que orienten la acción de la actividad pública en beneficio del desarrollo integral y sostenible; Normativa y reguladora, mediante la cual se establecen las normas que regulan, las relaciones institucionales, ciudadanas, los servicios públicos, así como la instrumentalización de las políticas públicas; directiva y ejecutora, que permite dirección y ejecución de las acciones gubernamentales contenidas en la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el uso de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública, con arreglo a los sistemas administrativos y la de Supervisión, evaluación y control, que implica el monitoreo y evaluación de la gestión pública, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas.

Por otro lado, dentro de las teorías investigadas podemos indicar que la segunda variable de la dignidad laboral es una noción compleja que incluye aspectos como el respeto, la seguridad y el reconocimiento, creando un entorno donde los trabajadores pueden alcanzar su potencial y sentirse apreciados. Es fundamental para el desempeño de las organizaciones y se desarrolla a través de interacciones, siendo influenciada por la cultura y las dinámicas sociales (Tiwari y Sharma, 2019). La dignidad laboral se refiere al principio que todas las ocupaciones merecen igual respeto, sin considerar alguna como superior. Esta filosofía sostiene que cada trabajo, sea físico o intelectual, debe ser valorado y nadie debe ser discriminado por su labor. Implica que cada persona debe abordar su empleo con responsabilidad y diligencia, recibiendo una compensación justa que dignifique su vida (Ogunola, 2022). La dignidad en el trabajo refleja el reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la reducción del agotamiento y la rotación (Allan y Blustein, 2022).

La teoría de la equidad, desarrollada por John Stacey Adams en 1963, analiza la motivación en términos de percepción de justicia en el ámbito laboral. Según esta teoría, los empleados comparan sus aportaciones y recompensas con las de otros, evaluando así la equidad de su situación. Existen dos formas de equidad: distributiva, que se refiere a la percepción de la justicia en las recompensas recibidas en comparación con otros; y procesal, que concierne a cómo se perciben los procedimientos organizacionales en términos de justicia. Si un empleado se siente infravalorado o sobrevalorado, experimentará malestar, lo que puede llevarlo a ajustar su nivel de esfuerzo para restaurar la equidad percibida (Varghese et al., 2021). La teoría sugiere que si hay una diferencia entre lo que los empleados esperan recibir como y lo que realmente reciben, esto puede influir en que se sientan valorados o no (Wang et al., 2021).

La dignidad laboral, esencial en la agenda de trabajo decente de organismos internacionales es importante porque implica condiciones de libertad, equidad y seguridad, fundamentales para el crecimiento económico sostenible y la equidad social. (Winchenbach et al., 2019). La dignidad laboral fortalece el sentido de valor propio y ajeno, influye en la satisfacción y compromiso en el trabajo, y es fundamental para el bienestar psicológico y la eficacia organizacional, afectando positivamente el entorno y la cultura laboral (Tiwari y Sharma, 2019). La dignidad en el centro de labores fomenta el desarrollo humano y profesional, respetando la individualidad y contribuyendo al florecimiento humano. Al respetar la dignidad laboral, se promueve un ambiente que valora la autonomía, el respeto y la seguridad, elementos esenciales para el bienestar y la productividad de los trabajadores (Fontrodona y Melé, 2022).

Las dimensiones de la dignidad laboral se han identificado de acuerdo a la escala usada por Sainz et al. (2021) en seis componentes: interacción respetuosa, contribución de competencias, igualdad, valor inherente, dignidad general e indignidad. Dichas dimensiones se orientan al ámbito público según lo establecido en la Ley Marco del Empleo Público (Congreso de la República del Perú, 2003), la cual tiene como objetivo "crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad" (Art. II, inciso 2). Además, la evaluación de estas dimensiones se enmarca en los lineamientos de la Política Nacional de Empleo Decente del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo (2021), la cual busca promover un marco normativo para la empleabilidad pública basado en el respeto a los derechos fundamentales, el desarrollo de valores éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos.

La primera dimensión, la interacción respetuosa en el servicio público, evalúa cómo las comunicaciones y relaciones entre colegas y superiores se conducen de manera respetuosa y considerada, favoreciendo un ambiente laboral de apoyo y reconocimiento mutuo en las entidades públicas. Su indicador de comunicación y respeto de servicio público, implica un diálogo abierto y honesto que promueve la inclusión y la participación, evalúa la percepción del servidor público sobre el trato que ha recibido (LaGree et al., 2023). La dimensión contribución de competencias en el servicio público evalúa cómo se valora y se utiliza el conjunto de destrezas y conocimientos que el servidor público aporta al trabajo, promoviendo su sentido de utilidad y pertenencia dentro de la entidad pública. El indicador de desarrollo y reconocimiento en función pública mide cómo la entidad facilita el desarrollo profesional de cada servidor público y reconoce sus logros y aportes, lo que se relaciona directamente en su motivación y responsabilidad con la entidad (Yang et al., 2022).

La dimensión de igualdad en el servicio público se refiere al trato equitativo y las oportunidades proporcionadas a todos los servidores públicos, garantizando uniformidad en los criterios y acceso equitativo a las posibilidades de progreso y desarrollo dentro de la entidad pública. Su indicador de equidad en el trabajo público evalúa la percepción del servidor público sobre la justicia y la uniformidad en el trato y las oportunidades brindadas por la entidad pública, asegurando que todos los servidores reciban un trato equitativo sin discriminación (Dongrey y Rokade, 2022).

La dimensión valor inherente, se refiere a la creencia de que todos los servidores públicos poseen un valor igual e incondicional, simplemente por ser personas, independientemente de sus contribuciones instrumentales. Su indicador de trato equitativo entre servidores públicos evalúa cómo la entidad pública asegura que todo servidor público sea tratado con igualdad y ecuanimidad, sin importar su nivel o función, reflejando su valor inherente como individuos (Thomas y Lucas, 2019).

La dimensión dignidad general en el servicio público se refiere al reconocimiento y respeto integral hacia el valor de los servidores públicos, cultivado

socialmente a través de la cultura, la educación y las interacciones externas. Su indicador de percepción de dignidad pública mide cómo los servidores públicos perciben que su dignidad es respetada y valorada en el entorno laboral público, reflejando una apreciación general de su valía personal y profesional (Tiwari y Sharma, 2019). La dimensión de indignidad en el servicio público refiere a la falta de respeto y valoración hacia el personal público, manifestándose en tratos injustos y desigualdad, lo que vulnera la dignidad personal y profesional de los servidores públicos. Su indicador percepción de tratos injustos mide la percepción de los servidores públicos sobre el desprecio o la falta de respeto en su entorno laboral público, indicando una valoración negativa de su contribución (Ahmed et al., 2022).

En el caso de las teorías indagadas para la variable compromiso analizamos la teoría de la autodeterminación, desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan en la década de 1970, se centra en explorar las motivaciones internas de los individuos y cómo estas influyen en su comportamiento. A diferencia de las teorías tradicionales que enfatizan las recompensas y castigos externos como principales impulsores del comportamiento, la teoría destaca que las recompensas externas pueden disminuir el interés intrínseco. Propone que satisfacer tres necesidades psicológicas básicas — competencia, relación y autonomía— conduce a una mayor motivación, mejor desempeño y bienestar general (Guo, 2023). La competencia se refiere a la necesidad de sentirse eficaz en las interacciones con el entorno. El relacionamiento implica una conexión y pertenencia social significativas. La autonomía concierne a la necesidad de sentirse autor de la propia vida, tomando decisiones que son auténticamente propias y alineadas con el yo personal. La satisfacción de estas necesidades es crucial para el crecimiento personal, la motivación y el bienestar general (Krause et al., 2019).

El compromiso de los empleados se define como el estado psicológico que refleja la lealtad del empleado y su dedicación a alcanzar los objetivos de la organización, influenciado por su confianza en las metas y la misión de la empresa (Sari et al., 2023). El compromiso es la conexión psicológica entre los empleados y la organización, reflejando su sentido de pertenencia y lealtad. Este compromiso impulsa a los empleados a dedicarse a los objetivos organizacionales, afectando positivamente su involucramiento laboral y comportamiento innovador, y es esencial para la efectividad organizacional y la retención de empleados (Wang y Hou, 2023).

El compromiso es la fuerza de la identificación y participación de un individuo con su organización, incluyendo la conformidad con sus objetivos, principios y normas, y la voluntad de contribuir a su supervivencia (Fantahun et al., 2023).

El compromiso en los trabajadores es fundamental porque predice la retención de empleados, el rendimiento laboral y las conductas de ciudadanía organizacional, lo que influye directamente en la eficiencia y el éxito de una organización. Este compromiso emocional y psicológico mejora la satisfacción laboral y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y motivador (Aziz et al., 2021). El compromiso vincula las prácticas de recursos humanos con la mejora del rendimiento y la productividad de los empleados, facilitando ventajas competitivas para las organizaciones. Este compromiso fortalece la retención de empleados, fomenta comportamientos innovadores y optimiza los resultados organizacionales a través de sistemas de trabajo de alto rendimiento (Mahmood et al., 2019). La importancia del compromiso de los trabajadores radica en su influencia directa en la productividad y el rendimiento general. Un personal comprometido está más motivado y alineado con los objetivos organizacionales, lo cual es crucial en entornos desafiantes como el sector sanitario (Agus y Selvaraj, 2020).

Las dimensiones del compromiso se han identificado siguiendo el trabajo de Gómez et al. (2019), estas son el vigor, la dedicación y la absorción. Vigor es la característica de tener una energía y resistencia mental notables en el ámbito laboral, evidenciada por la intención continua de esforzarse intensamente y superar desafíos con perseverancia. Este atributo refleja la pasión y capacidad del empleado para permanecer activo y enfocado en sus responsabilidades laborales. Su indicador de energía para trabajar describe la habilidad del empleado para sostener niveles elevados de actividad y vitalidad durante el desempeño de sus funciones laborales. El indicador de deseo laboral captura la motivación profunda y el entusiasmo persistente de un empleado hacia sus actividades laborales. El indicador de persistencia en el trabajo se enfoca en la tenacidad del empleado para mantener sus esfuerzos en el trabajo, incluso cuando se enfrenta a obstáculos o contratiempos (Maisyuri y Ariyanto, 2021).

La dimensión dedicación es la actitud emocionalmente estable y positiva de una persona hacia el trabajo, enfocada en alcanzar resultados significativos personalmente, demostrando comportamiento disciplinado, cumplimiento de normas,

esfuerzo constante, resiliencia en las tareas y la iniciativa para resolver problemas. Su indicador de identificación laboral refiere a cómo los empleados perciben y valoran su rol dentro de la organización, alineándose fuertemente con los objetivos y valores corporativos. El indicador de inspiración por el trabajo es la capacidad de un empleado para sentirse motivado y emocionalmente estimulado por su trabajo. Este indicador refleja el entusiasmo y el orgullo que siente un individuo por sus tareas. El indicador de aceptación de retos hace referencia a la predisposición y habilidad de los empleados para enfrentar y superar desafíos laborales complejos (Jaya y Ariyanto, 2021).

La dimensión absorción se refiere al grado en que un empleado está completamente inmerso en su trabajo, perdiendo la noción del tiempo y del entorno. Esta profunda concentración los ayuda a trabajar con energía y mantenerse activos con sus actividades en su centro de trabajo (Andrianto y Alsada, 2019). Su indicador de concentración laboral describe la capacidad de un empleado para enfocarse intensamente en sus tareas laborales, manteniendo un nivel alto de atención que bloquea las distracciones externas. Su indicador de agrado por el trabajo refleja el placer y satisfacción que un empleado siente al realizar sus actividades laborales. El indicador de involucramiento laboral mide el grado en que el empleado se identifica emocional y cognitivamente con sus tareas diarias (Jaya y Ariyanto, 2021).

Finalmente, la hipótesis del estudio planteada fue la gestión pública en la dignidad laboral influyen de manera significativa con el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024, como las hipótesis específicas fueron: Existe influencia significativa entre la gestión pública y la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024, existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024 y existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.

## II. METODOLOGÍA

La investigación pura, también conocida, no busca resolver problemas inmediatos, sino que proporciona una base teórica para futuras investigaciones. Este tipo de estudio puede abarcar tesis con orientaciones exploratorias, descriptivos o incluso correlacionales, brindando así un fundamento crucial para el avance del conocimiento en diversas áreas (Arias, 2020). Se usó el tipo de investigación básica porque se propone el tema para producir conocimiento acerca de la dignidad laboral y cómo esta se vincula con el grado en el que se hallan comprometidos los trabajadores.

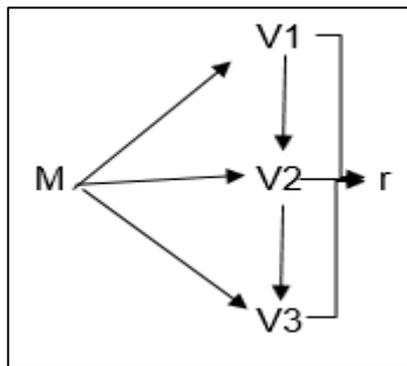
El enfoque cuantitativo se fundamenta en el paradigma positivista, centrando su interés en la medición y cuantificación de los datos. Utilizando la estadística como instrumento principal, este enfoque permite la identificación de tendencias, formular nuevas hipótesis y construir teorías, proporcionando una base sólida para la investigación empírica (Arispe et al., 2020). El objetivo del estudio fue cumplido mediante un conjunto de métodos estadísticos gracias a la capacidad de los instrumentos para convertirse en información numérica a partir de su aplicación en la muestra.

En cuanto a los diseños no experimentales u observacionales, estos no buscan intervenir en los sujetos estudiados, sino observar el comportamiento de eventos dentro de la población. Este método permite analizar fenómenos en su contexto natural sin alterar las condiciones del entorno (Arispe et al., 2020). Los estudios transversales se caracterizan por medir las variables en un solo momento en el tiempo. Este tipo de estudio es útil para evaluar las particularidades de uno o más grupos en un punto específico, sin seguir la evolución de estas variables a lo largo del tiempo (Álvarez, 2020). Este estudio se limitó a observar las variables y medirlas en su estado natural, sin necesidad de influir mediante alguna intervención, así se justifica el diseño no experimental, además de un corte transversal debido a que serán medidas en una sola ocasión.

La investigación tiene un nivel correlacional causal, ya que busca entender la influencia que tienen las variables independientes gestión pública y dignidad laboral en la variable dependiente compromiso.

**Figura 1**

*Esquema de diseño de investigación*



Donde:

V1: Gestión pública

V2: Dignidad laboral

V3: Compromiso

M: Servidores públicos

r: Relación causal

En cuanto a la conceptualización de las variables estudiadas, he de recordarse que la primera de ellas es la gestión pública la cual se define como una serie de acciones por medio de la cual las instituciones públicas lo alinean a los logros de sus fines, objetivos y metas de acuerdo con lo normado por las políticas gubernamentales establecidas (Román et al., 2018). Las dimensiones de gestión pública se han identificado de acuerdo a la escala de Salazar (2023) de acuerdo a cuatro componentes: Planeamiento, normativa y reguladora; directiva y ejecutora, supervisión, evaluación y control; en cuanto a la variable dignidad laboral, la cual se define como el reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la disminución del agotamiento y la rotación (Allan y Blustein, 2022). Las dimensiones de la dignidad laboral se han identificado de acuerdo con la escala usada por Sainz et al. (2021) en seis componentes: interacción respetuosa, contribución de competencias, igualdad, valor inherente, dignidad general e indignidad. Sus indicadores son la comunicación y respeto de servicio público, desarrollo y reconocimiento en función pública, la equidad en el trabajo público, el trato equitativo

entre servidores públicos, la percepción de dignidad pública y la percepción de tratos injustos (ver Anexo 1).

Por otro lado, en cuanto a la segunda variable, compromiso, esta se refiere a la fuerza de la identificación y colaboración de un individuo con su organización, incluyendo la conformidad con sus objetivos, principios y normas, y la voluntad de contribuir a su supervivencia (Fantahun et al., 2023). Las dimensiones del compromiso se han identificado siguiendo el trabajo de Gómez et al. (2019), estas son el vigor, la dedicación y la absorción. Como sus indicadores se identificó a la energía para trabajar, deseo laboral, persistencia en el trabajo, identificación laboral, inspiración por el trabajo, aceptación de retos, concentración laboral, agrado por el trabajo, involucramiento laboral (ver Anexo 1).

La población de estudio vislumbra todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones y es vista como el conjunto total de datos que caracterizan a cada individuo en un universo determinado. Esta población incluye a personas o empresas que ostentan características comunes y son medibles (Carhuancho et al., 2019). En la población se definió mediante 110 servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash.

Como criterios de inclusión se implicó a los trabajadores de una municipalidad provincial que tengan 6 meses de antigüedad como mínimo con un contrato vigente, y que cumplieron labores administrativas o técnicas dentro de la entidad. Como criterios de exclusión se identificaron que fueran trabajadores en periodo de prueba o contratos temporales, trabajadores que se encontraron con permiso, licencia o de vacaciones al momento de recoger los datos.

Por otro lado, la muestra representa una pequeña porción del universo o población, seleccionada de manera que sea representativa y permita la exploración de los resultados al conjunto más amplio. La elección adecuada de la muestra es fundamental para garantizar la significatividad y veracidad de las variables estudiadas (Castro et al., 2020). En la muestra del estudio se tomó en cuenta la participación de los 110 servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash.

En lo que respecta a los muestreos probabilísticos, estos son seleccionados según criterios del investigador y pueden estar sujetos a sesgos. Sin embargo, ofrecen la ventaja de ser más rápidos, económicos y menos complejos en su

ejecución (Arispe et al., 2020). Se usó un muestreo probabilístico, puesto que se decidió incluir a todos los integrantes de la población en la muestra debido el reducido número de personas.

La encuesta se consideró como técnica donde se recopilan datos mediante preguntas formuladas a personas, diferenciándose de la entrevista por su menor grado de interacción y diálogo con los participantes (Carhuancho et al., 2019). Se usó la técnica de la encuesta para las dos variables abordadas en el estudio. (Ver Anexo 2).

El cuestionario, consiste en un instrumento que se constituye de preguntas escritas relacionadas con un evento o temática específica, diseñado para recoger información sin la presencia necesaria del investigador, a diferencia de la entrevista, donde las preguntas son formuladas verbalmente (Carhuancho et al., 2019). Con el objeto de recoger los datos, se construyen dos cuestionarios.

El cuestionario de gestión pública estuvo compuesto por 20 preguntas, las cuales tienen función de medir las cuatro dimensiones y un total de nueve indicadores, el mismo que fue elaborado por Salazar (2023) quien realizó su respectiva validación y confiabilidad. Asimismo, el cuestionario de dignidad en el trabajo contó con 12 preguntas, las cuales tienen la función de medir a seis indicadores y un total de seis dimensiones. Las respuestas a cada una de estas preguntas serán cinco, valorizándose como 1 a la opción totalmente en desacuerdo y dándole un valor de 5 a la respuesta totalmente de acuerdo. Por otro lado, también se empleó el cuestionario de compromiso, el cual incluye 18 preguntas para sus nueve indicadores y un total de tres dimensiones. Al igual que el cuestionario de la primera variable, este tendrá las cinco opciones de respuesta antes mencionadas (Ver anexo 2).

La validez de una prueba o instrumento de medición se refiere al grado en que la evidencia y la teoría estriban las interpretaciones de los puntajes obtenidos para los propósitos específicos de su uso (Medina y Verdejo, 2020). La validación mediante juicio de expertos evaluó dos instrumentos dignidad laboral y el compromiso. Los expertos analizaron cada ítem en términos de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, calificándolos con 1 (de acuerdo) o 0 (en desacuerdo). Este proceso minucioso aseguró la validez de contenido de los instrumentos, garantizando que cada ítem sea adecuado, claro, coherente y relevante para medir los constructos

propuestos, contribuyendo así a la fiabilidad y precisión de los resultados obtenidos en la investigación. Para el cuestionario de gestión pública se realizó la validez de constructo con el análisis factorial, se analizó a través de la prueba de esfericidad de Bartlett's fue significativa (2245.523,  $gl=190$ ,  $Sig=0.000$ ) y el indicador de ecuación del tamaño de muestra Kaise-Meyer-Olkin fue adecuado (0.929). (Ver anexo 3).

La confiabilidad se relaciona con la precisión o consistencia de una medición, valorando la persistencia de las medidas cuando el proceso de medición se repite bajo condiciones similares (Rodríguez y Reguant, 2020). La fiabilidad de los instrumentos sobre gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso fue evaluada mediante el alfa de Cronbach, este coeficiente midió la consistencia interna de los ítems, asegurando que todos se correlacionen adecuadamente para reflejar el constructo medido, el primer instrumento tuvo una confiabilidad del 0.913, para el segundo instrumento fue 0,920, y para el tercero instrumento el alfa fue 0.896 y para tercera variable fue 0.950, estos valores elevados de alfa indicaron alta fiabilidad, incluir variable gestión pública confirmando que los instrumentos son consistentes y producen resultados replicables, lo que fortalece la precisión y credibilidad de los datos obtenidos en la investigación (Ver anexo 4).

El método de análisis descriptivo de los instrumentos sobre gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso se realizó mediante resultados de frecuencias y porcentajes, presentados en tablas. Este enfoque permitió visualizar la distribución de las respuestas, identificar tendencias y patrones en los datos. Las tablas, incluidas las tablas descriptivas, facilitaron la interpretación clara y concisa de los resultados, mostrando la proporción de participantes que eligieron cada opción de respuesta y las relaciones entre variables. Esto proporciona una base sólida para análisis posteriores y conclusiones fundamentadas sobre las variables estudiadas.

El método de análisis inferencial se realizó mediante la regresión logística ordinal es una extensión de la regresión logística que se utiliza cuando la variable dependiente es categórica, donde su capacidad para manejar variables independientes tanto numéricas como categóricas, lo que la convierte en una herramienta versátil en el análisis estadístico, esta técnica permite estimar la probabilidad  $p$  de que ocurra un evento específico en función de los valores de las variables independientes (Heredia et al., 2014). Se empleó la regresión logística ordinal como método de análisis inferencial, este enfoque es especialmente adecuado

dado que la variable compromiso se conceptualizan como variable categóricas ordinales, permitiendo captar el orden y la jerarquía de las percepciones de los participantes. Para confirmar las hipótesis planteadas, se utilizó el coeficiente de Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke, el cual proporciona una medida del grado de ajuste del modelo y refleja la proporción de la variabilidad en la variable dependiente que se explica por las variables independientes. Además, se analizó la significancia de la regresión lineal para determinar si las relaciones observadas eran estadísticamente significativas. Este enfoque permitió establecer una comprensión más profunda de cómo la gestión pública influye en la dignidad laboral y, a su vez, en el compromiso de los servidores públicos, validando así las hipótesis formuladas en el estudio, (Carrera et al., 2019).

El Informe Belmont subraya tres principios éticos: respeto a las personas, que implica reconocer la autonomía de los participantes y proteger a los vulnerables mediante el consentimiento informado; beneficencia, que busca maximizar beneficios y minimizar daños evaluando los riesgos; y justicia, asegurando una distribución equitativa de riesgos y beneficios en la selección de sujetos de investigación (Anabo et al., 2019). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para respetar su decisión acerca de verse incluidos o no en la investigación. (Ver Anexo 5). El tema de estudio y su propósito no implican riesgos para los participantes, sino que tendrán el potencial de generar mayor bienestar en su centro de labores gracias a las recomendaciones que se derivarán a partir de los resultados; estos puntos se aclaran para cumplir con los principios de justicia y beneficio (Ver Anexo 5 y 8).

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Análisis descriptivo de la variable: Gestión pública*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	46	59	53.6%
Regular	47	73	30	27.3%
Alto	74	100	21	19.1%
Total			110	100.0%

Los datos en la gestión pública evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 53.6%, regular en un 27.3% y alto en un 19.1%, dado que, los colaboradores consideraron que en la municipalidad no se un efectivo manejo de las actividades administrativas, debido a la poca planificación y lógicamente el desorden, como el poco monitoreo, generan deficiencias al momento de las funciones de los trabajadores, junto con la falta de una rigurosidad de normativas y directivas internas.

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Planeamiento*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	60	54.5%
Regular	12	19	32	29.1%
Alto	20	25	18	16.4%
Total			110	100%

Los datos relacionados con la dimensión planeamiento evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 54.5%, regular en un 29.1% y alto en un 16.4%, dado que, los colaboradores no conocen el proceso de establecimiento de los planes estratégicos, ni los parámetros como las normativas, esenciales para garantizar la óptima gestión dentro de los funcionarios.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Normativa y reguladora*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	57	51.8%
Regular	12	19	35	31.8%
Alto	20	25	18	16.4%
Total			110	100%

Los datos relacionados con la dimensión normativa y reguladora evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 51.8%, regular en un 31.8% y alto en un 16.4%, dado que, los colaboradores manifiestan que no hay ni se promueve una coordinación entre las actividades de cada área, por la falta de herramientas requeridas para efectuar sus funciones.

**Tabla 4**  
*Análisis descriptivo de la dimensión: Directiva y ejecutora*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	58	52.7%
Regular	12	19	34	30.9%
Alto	20	25	18	16.4%
Total			110	100%

Los datos relacionados con la dimensión directiva y ejecutora evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 52.7%, regular en un 30.9% y alto en un 16.4%, dado que, los colaboradores consideran que hay una inadecuada gestión, por la falta de liderazgo, que los ayude a seguir las pautas y lineamientos, en pro de una correcta orientación funcional.

**Tabla 5**  
*Análisis descriptivo de la dimensión: Supervisión, evaluación y control*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	57	51.8%
Regular	12	19	33	30.0%
Alto	20	25	20	18.2%
Total			110	100%

Los datos relacionados con la dimensión supervisión, evaluación y control evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 51.8%, regular en un 30.0% y alto en un 18.2%, dado que, los colaboradores indican que no se logran los objetivos planteados, por la falta de un control y supervisión efectiva, para constatar los resultados y eficiencia de las actividades realizadas por los funcionarios.

**Tabla 6***Análisis descriptivo de la variable: Dignidad laboral*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	12	27	59	53.6%
Regular	28	43	28	25.5%
Alto	44	60	23	20.9%
Total			110	100.0%

Los datos en la dignidad laboral evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 53.6%, regular en un 25.5% y alto en un 20.9%, dado que, los colaboradores consideraron que en la municipalidad no siempre se promueve una comunicación respetuosa, donde muchas veces sus opiniones no son valoradas, además, no siempre su valor es reconocido por sus superiores y colegas, así mismo, no se garantiza siempre un trato justo y equitativo, por ende, sienten que su labor no contribuye con su bienestar.

**Tabla 7***Análisis descriptivo de la dimensión: interacción respetuosa*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	2	4	56	50.9%
Regular	5	8	40	36.4%
Alto	9	10	14	12.7%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión interacción respetuosa evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 50.9%, regular en un 36.4% y alto en un 12.7%, dado que, los colaboradores consideraron que la comunicación no resulta bidireccional entre áreas, muchas veces es unidireccional, puesto que, consideran que sus opiniones dentro de la municipalidad no son tomadas en cuenta.

**Tabla 8***Análisis descriptivo de la dimensión: contribución de competencias*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	2	4	55	50.0%
Regular	5	8	46	41.8%
Alto	9	10	9	8.2%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión contribución de competencias evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 50.0%, regular en un 41.8% y alto en un 8.2%, dado que, los colaboradores consideraron que no siempre disponen de las oportunidades para desarrollar sus competencias y, muy pocas veces son reconocidos por sus pares.

**Tabla 9**

*Análisis descriptivo de la dimensión: igualdad*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	2	4	57	51.8%
Regular	5	8	41	37.3%
Alto	9	10	12	10.9%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión igualdad evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 51.8%, regular en un 37.3% y alto en un 10.9%, dado que, los colaboradores consideraron que no todos los colaboradores reciben un trato justo y equitativo, sin favoritismo.

**Tabla 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión: valor inherente*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	12	27	59	53.6%
Regular	28	43	28	25.5%
Alto	44	60	23	20.9%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión valor inherente evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 51.8%, regular en un 35.5% y alto en un 12.7%, dado que, los colaboradores consideraron que en la municipalidad no siempre se trata a todos los servidores con respeto independientemente de su posición jerárquica o nivel.

**Tabla 11***Análisis descriptivo de la dimensión: dignidad general*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	2	4	56	50.9%
Regular	5	8	44	40.0%
Alto	9	10	10	9.1%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión dignidad inherente evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 50.9%, regular en un 40.0% y alto en un 9.1%, dado que, los colaboradores consideraron que su labor no siempre contribuye con el bienestar social, además, muy pocas veces perciben que se promueve un ambiente digno y respetuoso para todos.

**Tabla 12***Análisis descriptivo de la dimensión: indignidad*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	2	4	56	50.9%
Regular	5	8	41	37.3%
Alto	9	10	13	11.8%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión indignidad evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 50.9%, regular en un 37.3% y alto en un 11.8%, dado que, los colaboradores consideraron que muy pocas veces se sienten valorados o apreciados en la municipalidad.

**Tabla 13***Análisis descriptivo de la variable: compromiso*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	25	58	77	70.0%
Regular	59	92	33	30.0%
Alto	93	125	0	0.0%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la variable compromiso evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 70.0%, regular en un 30.0% y alto en un 0.0%, dado que, los colaboradores consideraron que no siempre se sienten llenos de energía y, aunque quisieran tener una mejor actitud en momentos de adversidad les resulta difícil concentrarse en su trabajo, muy pocas veces mantienen un alta motivación y no suelen estar enfocados en sus labores, rara vez se sienten orgullosos de su equipo de trabajo, además, no siempre se sienten inspirados para dar lo mejor de sí, aunado a ello, consideran que el tiempo suele pasar lento y se les dificulta concentrarse en sus labores.

**Tabla 14**

*Análisis descriptivo de la dimensión: vigor*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	66	60.0%
Regular	15	23	18	16.4%
Alto	24	30	26	23.6%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión vigor evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 60.0%, regular en un 16.4% y alto en un 23.6%, dado que, los colaboradores consideraron que no siempre tienen la energía que quisiera para laboral, muchas veces su perfil suele ser bajo, dado que no tienen el deseo de cumplir con sus responsabilidades y cuando tienen desafíos suelen desconcentrarse y dar atención a distracciones.

**Tabla 15**

*Análisis descriptivo de la dimensión: dedicación*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	66	60.0%
Regular	15	23	24	21.8%
Alto	24	30	20	18.2%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión dedicación evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 60.0%, regular en un 21.8% y alto en un 18.2%, dado que, los colaboradores consideraron que rara vez se sienten orgullosos de su labor,

suelen considerar que su trabajo no es significativo y pocas veces tienen la voluntad de asumir desafíos y responsabilidades.

**Tabla 16**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Absorción*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	66	60.0%
Regular	15	23	25	22.7%
Alto	24	30	19	17.3%
Total			110	100.0%

Los datos relacionados con la dimensión absorción evidencian que esta presenta un nivel bajo en un 60.0%, regular en un 22.7% y alto en un 17.3%, dado que, los colaboradores consideraron que suelen tomar atención a distracciones y muy pocas veces disfrutan de forma genuina sus labores.

### **Prueba de hipótesis general**

**Ha:** La gestión pública en la dignidad laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.

**Ho:** La gestión pública en la dignidad laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	746,965			
Final	511,377	235,588	54	<.001

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0 de la base de datos

*Nota.* Datos de ajuste de modelo

En la tabla 17 se puede observar un valor de significación menor que 0.05, por lo que se confirma la Ha, refutando la Ho, con lo que se asevera que la gestión pública y dignidad laboral influyen de manera significativa con el compromiso de servidores

públicos, detallando estos datos, demuestra que para que estos trabajadores tengan un mayor compromiso, se debe tener una óptima gestión pública y una adecuada dignidad laboral.

**Tabla 18**

*Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso Pseudo R2*

<b>Componentes</b>	<b>Índices</b>
Cox y Snell	0,883
Nagelkerke	0,884
McFadden	0,314

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0  
 Nota. Datos: Coeficientes de determinación pseudo R2

Según lo verificado en la tabla 18 el valor del pseudo R2 de Nagelkerke, mostró una influencia del 88.4% por lo cual se puede asumir el compromiso de servidores públicos dependen de la gestión pública y de la dignidad laboral.

**Prueba de la primera hipótesis específica**

**Ha:** Existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash, 2024.

**Ho:** No existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash, 2024.

**Tabla 19**

*Prueba de la primera hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	742,806			
Final	502,438	240,368	54	<.001

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0 de la base de datos  
 Nota. Datos de ajuste de modelo

En la tabla 19 se puede observar un valor de significación menor que 0.05, por lo que se confirma la Ha, refutando la Ho, con lo que se asevera la gestión pública en

la dignidad laboral influyen de manera significativa con la dimensión vigor, lo que demuestra que para que estos trabajadores tengan un mayor vigor en sus funciones, se debe tener una óptima gestión pública y una adecuada dignidad laboral.

**Tabla 20**

*Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor*

*Pseudo R2*

<b>Componentes</b>	<b>Índices</b>
Cox y Snell	0,888
Nagelkerke	0,889
McFadden	0,321

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0  
 Nota. Datos: Coeficientes de determinación pseudo R2

Según lo verificado en la tabla 20 el valor del pseudo R2 de Nagelkerke, mostró una influencia del 88.9% por lo cual se puede asumir el vigor de los servidores públicos dependen de la gestión pública y de la dignidad laboral.

**Prueba de la segunda hipótesis específica**

**Ha:** Existe influencia entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash, 2024.

**Ho:** No existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash, 2024.

**Tabla 21**

*Prueba de la segunda hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	748,351			
Final	526,935	221,416	54	<.001

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0 de la base de datos  
 Nota. Datos de ajuste de modelo

En la tabla 21 se puede observar un valor de significación menor que 0.05, por lo que se confirma la Ha, refutando la Ho, con lo que se asevera la gestión pública en la dignidad laboral influyen de manera significativa con la dimensión dedicación, lo

que indica que para que estos trabajadores tengan una mayor dedicación en sus funciones, se debe tener una óptima gestión pública y una adecuada dignidad laboral.

**Tabla 22**

*Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión dedicación*  
*Pseudo R2*

<b>Componentes</b>	<b>Índices</b>
Cox y Snell	0,866
Nagelkerke	0,867
McFadden	0,295

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0

*Nota.* Datos: Coeficientes de determinación pseudo R2

Según lo verificado en la tabla 22 el valor del pseudo R2 de Nagelkerke, mostró una influencia del 86.7% por lo cual se puede asumir la dedicación de los servidores públicos dependen de la gestión pública y de la dignidad laboral.

### **Prueba de la tercera hipótesis específica**

**Ha:** Existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.

**Ho:** No existe influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.

**Tabla 23**

*Prueba de la tercera hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	737,836			
Final	504,327	233,509	54	<.001

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0 de la base de datos

*Nota.* Datos de ajuste de modelo

En la tabla 23 se puede observar un valor de significación menor que 0.05, por lo que se confirma la Ha, refutando la Ho, con lo que se asevera la gestión pública en la dignidad laboral influye de manera significativa con la dimensión absorción, detallando estos datos, demuestra que para que estos trabajadores tengan una mayor

absorción en sus funciones, se debe tener una óptima gestión pública y una adecuada dignidad laboral.

**Tabla 24**

*Nivel de influencia gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión dedicación*

*Pseudo R2*

<b>Componentes</b>	<b>Índices</b>
Cox y Snell	0,880
Nagelkerke	0,881
McFadden	0,311

Fuente: Procesamiento en SPSS Versión 29.0.1.0

*Nota.* Datos: Coeficientes de determinación pseudo R2

Según lo verificado en la tabla 24 el valor del pseudo R2 de Nagelkerke, mostró una influencia del 88.1% por lo cual se puede asumir la absorción de los servidores públicos dependen de la gestión pública y de la dignidad laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

En concordancia con el objetivo general, se logró comprobar que la gestión pública en la dignidad laboral influye de manera significativa con el compromiso de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash en 2024. Esto se evidencia por el valor de significancia, que fue menor a 0.05, y el valor del pseudo  $R^2$  de Nagelkerke, que mostró una influencia del 88.4%. Por lo tanto, se puede asumir que el compromiso de los servidores públicos depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. Este descubrimiento resalta que, cuando los empleados perciben un manejo público inadecuado en relación con la dignidad, puede surgir desconfianza y una reducción en su compromiso. En consecuencia, la falta de claridad y respaldo en estas políticas podría deteriorar el ambiente laboral, creando una atmósfera menos comprometida y eficaz.

Los resultados del estudio coinciden con la investigación de Aliaga (2024), donde evidenció que la modernización de la gestión pública tiene un impacto significativo en la productividad laboral, con un grado de significancia menor a 0.05 y un Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke que indica que el 40.2% de la variabilidad en la productividad puede atribuirse a este fenómeno. Este resultado sugiere que las iniciativas de modernización implementadas en el ámbito público no solo son necesarias, sino que también tienen el potencial de transformar la efectividad y eficiencia de los servidores públicos. Por otro lado, Kamiche (2023) complementa esta perspectiva al demostrar que el modelo de gerencia funcional tiene una influencia directa y significativa en la gestión de entidades públicas, con un coeficiente de Nagelkerke de 0.741, que explica el 74.1% de la variación en la gestión. La alta capacidad explicativa de este modelo sugiere que la adopción de enfoques de gerencia funcional podría ser un factor crucial para mejorar la efectividad organizacional dentro del sector público. En todos los casos, destacan la importancia de enfoques estratégicos en la gestión pública. Mientras que Aliaga enfatiza la necesidad de modernizar las prácticas de gestión para elevar la productividad laboral, Kamiche resalta el impacto positivo que un modelo de gerencia bien estructurado puede tener en la calidad de la gestión.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que la modernización y la implementación de modelos de gerencia funcional son esenciales para fortalecer el compromiso y la productividad de los servidores públicos, así como para mejorar la

calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Por tanto la modernización de la gestión pública como la adopción de modelos de gerencia funcional son cruciales para el desarrollo efectivo del sector público. La interrelación entre estos factores podría ser un área fértil para futuras investigaciones, con el fin de identificar prácticas y estrategias que potencien aún más el rendimiento y la efectividad en la gestión pública.

Así mismo, teóricamente estos hallazgos se relacionan con las evidencias de Román et al. (2018) la gestión pública se refiere a un conjunto de acciones mediante las cuales las instituciones del sector público organizan sus actividades para alcanzar los objetivos, fines y metas establecidos, conforme a lo estipulado por las políticas gubernamentales vigentes, por otro lado, Allan y Blustein, (2022) quienes recalcan que la dignidad laboral refleja el reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la reducción del agotamiento y la rotación, además, Fontrodona y Melé (2022) resaltaron que la dignidad en el centro de labores fomenta el desarrollo humano y profesional, respetando la individualidad y contribuyendo al florecimiento humano. Al respetar la dignidad laboral, se promueve un ambiente que valora la autonomía, el respeto y la seguridad, elementos esenciales para el bienestar y la producción de los trabajadores.

En coherencia a ello, se argumenta que el impacto de las variables se extiende a la calidad del servicio público ofrecido, debido a que, empleados comprometidos y motivados están más dispuestos a esforzarse por brindar un servicio de alta calidad a los ciudadanos, lo cual se refleja en una mejora continua en la eficiencia operativa, la atención al cliente y la respuesta efectiva a las necesidades de la comunidad. Por ende, una mayor satisfacción de los empleados se traduce en una mayor satisfacción de los ciudadanos y en la consolidación de una reputación positiva para la administración pública local.

En relación con el primer objetivo específico, se encontró una influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión de vigor de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash en 2024. Esto se evidencia por un valor de significación menor a 0.05, y el valor del pseudo  $R^2$  de Nagelkerke mostró una influencia del 88.9%. Por lo tanto, se puede asumir que el vigor de los servidores públicos depende de la gestión pública y de la dignidad laboral.

Este hallazgo sugiere que una percepción inadecuada gestión en la dignidad laboral, cuando no están claramente definidas para los trabajadores, dificulta su comprensión y confianza en relación con su permanencia en el empleo. Esto podría disminuir su vigor, lo cual se traduce en un bajo nivel de energía para trabajar y una menor persistencia en el entorno laboral.

El hallazgo anterior es coherente con lo evidenciado por Cortés (2022), quien encontró que los resultados de la regresión ordinal presentaron una significancia de 0.000, mientras que el coeficiente de Nagelkerke fue de 0.479, lo que indica que el modelo de gestión pública electrónica explica el 47.9% de la participación de los usuarios. Este resultado sugiere que la gestión pública, en este caso a través de plataformas electrónicas, tiene un impacto significativo en la participación ciudadana, lo cual se alinea con la importancia de la dignidad laboral en el contexto de la gestión pública. Por otro lado, Zhang et al. (2022) demostraron que el compromiso de los empleados ejerció un efecto indirecto sobre su bienestar, con un efecto indirecto de 0.27 (95% CI = [0.09, 0.50]). Este hallazgo se relaciona con los resultados de Castillo (2020), quien destacó un vínculo directo significativo ( $r_s = 0.76$ ; IC95%: 0.68 - 0.82) entre la justicia en el trabajo y el compromiso organizacional, con  $p < 0.05$  y  $r > 0.50$ . Aunque existen diferencias en los valores específicos, los tres estudios convergen en la existencia de una relación significativa entre la gestión pública en dignidad laboral y el vigor de los servidores público.

Teóricamente, estos hallazgos están alineados con las evidencias presentadas por Salgado (2020), quien sostiene que la gestión pública es la forma adecuada de administrar eficientemente un ente estatal, con el objetivo de satisfacer las necesidades y demandas de la población. En este sentido, Tiwari y Sharma (2019) destacan que la gestión pública es fundamental para el rendimiento organizacional y se desarrolla a través de interacciones, siendo afectada por la cultura y las dinámicas sociales. Por lo tanto, es crucial no solo reconocer la relación entre la percepción de las políticas de dignidad y el vigor de los empleados, sino también implementar estrategias efectivas que permitan mejorar continuamente estas políticas. Esto incluye la comunicación clara de las políticas existentes, la garantía de su aplicación constante y la creación de oportunidades para que los empleados participen activamente en la mejora del ambiente laboral. Al adoptar estas medidas, se fomenta

no solo un entorno laboral más saludable y productivo, sino que también se fortalece la capacidad de la organización para alcanzar sus metas de manera sostenible.

Con base en las evidencias relacionadas con el segundo objetivo, se ha justificado la existencia de una relación significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash en 2024. Se obtuvo una significancia bilateral de 0.000, y el valor del pseudo  $R^2$  de Nagelkerke mostró una influencia del 86.7%, lo que permite concluir que la dedicación de los servidores públicos depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. En consecuencia, cuando las políticas de dignidad no están claramente definidas o comunicadas, los empleados pueden experimentar incertidumbre y falta de confianza en su entorno laboral. Esto no solo dificulta su compromiso con las tareas asignadas, sino que también disminuye su persistencia y motivación para mantener altos estándares de desempeño.

Los resultados obtenidos en este estudio son consistentes con los hallazgos de Barzola et al. (2023), quienes analizaron cómo la gestión administrativa puede mejorar el desempeño laboral. Utilizando una metodología cuantitativa con un enfoque relacional-causal, aplicaron cuestionarios a una muestra de 131 empleados públicos. Los resultados revelaron un nivel de significancia del 5% y un coeficiente de Nagelkerke de 0.984, indicando un modelo predictivo del 98.4%. Esto confirma que la gestión administrativa tiene un alto poder predictivo para mejorar las características del desempeño laboral. Asimismo, estos hallazgos son similares a los de Gupta et al. (2023), que destacaron una relación positiva entre la dignidad y el compromiso afectivo de los empleados ( $r = 0.53$ ,  $p < 0.01$ ). Ríos y Loli (2019) también encontraron un vínculo significativo entre la justicia organizacional y el compromiso afectivo ( $r = 0.288$ ,  $p < 0.05$ ). A pesar de las diferencias en los valores específicos, todos los estudios coinciden en que existe una relación significativa entre la gestión pública en dignidad laboral y la dedicación de los servidores públicos. En todos los casos, se observa que una percepción deficiente o confusa de las políticas de dignidad laboral puede disminuir la dedicación de los empleados a sus responsabilidades, lo que se traduce en una menor motivación y persistencia en su trabajo.

Teóricamente, estos hallazgos están en consonancia con las evidencias de Guerrero (2020), quien define la gestión pública como un conjunto de acciones estratégicas y procesos diseñados para administrar de manera óptima los recursos

públicos y cumplir con los objetivos establecidos. Asimismo, Ogunola (2022) enfatiza que cada trabajo, ya sea físico o intelectual, debe ser valorado y que nadie debe ser discriminado por su labor. Esto implica que cada persona debe abordar su empleo con responsabilidad y diligencia, recibiendo una compensación justa que dignifique su vida. A partir de estas consideraciones, se destaca que fomentar una mayor dedicación entre los servidores públicos a través de políticas que promuevan la dignidad y el respeto no solo mejora la eficiencia y la calidad del trabajo, sino que también fortalece la cohesión del equipo y mejora significativamente el clima laboral dentro de la entidad.

Finalmente, en línea con los hallazgos relacionados con el tercer objetivo, se comprobó la existencia de una relación significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión de absorción de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash en 2024. Se obtuvo un valor de significancia inferior a 0.05, y el valor del pseudo  $R^2$  de Nagelkerke mostró una influencia del 88.1%. Esto sugiere que la absorción de los servidores públicos depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. Estos resultados indican que la falta de claridad o una comprensión inadecuada de estas políticas puede dificultar significativamente el compromiso de los empleados con sus tareas. Esta situación puede resultar en una menor absorción en el trabajo, lo que se traduce en una disminución del compromiso con las responsabilidades laborales y una menor persistencia en el entorno laboral. Por lo tanto, una percepción deficiente de las políticas de dignidad puede contribuir a un ambiente laboral menos productivo y a una reducción de la eficiencia en la municipalidad.

Esto es similar a los resultados de Kamiche (2023), cuyos datos indicaron una significancia en la regresión logística ordinal ( $p < 0.01$ ) y un coeficiente de Nagelkerke de 0.741, lo que significa que el 74.1% de la variación en la gestión de una entidad pública se explica por el modelo de gerencia funcional. En conclusión, se determinó que el modelo de gerencia funcional ejerce una influencia directa y significativa en la gestión. De igual manera, Amasifuen y Murayari (2022) expusieron que el bienestar emocional ( $Rho=0.275$ ,  $p<0.01$ ), las relaciones interpersonales ( $Rho=0.223$ ,  $p<0.01$ ) y el desarrollo personal ( $Rho=0.360$ ,  $p<0.01$ ) están vinculados al compromiso organizacional. Estos hallazgos se alinean con los de Chambi y Macedo (2022), quienes encontraron que la continuidad ( $r=0.63$ ,  $p=0.00$ ) y el compromiso normativo

( $r=0.47$ ,  $p=0.00$ ) se relacionan con el desempeño de los trabajadores. A pesar de las diferencias en los valores inferenciales, los tres estudios coinciden en que existe una relación significativa entre la gestión pública en dignidad laboral y la dimensión de absorción de los servidores públicos. En todos los casos, se evidencia que una percepción deficiente o confusa de las políticas de dignidad laboral puede disminuir la absorción de los empleados en sus tareas, lo que se manifiesta en un menor compromiso con sus responsabilidades y una reducción en la persistencia laboral. Estas investigaciones subrayan que, independientemente de las variaciones en los datos, hay un consenso sobre cómo la claridad y la adecuada comunicación de las políticas de dignidad laboral influyen directamente en la absorción y el desempeño de los trabajadores.

Además, se argumenta que teóricamente estos hallazgos están relacionados con las evidencias de Monsalve y Gómez (2021), quienes señalan que la gestión pública se ha consolidado en la nueva era gracias a la aparición de la tecnología, promoviendo la eficiencia, la transparencia y la satisfacción de las necesidades de la población. Asimismo, Tiwari y Sharma (2019) indican que la dignidad laboral fortalece tanto el sentido de valor propio como el ajeno, influye en la satisfacción y el compromiso en el trabajo, y es fundamental para el bienestar psicológico y la eficacia organizacional, afectando positivamente el entorno y la cultura laboral. En este sentido, es crucial invertir en políticas y prácticas que fortalezcan la percepción de dignidad entre los colaboradores, ya que esto no solo mejorará la satisfacción individual y el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también optimizará la eficiencia operativa y la calidad de los servicios públicos ofrecidos a los ciudadanos.

## V. CONCLUSIONES

La investigación confirma que la gestión pública en dignidad laboral influye significativamente con el compromiso de los servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash en 2024, con una significancia inferior a 0.05. El pseudo  $R^2$  de Nagelkerke mostró una influencia del 88.4%, concluyendo que el compromiso depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. Este hallazgo sugiere que una mala implementación de políticas de dignidad crea un entorno laboral adverso, afectando el compromiso de los servidores con sus responsabilidades.

La influencia significativa entre la gestión pública en dignidad laboral y la dimensión vigor se evidencia con una significancia de 0.000 y un pseudo  $R^2$  de Nagelkerke que mostró una influencia del 88.9%. Esto indica que el vigor de los servidores públicos también depende de la gestión pública y de la dignidad laboral, revelando que políticas inadecuadas en este ámbito afectan negativamente el vigor laboral. Esto se traduce en una disminución de la energía y persistencia de los empleados, impactando la calidad y eficiencia de los servicios prestados y generando insatisfacción entre la población.

La investigación demuestra que existe una influencia significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de los servidores públicos, con una significancia de 0.000 y un pseudo  $R^2$  de 86.7%. Esto indica que la dedicación de los servidores depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. Las deficiencias en las políticas de dignidad llevan a una notable disminución en la dedicación de los empleados, afectando su implicación emocional y la identificación con los objetivos de la institución.

Finalmente, se confirma una relación significativa entre la gestión pública en dignidad laboral y la dimensión de absorción, con una significancia inferior a 0.05 y un pseudo  $R^2$  que mostró una influencia del 88.1%. Esto indica que la absorción de los servidores públicos depende de la gestión pública y de la dignidad laboral. Las deficiencias en las políticas de dignidad afectan la concentración de los empleados, reduciendo la productividad y el desempeño general, y contribuyendo a resultados organizacionales negativos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se aconseja a futuros investigadores explorar el impacto a largo plazo de las intervenciones de recursos humanos en el compromiso organizacional, utilizando estudios longitudinales para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas. Esto permitirá obtener una visión más completa sobre cómo las intervenciones afectan el compromiso de los empleados a lo largo del tiempo y ayudará a identificar prácticas que fomenten una conexión duradera entre los empleados y la organización. Esta recomendación se alinea con las ideas de Wang y Hou (2023), quienes afirman que el compromiso organizacional es una conexión psicológica entre los empleados y la organización.

Se sugiere a otros autores, realizar estudios comparativos entre diferentes municipalidades o entidades públicas para identificar mejores prácticas y factores contextuales que influyen en el éxito de las iniciativas de compromiso organizacional. Se recomienda investigar la relación entre el compromiso organizacional y otros factores como el liderazgo, la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el contexto específico de las entidades públicas peruanas. Esto se respalda en lo indicado por Aziz et al. (2021) que señalaron que el compromiso emocional y psicológico mejora la satisfacción laboral y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y motivador, por tanto, estos programas pueden contribuir directamente a ese compromiso emocional y psicológico.

Se insta a los investigadores a desarrollar y validar herramientas de medición del compromiso organizacional adaptadas al contexto de la administración pública peruana, teniendo en cuenta las particularidades culturales y estructurales del sector. Estas herramientas deben ser sensibles a las dinámicas específicas del entorno público para proporcionar una evaluación precisa y efectiva del compromiso organizacional en este contexto. Estas acciones están respaldadas por lo expuesto por Mahmood et al. (2019), quienes destacaron que el compromiso vincula las habilidades de recursos humanos con la mejora del rendimiento y la productividad del empleado. En consecuencia, la clarificación de roles y el fomento de la colaboración son estrategias clave para mejorar estas habilidades.

Se sugiere al área de recursos humanos de la municipalidad provincial de Ancash que durante el año en curso implementar programas de integración y

acompañamiento para nuevos empleados, lo cual involucra asignar mentores que faciliten su adaptación y comprensión de las políticas organizacionales. Además, promover una cultura de comunicación abierta y transparente mediante sesiones de retroalimentación y mesas redondas puede fortalecer la absorción de los empleados hacia las políticas de dignidad, finalmente, reforzar constantemente los valores organizacionales que promuevan la dignidad y el respeto puede alinear las acciones de los empleados con los objetivos estratégicos de la municipalidad. Esto se alinea con la teoría de la autodeterminación, donde Guo (2023) que propone que es fundamental satisfacer tres necesidades psicológicas primordiales —competencia, relación y autonomía— conduce a una mayor motivación, mejor desempeño y bienestar general, y, estos programas pueden ayudar a satisfacer especialmente las necesidades de relación y competencia.

## REFERENCIAS

- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations*, 42(6), 1231-1248. Retrieved from 10.1108/ER-07-2019-0292
- Ahmed, A., Liang, D., Anjum, M., & Durrani, D. (2022). Stronger together: examining the interaction effects of workplace dignity and workplace inclusion on employees' job performance. *Frontiers in psychology*, 13. Retrieved from 10.3389/fpsyg.2022.891189
- Aliaga, A. (2024). Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24(1), 126-135. doi:10.59427/rcli/2024/v24cs.126-135
- Allan, B., & Blustein, D. (2022). Precarious work and workplace dignity during COVID-19: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 136. Retrieved from 10.1016/j.jvb.2022.103739
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. Retrieved from <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Amasifuen, E., & Murayari, G. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-Peruana 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. Retrieved from <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064>
- Anabo, I., Elexpuru, I., & Villardón, L. (2019). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics and Information Technology*, 21(1), pp. 137-149. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10676-018-9495-z>

- Andrianto, A., & Alsada, Y. (2019). The Conceptual Framework of Employee Engagement to Vigor, Dedication, and Absorption. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 7(1), 11-14. Retrieved from <https://ijournals.in/wp-content/uploads/2019/01/2.7108-Yasser-compressed.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración* (Primera ed.). Biblioteca Nacional del Perú. Retrieved from <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera ed.). Universidad Internacional del Ecuador. Retrieved from <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Aziz, H., Othman, B., Gardi, B., Ahmed, S., Sabir, B., Ismael, N., . . . Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54-66. Retrieved from 10.22161/jhed.3.3.6
- Barzola, I., Flores, W., Daza, P., Flores, C., Flores, J., & Flores, A. (2023). Importancia de la planificación para mejorar la gestión administrativa en las empresas públicas de turismo, Ecuador. 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2707-2724. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4617](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4617)
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera ed.). UIDE. Retrieved from <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%20ADa%20para%20la%20investigaci%20B3n%20hol%20ADstica.pdf>
- Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G., & Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Información Tecnológica*, 30(3), 287-294. Retrieved from <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00287.pdf>
- Castillo, J. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de

- la Universidad Privada Antenor Orrego. Retrieved from [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6501/REP\\_JORGE.CASTILLO\\_JUSTICIA.ORGANIZACIONAL.pdf;jsessionid=A4D41313FE3A1609E311E1FE418916FC?sequence=1](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6501/REP_JORGE.CASTILLO_JUSTICIA.ORGANIZACIONAL.pdf;jsessionid=A4D41313FE3A1609E311E1FE418916FC?sequence=1)
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), pp. 1-38. Retrieved from <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Chambi, A., & Macedo, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. Retrieved from [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_ALVARO\\_CHAMBI\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ALVARO_CHAMBI_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, 11(23), 1-13. Retrieved from <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/14415/15254>
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Marco del empleo público título preliminar*. Retrieved from <https://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/proapro.nsf/ProyectosAprobadosPortal/1E5BCA471A082A6105256DB1004D26EC>
- Cortés, C. (2022). Propuesta de política de gobierno electrónico para mejorar la participación ciudadana. Cantones Pujilí y Saquisilí, Ecuador 2022. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 119-150. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Dongrey, R., & Rokade, V. (2022). A framework to assess the impact of employee perceived equality on contextual performance and mediating role of affective commitment to enhance and sustain positive work behavior. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 1-14. Retrieved from [10.1155/2022/5407947](https://doi.org/10.1155/2022/5407947)
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1-9.

Retrieved from <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-023-09167-3>

Fontrodona, J., & Melé, D. (2022). Thinking about the future of work: Promoting dignity and human flourishing. *Humanistic Management Journal*, 7(2), 181-188. Retrieved from 10.1007/s41463-022-00136-2

Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305–316. Retrieved from 10.22235/cp.v13i2.1888

Guo, M. (2023). Motivation at work: An analysis from the self-determination theory perspective. *SHS Web of Conferences*. Boston: EDP Sciences. Retrieved from 10.1051/shsconf/202318003017

Gupta, B., Sihag, P., & Pangtey, R. (2023). If I feel valued, I am committed to change: role of workplace dignity and perceived supervisor support. *International Journal of Organizational Analysis*. Retrieved from 10.1108/IJOA-10-2022-3448

Heredía, J., Rodríguez, A., & Vilalta, J. (2014). Predicción del rendimiento en una asignatura empleando la regresión logística ordinal. *Estudios Pedagógicos*, 40(1), 145-162. Retrieved from <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v40n1/art09.pdf>

Hernandez, A. (2020). *Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada del Perú-Lima 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres. Retrieved from [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez\\_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huang, W., Shen, J., & Yuan, C. (2022). How decent work affects affective commitment among Chinese employees: the roles of psychological safety and labor relations climate. *Journal of career assessment*, 30(1), 157-180. Retrieved from 10.1177/10690727211029673

- Jaya, L., & Ariyanto, E. (2021). The effect of vigor, dedication and absorption on the employee performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316. Retrieved from <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/1006>
- Kamiche, L. (2023). Influencia del modelo de gerencia funcional en la gestión de una entidad pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 2824-2848. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7145)
- Krause, A. E., North, A. C., & Davidson, J. (2019). Using Self-Determination Theory to Examine Musical Participation and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(405), 1+12. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00405/full>
- Kweku, F., & Ahmed, N. (2023). Human resource development practices and employee engagement: the mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal*, 1-31. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/RAMJ-09-2023-0267>
- LaGree, D., Houston, B., Duffy, M., & Shin, H. (2023). The effect of respect: Respectful communication at work drives resiliency, engagement, and job satisfaction among early career employees. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 644-864. doi:10.1177/23294884211016529
- Logroño, M., Morillo, E., & Pavón, L. (2022). La nueva gestión pública ecuatoriana y la optimización de recursos a través de la contratación pública. *Economía y Negocios*, 13(1), 101-118. doi:<https://doi.org/10.29019/eyn.v13i1.936>
- Lopez, K., & Peña, C. (2022). *La remuneracion y satisfaccion laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinococha [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]*. Repositorio UNU. Retrieved from [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5744/B9\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_KID\\_LOPEZ\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5744/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_KID_LOPEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lopez, K., & Peña, C. (2022). *La remuneracion y satisfaccion laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinococha [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNU. Retrieved from

[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5744/B9\\_2022\\_UNU\\_ADministracion\\_T\\_2022\\_KID\\_LOPEZ\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5744/B9_2022_UNU_ADministracion_T_2022_KID_LOPEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mahmood, A., Akhtar, M., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J. (2019). Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 420-435. Retrieved from 10.1108/ER-03-2018-0074
- Maisyuri, R., & Ariyanto, E. (2021). the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689-702. Retrieved from 10.31933/dijms.v2i4.819
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. Retrieved from 10.17163/alt.v15n2.2020.10
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Política Nacional de Empleo Decente*. Retrieved from <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>
- Murayari, C., & Amasifuen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institucion publica peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253 . Retrieved from <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Naciones Unidad. (2023). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Retrieved from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/#:~:text=El%20Objetivo%208%20pretende%20promover,el%20trabajo%20decente%20para%20todos.>
- Ogunola, A. (2022). Dignity of Labour as the Bedrock of a Productive Society: Perspectives from the Nigerian Experience. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*(87), 103-117. Retrieved from 10.2478/mosr-2022-0006

- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2023). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030*. Secretaría de Gestión Pública. Retrieved from <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5341193/3453139-version-amigable-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2030.pdf?v=1698425520>
- Prieto, G., Torero, D., Rondón, G., & Hnaire, C. (2021). Nuevas herramientas para analizar la ocupación del territorio peruano: Hacia un cambio de paradigma en la gestión pública. *Espacio Y Desarrollo*, 38(1), 29-60. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8617550.pdf>
- Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de investigación en psicología*, 22(1), 127-138. Retrieved from 10.15381/rinvp.v22i1.16586
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. Retrieved from <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Román, Y., Lozano, G., Tito, J., & Ludeña, G. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 1-19. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/29058776013.pdf>
- Sainz, M., Lobato, R., & Porras, F. (2021). Adaptation and validation into spanish of the Workplace Dignity Scale. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(8), 64-72. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-64.pdf>
- Sainz, M., Moreno, E., & Torres, L. (2023). Perceived unequal and unfair workplaces trigger lower job satisfaction and lower workers' dignity via organizational dehumanization and workers' self-objectification. *European Journal of Social Psychology*, 53(5), 921-938. doi:10.1002/ejsp.2944
- Salazar, C. (2023). *Gestión pública y empowerment en los trabajadores de un proyecto especial del norte del Perú*. [Tesis de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Retrieved from

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114621/Salazar\\_DCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114621/Salazar_DCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sari, V., H. H., & Elfiswandi, E. (2023). Employee Commitment Model: Analysis of the Work Environment and Digital Literacy on Organizational Performance to Introduce the Potential of West Sumatera Tourism Objects (Case Study on West Sumatera Tourism Employees). *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 1-22. doi:10.26668/businessreview/2023.v8i7.1676
- Thomas, B., & Lucas, K. (2019). Development and validation of the workplace dignity scale. *Group & Organization Management*, 44(1), 72-111. Retrieved from 10.1177/1059601118807784
- Tiwari, A., & Sharma, R. (2019). Dignity at the workplace: Evolution of the construct and development of workplace dignity scale. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-12. Retrieved from 10.3389/fpsyg.2019.02581
- Varghese, J., Khetade, N., & Shetty, S. (2021). Study for organisation's equity theory with respect to motivation of its employee: with reference to a hospital in mumbai suburban. *International Journal of Science and Research*, 10(2), 1400-1406. Retrieved from <https://www.ijsr.net/archive/v10i2/SR21211173236.pdf>
- Vazquez, J., & Vazquez, C. (2023). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. In A. Torres, & K. Vega, *Problemas contemporáneos de Derechos Humanos*. (pp. 164-185). Mexico: Tirant Lo Blanch. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/374899675\\_El\\_derecho\\_humano\\_al\\_trabajo\\_digno\\_y\\_a\\_la\\_promocion\\_de\\_ambientes\\_laborales\\_pro-persona](https://www.researchgate.net/publication/374899675_El_derecho_humano_al_trabajo_digno_y_a_la_promocion_de_ambientes_laborales_pro-persona)
- Vazquez, J., & Vazquez, C. (2023). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. In A. Torres, & K. Vega, *Problemas contemporáneos de Derechos Humanos*. (pp. 164-185). Mexico: Tirant Lo Blanch. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/374899675\\_El\\_derecho\\_humano\\_al\\_trabajo\\_digno\\_y\\_a\\_la\\_promocion\\_de\\_ambientes\\_laborales\\_pro-persona](https://www.researchgate.net/publication/374899675_El_derecho_humano_al_trabajo_digno_y_a_la_promocion_de_ambientes_laborales_pro-persona)
- Velezmoro, Y., & Solorzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de

- Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. Retrieved from [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3361](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361)
- Velezmoro, Y., & Solorzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. doi:10.37811/cl\_rcm.v6i5.3361
- Wang, D., Baker, M., Kim, Y., & Ma, E. (2021). From angels to demons: Uncovering the relationships between tipping, social dignity, OCB and incivility intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 1-9. doi:10.1016/j.ijhm.2021.103043
- Wang, P., & Hou, Y. (2023). How Does Commitment Affect Employee's Innovative Behavior? A Time-Lagged Study. *SAGE Open*, 13(4). doi:10.1177/21582440231216568
- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking decent work: The value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1026–1043. doi:10.1080/09669582.2019.1566346
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee recognition, task performance, and OCB: Mediated and moderated by pride. *Sustainability*, 14(3). Retrieved from 10.1002/hrm.22093
- Zhang, Y., Sun, J., Shaffer, M., & Lin, C. (2022). High commitment work systems and employee well-being: The roles of workplace friendship and task interdependence. *Human Resource Management*, 61(4), 399-421. Retrieved from 10.1002/hrm.22093
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen, K., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-13. Retrieved from <https://doi.org/10.3389%2Fpubh.2022.890400>

## ANEXOS

### Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos.

#### Anexo 1. Tabla de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Pública	Es una serie de acciones por medio de la cual las instituciones públicas lo alinean a los logros de sus fines, objetivos y metas de acuerdo con lo normado por las políticas gubernamentales establecidas. (Román et al. 2018).	Lineamientos que aplican las entidades gubernamentales a través de la organización de actividades regulados por normativas y directivas para lograr el bienestar del ciudadano (Salazar, 2023).	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Planificación operativa</li> </ul>	Ordinal
			Normativa y reguladora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Gestión de recursos.</li> </ul>	
			Directiva y ejecutora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Motivación</li> </ul>	
			Supervisión, evaluación y control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo</li> <li>• Normas.</li> <li>• Reguladoras</li> </ul>	
Dignidad laboral	Reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la reducción del agotamiento y la rotación (Allan y Blustein, 2022).	Las dimensiones de la dignidad laboral se han identificado de acuerdo con la escala usada por Sainz et al. (2021) en seis componentes: interacción respetuosa, contribución de competencias, igualdad, valor inherente, dignidad general e indignidad.	Interacción respetuosa	Comunicación y respeto de servicio público	Ordinal
			Contribución de competencias	Desarrollo y reconocimiento en función pública	
			Igualdad	Equidad en el trabajo público	
			Valor inherente	Trato equitativo entre servidores públicos	
			Dignidad general	Percepción de dignidad pública.	
			Indignidad	Percepción de tratos injustos	
Compromiso	Fuerza de la identificación y participación de un individuo con su organización, incluyendo la conformidad con sus objetivos, principios y normas, y la voluntad de contribuir a su supervivencia (Fantahun et al., 2023).	Las dimensiones del compromiso se han identificado siguiendo el trabajo de Gómez et al. (2019), estas son el vigor, la dedicación y la absorción.	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Energía para trabajar.</li> <li>- Deseo laboral.</li> <li>- Persistencia en el trabajo.</li> </ul>	Ordinal
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación laboral.</li> <li>- Inspiración por el trabajo.</li> <li>- Aceptación de retos.</li> </ul>	
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concentración laboral.</li> <li>- Agrado por el trabajo.</li> <li>- Involucramiento laboral</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre gestión pública

Estimado(a) trabajador(a):

Como parte de nuestro estudio sobre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de los servidores públicos, le presentamos este cuestionario enfocado en la gestión pública hacia la institución y sus labores. Su participación es fundamental para comprender mejor el nivel de gestión pública existente en nuestra municipalidad y los factores que lo influyen. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y serán utilizadas únicamente con fines de investigación.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con su compromiso laboral. Por favor, lea atentamente cada enunciado y seleccione la respuesta que mejor refleje su opinión o experiencia.

Utilice la siguiente escala y marque con una X la correspondiente a su respuesta.

Por favor, asegúrese de responder a todos los enunciados.

<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Excelente</b>
1	2	3	4	5

<b>Dimensiones</b>					
<b>Planeamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conoce el proceso de formulación del plan estratégico de la institución					
2. Tiene conocimiento acerca de los parámetros o normas para la formulación del plan estratégico					
3. El plan estratégico es un instrumento de guía para su Institución					
4. Cumplir con el plan estratégico es garantizar una buena gestión					
5. Ha recibido información sobre los planes a corto y largo plazo de la institución					

<b>Normativa y reguladora</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. Las áreas en la institución coordinan eficientemente el desarrollo de sus actividades.					
7. La institución promueve la colaboración entre las distintas áreas de trabajo					
8. Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus funciones					
9. Cuándo le asignan una tarea le indican el plazo límite para culminarla					
10. Conoce los procedimientos a seguir para ejecutar cada función de su puesto					
<b>Directiva y ejecutora</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. La gestión de la institución es llevada a cabo con eficiencia por parte de los líderes					
12. Considera que su jefe inmediato cuenta con habilidades para liderar					
13. Recibe, por parte de su jefe, las pautas y lineamientos claros para el desarrollo de sus funciones.					
14. Su jefe inmediato se mantiene al tanto de las necesidades de su equipo					
15. En su institución se han implementado talleres de motivación para los trabajadores de todas las áreas					
<b>Supervisión, evaluación y control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. La institución alcanza los objetivos propuestos en el tiempo pactado					
17. La institución realiza controles y supervisiones frecuentes para determinar los avances de trabajo.					
18. Las áreas de trabajo de la Institución son evaluados según sus resultados					
19. La gestión pública es eficiente en esta Institución					
20. Los resultados obtenidos denotan la buena y la mala gestión de los encargados					

## Cuestionario sobre dignidad en el trabajo

Estimado(a) trabajador(a):

Le invitamos a participar en este estudio sobre la dignidad laboral y su relación con el compromiso laboral. Su opinión es muy valiosa para comprender mejor estas variables y su impacto en nuestra institución. Este cuestionario ha sido diseñado para recopilar información sobre sus percepciones y experiencias en relación con la dignidad en el entorno laboral. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y serán utilizadas únicamente con fines de investigación.

Instrucciones:

Por favor, lea atentamente cada enunciado y seleccione la respuesta que mejor refleje su opinión o experiencia. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su sinceridad al responder. Utilice la siguiente escala y marque con una X la correspondiente a su respuesta. Por favor, asegúrese de responder a todos los enunciados.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Respuestas				
<b>Interacción respetuosa</b>						
<b>Comunicación y respeto de servicio público</b>		1	2	3	4	5
1	En la municipalidad, la comunicación entre servidores públicos y superiores es respetuosa.					
2	Mis opiniones son valoradas en dentro de la municipalidad.					
<b>Contribución de competencias</b>						
<b>Desarrollo y reconocimiento en función pública</b>		1	2	3	4	5
3	La municipalidad me brinda oportunidades para desarrollar mis competencias profesionales en el servicio público.					
4	Mi trabajo en la función pública es reconocido por mis superiores y colegas en la municipalidad.					

<b>Igualdad</b>						
<b>Equidad en el trabajo público</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Todos los trabajadores públicos de la municipalidad reciben un trato justo y equitativo, sin favoritismos.					
6	Las oportunidades de desarrollo profesional en la función pública están disponibles para todos los trabajadores por igual.					
<b>Valor inherente</b>						
<b>Trato equitativo entre servidores públicos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	En la municipalidad, todos los servidores públicos son tratados con el mismo respeto, independientemente de su posición o nivel jerárquico					
8	Las políticas y prácticas de la municipalidad garantizan un trato justo para todos los servidores públicos.					
<b>Dignidad general</b>						
<b>Percepción de dignidad pública</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Siento que mi trabajo en la municipalidad contribuye al bienestar de la comunidad.					
10	La municipalidad promueve un ambiente de dignidad y respeto para todos los servidores públicos.					
<b>Indignidad</b>						
<b>Percepción de tratos injustos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	He experimentado o presenciado situaciones de maltrato o falta de respeto en mi lugar de trabajo.					
12	Siento que mi trabajo no es valorado o apreciado adecuadamente por la municipalidad.					

## Cuestionario sobre compromiso

Estimado(a) trabajador(a):

Como parte de nuestro estudio sobre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral, le presentamos este cuestionario enfocado en el compromiso de los trabajadores hacia la institución y sus labores. Su participación es fundamental para comprender mejor el nivel de compromiso existente en nuestra municipalidad y los factores que lo influyen. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y serán utilizadas únicamente con fines de investigación.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con su compromiso laboral. Por favor, lea atentamente cada enunciado y seleccione la respuesta que mejor refleje su opinión o experiencia.

Utilice la siguiente escala y marque con una X la correspondiente a su respuesta.

Por favor, asegúrese de responder a todos los enunciados.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Enunciados	Respuestas				
<b>Vigor</b>						
<b>Energía para trabajar</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me siento lleno de energía cuando me dirijo a mi trabajo en la municipalidad.					
2	Incluso en momentos de adversidad, mantengo un alto nivel de energía en mi trabajo.					
<b>Deseo Laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3	Siento un fuerte deseo de cumplir con mis responsabilidades laborales cada día.					
4	Mi motivación para trabajar en la municipalidad se mantiene alta a lo largo del tiempo.					
<b>Persistencia en el trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Cuando enfrento desafíos en mi trabajo, persisto hasta superarlos.					
6	Me mantengo enfocado en mis tareas, incluso cuando se presentan distracciones o interrupciones.					

<b>Dedicación</b>						
<b>Identificación laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Me siento orgulloso de ser parte del equipo de trabajo de la municipalidad.					
8	Siento que mi trabajo en la municipalidad es significativo y tiene un propósito importante.					
<b>Inspiración por el trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Mi trabajo en la municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí cada día.					
10	Encuentro mi trabajo estimulante y gratificante.					
<b>Aceptación de retos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos y responsabilidades en mi trabajo.					
12	Me entusiasman los proyectos desafiantes que se presentan en la municipalidad.					
<b>Absorción</b>						
<b>Concentración laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Cuando estoy trabajando, me concentro completamente en mis tareas.					
14	El tiempo parece pasar rápidamente cuando estoy inmerso en mi trabajo.					
<b>Agrado por el trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Disfruto genuinamente de mi trabajo en la municipalidad.					
16	Incluso en días difíciles, encuentro satisfacción en mis actividades laborales.					
<b>Involucramiento laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Me siento plenamente comprometido con los objetivos de la municipalidad.					
18	Mi trabajo ocupa un lugar central en mi vida y me siento muy involucrado en él.					

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Variable 1 Gestión Pública Validez de constructo

**Tabla 25**

*Validez de constructo*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,929
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2245,523
	gl	190
	Sig.	,000

#### Variable 2 ficha de validez de contenido

##### **Anexo 4. Ficha de validación de contenido para instrumento**

###### **EXPERTO 1**

Estimado magister, solicito su apoyo profesional para que emita juicio de experto sobre para el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión pública en la dignidad laboral y compromiso de los trabajadores en una municipalidad provincial de Ancash 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

###### **Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar los resultados en la investigación
Nombres y apellidos del experto	Ernesto Luis Castro Sanchez
Documento de identidad	42243473
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Provincial de Huari
Cargo	Asesor Legal
Número telefónico	968427046
Firma	 Ernesto Luis Castro Sánchez C.A.A. 1798 ABOGADO
Fecha	15/05/2024

### Matriz de validación del cuestionario

Dignidad en el trabajo: Reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la reducción del agotamiento y la rotación (Allan y Blustein, 2022).

#### Variable 1: Dignidad laboral.

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Interacción respetuosa	Comunicación y respeto en el trabajo	En mi lugar de trabajo, la comunicación entre colegas y superiores es respetuosa	1	1	1	1
		Las opiniones de todos los trabajadores son valoradas.	1	1	1	1
Contribución de competencias	Desarrollo y reconocimientos	La municipalidad me brinda oportunidades para desarrollar mis competencias profesionales.	1	0	1	1
		Mi trabajo es reconocido por mis superiores y colegas.	1	1	1	1
Igualdad	Equidad entre trabajadores	Todos los trabajadores de la municipalidad reciben un trato justo y equitativo, sin favoritismos.	1	1	1	1
		Las oportunidades de desarrollo profesional están disponibles para todos los trabajadores por igual	1	1	0	1
Valor inherente	Trato equitativo entre trabajadores	En la municipalidad, todos los trabajadores son tratados con el mismo respeto, independientemente de su posición o nivel jerárquico.	1	1	1	1
		Las políticas y prácticas de la municipalidad garantizan un trato justo para todos los empleados	1	0	1	1
Dignidad general	Percepción positiva de dignidad en el trabajo	Siento que mi trabajo en la municipalidad contribuye al bienestar de la comunidad.	1	1	0	1
		Mi lugar de trabajo promueve un ambiente de dignidad y respeto para todos los empleados.	1	1	1	1
	Percepción negativa de	He experimentado o presenciado situaciones de maltrato o falta de	1	1	1	1

Indignidad	dignidad en el trabajo	respeto en mi lugar de trabajo				
		Siento que mi trabajo no es valorado o apreciado adecuadamente por la municipalidad.	1	1	1	1

Compromiso: Fuerza de la identificación y participación de un individuo con su organización, incluyendo la conformidad con sus objetivos, principios y normas, y la voluntad de contribuir a su supervivencia (Fantahun et al., 2023).

**Variable 2: Compromiso.**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Vigor	Energía para trabajar	Me siento lleno de energía cuando me dirijo a mi trabajo en la municipalidad.	1	1	1	1
		Incluso en momentos de adversidad, mantengo un alto nivel de energía en mi trabajo	1	1	1	0
	Deseo Laboral	Siento un fuerte deseo de cumplir con mis responsabilidades laborales cada día	1	1	1	1
		Mi motivación para trabajar en la municipalidad se mantiene alta a lo largo del tiempo.	1	1	0	1
	Persistencia en el trabajo	Cuando enfrento desafíos en mi trabajo, persisto hasta superarlos	1	1	1	1
		Me mantengo enfocado en mis tareas, incluso cuando se presentan distracciones o interrupciones.	1	1	1	0
Dedicación	Identificación laboral	Me siento orgulloso de ser parte del equipo de trabajo de la municipalidad	1	1	1	1
		Siento que mi trabajo en la municipalidad es significativo y tiene un propósito importante.	1	1	1	1
	Inspiración por el trabajo	Mi trabajo en la municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí cada día.	1	1	1	1
		Encuentro mi trabajo estimulante y gratificante	1	1	1	0
	Aceptación de retos	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos y responsabilidades en mi trabajo	1	1	1	1

		Me entusiasman los proyectos desafiantes que se presentan en la municipalidad	1	1	1	1
Absorción	Concentración laboral	Cuando estoy trabajando, me concentro completamente en mis tareas.	1	1	1	1
		El tiempo parece pasar rápidamente cuando estoy inmerso en mi trabajo	1	1	1	0
	Agrado por el trabajo	Disfruto genuinamente de mi trabajo en la municipalidad	1	1	1	1
		Incluso en días difíciles, encuentro satisfacción en mis actividades laborales.	1	1	1	1
	Involucramiento laboral	Me siento plenamente comprometido con los objetivos de la municipalidad.	1	1	1	1
		Mi trabajo ocupa un lugar central en mi vida y me siento muy involucrado en él	1	1	1	0

**Comentario:** De acuerdo con los criterios señalados en cada una de las dimensiones es necesario precisar que guardan relación con los indicadores y los ítems propuestos por el investigador, por lo que opino que son instrumentos aplicables para la investigación a realizar “Gestión pública en la dignidad laboral de los servidores públicos de una provincia de Ancash”

**INSTRUMENTO: APLICABLE**

  
 Ernesto Luis Castro Sánchez  
 CAA. 1798  
 ABOGADO

#### Anexo 4. Ficha de validación de contenido para instrumento

##### EXPERTO 2

Estimado magister, solicito su apoyo profesional para que emita juicio de experto sobre para el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión pública en la dignidad laboral y compromiso de los trabajadores en una municipalidad provincial de Ancash 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

##### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar los resultados en la investigación
Nombres y apellidos del experto	Eduardo Angel Antequera Human
Documento de identidad	31663911
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de Shupluy
Cargo	Gerente Municipal
Número telefónico	963425368
Firma	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHUPLUY Ing. Eduardo Angel Antequera Human GERENTE MUNICIPAL CIP 178051
Fecha	17/05/2024

### Matriz de validación del cuestionario

Dignidad en el trabajo: Reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la reducción del agotamiento y la rotación (Allan y Blustein, 2022).

#### Variable 1: Dignidad laboral.

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Interacción respetuosa	Comunicación y respeto en el trabajo	En mi lugar de trabajo, la comunicación entre colegas y superiores es respetuosa	1	1	1	1
		Las opiniones de todos los trabajadores son valoradas.	1	1	1	0
Contribución de competencias	Desarrollo y reconocimientos	La municipalidad me brinda oportunidades para desarrollar mis competencias profesionales.	1	1	1	1
		Mi trabajo es reconocido por mis superiores y colegas.	1	1	1	1
Igualdad	Equidad entre trabajadores	Todos los trabajadores de la municipalidad reciben un trato justo y equitativo, sin favoritismos.	1	1	1	1
		Las oportunidades de desarrollo profesional están disponibles para todos los trabajadores por igual	1	0	1	1
Valor inherente	Trato equitativo entre trabajadores	En la municipalidad, todos los trabajadores son tratados con el mismo respeto, independientemente de su posición o nivel jerárquico.	1	1	1	1
		Las políticas y prácticas de la municipalidad garantizan un trato justo para todos los empleados	1	1	0	1
Dignidad general	Percepción positiva de dignidad en el trabajo	Siento que mi trabajo en la municipalidad contribuye al bienestar de la comunidad.	1	1	1	1
		Mi lugar de trabajo promueve un ambiente de dignidad y respeto para todos los empleados.	1	1	1	1
	Percepción negativa de	He experimentado o presenciado situaciones de maltrato o falta de	1	1	1	1

Indignidad	dignidad en el trabajo	respeto en mi lugar de trabajo				
		Siento que mi trabajo no es valorado o apreciado adecuadamente por la municipalidad.	1	0	1	1

Compromiso: Fuerza de la identificación y participación de un individuo con su organización, incluyendo la conformidad con sus objetivos, principios y normas, y la voluntad de contribuir a su supervivencia (Fantahun et al., 2023).

**Variable 2: Compromiso.**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Vigor	Energía para trabajar	Me siento lleno de energía cuando me dirijo a mi trabajo en la municipalidad.	1	1	1	1
		Incluso en momentos de adversidad, mantengo un alto nivel de energía en mi trabajo	1	1	1	1
	Deseo Laboral	Siento un fuerte deseo de cumplir con mis responsabilidades laborales cada día	1	1	1	0
		Mi motivación para trabajar en la municipalidad se mantiene alta a lo largo del tiempo.	1	1	1	1
	Persistencia en el trabajo	Cuando enfrento desafíos en mi trabajo, persisto hasta superarlos	1	0	1	1
		Me mantengo enfocado en mis tareas, incluso cuando se presentan distracciones o interrupciones.	1	1	1	1
Dedicación	Identificación laboral	Me siento orgulloso de ser parte del equipo de trabajo de la municipalidad	1	1	1	1
		Siento que mi trabajo en la municipalidad es significativo y tiene un propósito importante.	1	1	1	1
	Inspiración por el trabajo	Mi trabajo en la municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí cada día.	1	1	1	0
		Encuentro mi trabajo estimulante y gratificante	1	1	1	1
	Aceptación de retos	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos y responsabilidades en mi trabajo	1	0	1	1

		Me entusiasman los proyectos desafiantes que se presentan en la municipalidad	1	1	1	1
Absorción	Concentración laboral	Cuando estoy trabajando, me concentro completamente en mis tareas.	1	1	1	1
		El tiempo parece pasar rápidamente cuando estoy inmerso en mi trabajo	1	1	1	1
	Agrado por el trabajo	Disfruto genuinamente de mi trabajo en la municipalidad	1	0	1	1
		Incluso en días difíciles, encuentro satisfacción en mis actividades laborales.	1	1	1	1
	Involucramiento laboral	Me siento plenamente comprometido con los objetivos de la municipalidad.	1	1	1	1
		Mi trabajo ocupa un lugar central en mi vida y me siento muy involucrado en él	1	0	1	1

En relación a las dimensiones, ítems e indicadores propuesto por el investigador, preciso que el instrumento guarda relación y es aplicable para la investigación

**INSTRUMENTO: SI ES APLICABLE**


**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHUPLUY**  
  
 Ing. Eduardo Angel Antequera Huaman  
**GERENTE MUNICIPAL**  
 CIP 178051

#### Anexo 4. Ficha de validación de contenido para instrumento

##### EXPERTO 3

Estimado magister, solicito su apoyo profesional para que emita juicio de experto sobre para el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión pública en la dignidad laboral y compromiso de los trabajadores en una municipalidad provincial de Ancash 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

##### **Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar los resultados en la investigación
Nombres y apellidos del experto	Oswald Luis Hidalgo Torres
Documento de identidad	09905425
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Ancash
Cargo	Directo zonal de Conchucos.
Número telefónico	975293821
Firma	
Fecha	15/05/2024

### Matriz de validación del cuestionario

Dignidad en el trabajo: Reconocimiento del valor propio y ajeno adquirido a través de la actividad laboral, esencial para la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la reducción del agotamiento y la rotación (Allan y Blustein, 2022).

#### Variable 1: Dignidad laboral.

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Interacción respetuosa	Comunicación y respeto en el trabajo	En mi lugar de trabajo, la comunicación entre colegas y superiores es respetuosa	1	1	1	1
		Las opiniones de todos los trabajadores son valoradas.	1	1	1	1
Contribución de competencias	Desarrollo y reconocimientos	La municipalidad me brinda oportunidades para desarrollar mis competencias profesionales.	1	1	1	1
		Mi trabajo es reconocido por mis superiores y colegas.	1	1	1	0
Igualdad	Equidad entre trabajadores	Todos los trabajadores de la municipalidad reciben un trato justo y equitativo, sin favoritismos.	1	1	1	1
		Las oportunidades de desarrollo profesional están disponibles para todos los trabajadores por igual	1	1	1	0
Valor inherente	Trato equitativo entre trabajadores	En la municipalidad, todos los trabajadores son tratados con el mismo respeto, independientemente de su posición o nivel jerárquico.	1	1	1	11
		Las políticas y prácticas de la municipalidad garantizan un trato justo para todos los empleados	1	1	1	1
Dignidad general	Percepción positiva de dignidad en el trabajo	Siento que mi trabajo en la municipalidad contribuye al bienestar de la comunidad.	1	1	1	0
		Mi lugar de trabajo promueve un ambiente de dignidad y respeto para todos los empleados.	1	1	1	1
	Percepción negativa de	He experimentado o presenciado situaciones de maltrato o falta de	1	1		1

Indignidad	dignidad en el trabajo	respeto en mi lugar de trabajo				
		Siento que mi trabajo no es valorado o apreciado adecuadamente por la municipalidad.	1	0	1	1

Compromiso: Fuerza de la identificación y participación de un individuo con su organización, incluyendo la conformidad con sus objetivos, principios y normas, y la voluntad de contribuir a su supervivencia (Fantahun et al., 2023).

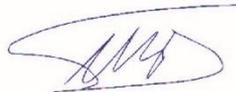
**Variable 2: Compromiso.**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Vigor	Energía para trabajar	Me siento lleno de energía cuando me dirijo a mi trabajo en la municipalidad.	1	1	1	1
		Incluso en momentos de adversidad, mantengo un alto nivel de energía en mi trabajo	1	1	0	1
	Deseo Laboral	Siento un fuerte deseo de cumplir con mis responsabilidades laborales cada día	1	1	1	1
		Mi motivación para trabajar en la municipalidad se mantiene alta a lo largo del tiempo.	1	1	1	0
	Persistencia en el trabajo	Cuando enfrento desafíos en mi trabajo, persisto hasta superarlos	1	1	1	1
		Me mantengo enfocado en mis tareas, incluso cuando se presentan distracciones o interrupciones.	1	0	1	0
Dedicación	Identificación laboral	Me siento orgulloso de ser parte del equipo de trabajo de la municipalidad	1	1	1	1
		Siento que mi trabajo en la municipalidad es significativo y tiene un propósito importante.	1	1	1	1
	Inspiración por el trabajo	Mi trabajo en la municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí cada día.	1	1	0	1
		Encuentro mi trabajo estimulante y gratificante	1	1	1	0
	Aceptación de retos	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos y responsabilidades en mi trabajo	1	1	1	1

		Me entusiasman los proyectos desafiantes que se presentan en la municipalidad	1	1	1	0
Absorción	Concentración laboral	Cuando estoy trabajando, me concentro completamente en mis tareas.	1	1	1	1
		El tiempo parece pasar rápidamente cuando estoy inmerso en mi trabajo	1	1	1	1
	Agrado por el trabajo	Disfruto genuinamente de mi trabajo en la municipalidad	1	0	1	0
		Incluso en días difíciles, encuentro satisfacción en mis actividades laborales.	1	1	1	1
	Involucramiento laboral	Me siento plenamente comprometido con los objetivos de la municipalidad.	1	1	1	1
		Mi trabajo ocupa un lugar central en mi vida y me siento muy involucrado en él	1	1	1	1

En relación a las dimensiones, ítems e indicadores propuesto por el investigador, preciso que el instrumento guarda relación y es aplicable para la investigación

INSTRUMENTO: SI ES APLICABLE



Mg. Oswald Luis Hidalgo Torres  
DNI: 09905425

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

##### Variable 1. Gestión pública en la dignidad laboral

##### Validez de constructo

**Tabla 26**

*Fiabilidad instrumento Gestión pública*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

**Tabla 27**

*Resumen de procesamiento de casos del instrumento dignidad laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 28**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento dignidad laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,896	12

**Tabla 29**

*Resumen de procesamiento de casos del instrumento compromiso*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 30**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento compromiso*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	18

## Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	--	---

### Anexo 3

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** “*Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash - 2024*”

Investigador (a) (es): *Andy Giovanni Quito Aurora*

#### Propósito del estudio

“*Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash - 2024*” cuyo objetivo es *Determinar la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio *Maestría en Gestión Pública*, de la Universidad César Vallejo del campus *Lima Norte* aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Municipalidad Provincial de Yungay*.

Describir el impacto del problema de la Investigación:



Esta investigación impactará en el desarrollo del trabajo de todos los empleadores dónde se investigará si existe relación entre la dignidad laboral y el compromiso de los trabajadores de una municipalidad provincial de Ancash – 2024.

#### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará mediante *un correo electrónico* dirigido a los trabajadores de la *Municipalidad Provincial de Yungay*. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### 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.

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 2 de 75
--	--	---

**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 ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a 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.

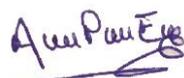
**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) *Andy Giovani Quito Aurora* email: [aquitoa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aquitoa@ucvvirtual.edu.pe) y asesor *Miguel Ángel Alcalde Alvites* email: [malcaldeal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:malcaldeal@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: *Sheyla Elizabeth Alegre Polo* Fecha y hora: *16/05/2024*.

Nombre y apellidos: *Sheyla Elizabeth Alegre Polo*

Firma(s): 

Fecha y hora: *16/05/2024 - 03:30 P.M*



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres 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

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 6. Reporte de similitud en software turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&ro=103&ro=2429699936&lang=es&ts=1

feedback studio ANDY GIOVANI QUITO AURORA | Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash - 2024

100 / 5 de 445

### Resumen de coincidencias

# 14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	<1 %
7	www.cescanarias.org Fuente de Internet	<1 %
8	Massoud Ghaffari, Sey... Publicación	<1 %
9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Ana G. Mé... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 33 | Número de palabras: 11014 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

16:32 9/08/2024

### Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Áncash - 2024.**

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

**AUTOR:**  
Quito Aurora, Andy Giovanni (orcid.org/0000-0002-7868-5500)

**ASESORES:**  
Dr. Alcalde Alvites, Miguel Ángel (orcid.org/0000-0002-8311-9917)  
Mtra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA - PERÚ  
2024

## Anexo 7. Análisis complementario

### Análisis de V de Aiken

#### Variable 1. Dignidad laboral

		SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
		J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3
D1	P1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
D2	P3	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
	P4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
D3	P5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P6	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
D4	P7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P8	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
D5	P9	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0
	P10	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
D6	P11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P12	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	V de Aiken	Interpretación	V de Aiken
Dignidad	Suficiencia	1	1	1	0.83	0.83	válido	0.854
	Claridad	1	1	1	0.86	0.86	válido	
	Coherencia	1	1	1	0.83	0.83	válido	
	Relevancia	1	1	1	0.89	0.89	válido	

Donde:

$$V = \frac{X - I}{K}$$

V = Coeficiente V de Aiken

X = promedio de las calificaciones de todos los jueces.

I = Calificación

mínima.

k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima

## Variable 2. Compromiso

		SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
		J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3
D1	P1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
	P3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
	P4	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
	P5	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
	P6	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0
D2	P7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
	P10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
	P11	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	P12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
D3	P13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
	P15	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0
	P16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P17	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	P18	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	V de Aiken	Interpretación	V de Aiken
Dignidad	Suficiencia	1	1	1	0.81	0.81	válido	0.852
	Claridad	1	1	1	0.87	0.87	válido	
	Coherencia	1	1	1	0.93	0.93	válido	
	Relevancia	1	1	1	0.80	0.80	válido	

Donde:

$$V = \frac{X - I}{K}$$

V = Coeficiente V de Aiken

X = promedio de las calificaciones de todos los jueces.

I = Calificación mínima.

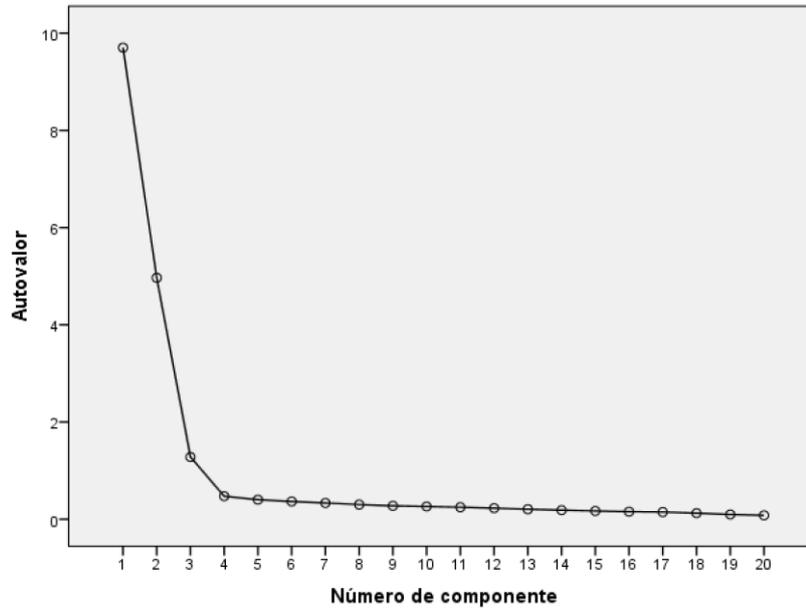
k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima

## Validez de constructo – Variable 1: Gestión Pública

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,929
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2245,523
	gl	190
	Sig.	,000

Gráfico de sedimentación



Matriz de correlaciones																		
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18
i1	1,000	,765	,817	,801	,738	,737	,800	,730	,785	,738	,786	,774	-,083	-,093	-,108	-,128	,064	
i2	,765	1,000	,798	,794	,776	,795	,802	,789	,772	,753	,773	,811	-,079	-,035	-,072	-,073	,042	
i3	,817	,798	1,000	,822	,815	,756	,847	,776	,821	,768	,786	,871	-,100	-,082	-,118	-,088	,100	
i4	,801	,794	,822	1,000	,748	,797	,839	,808	,765	,824	,781	,813	-,159	-,082	-,101	-,115	,021	
i5	,738	,776	,815	,748	1,000	,729	,785	,755	,764	,763	,763	,808	-,118	-,083	-,107	-,075	,063	
i6	,737	,795	,756	,797	,729	1,000	,786	,809	,752	,759	,781	,769	-,094	-,064	-,136	-,041	,035	
i7	,800	,802	,847	,839	,785	,786	1,000	,780	,789	,790	,807	,841	-,045	-,015	-,043	-,046	,105	
i8	,730	,789	,776	,808	,755	,809	,780	1,000	,745	,736	,805	,792	-,082	-,023	-,075	-,002	,012	
i9	,785	,772	,821	,765	,764	,752	,789	,745	1,000	,785	,795	,769	-,052	-,095	-,083	-,079	,057	
i10	,738	,753	,768	,824	,763	,759	,790	,736	,785	1,000	,792	,801	-,052	-,051	-,058	-,048	,045	
i11	,786	,773	,786	,781	,763	,781	,807	,805	,795	,792	1,000	,776	-,075	-,043	-,081	-,067	,010	
i12	,774	,811	,871	,813	,808	,769	,841	,792	,769	,801	,776	1,000	-,037	-,055	-,089	-,091	,123	
i13	-,083	-,079	-,100	-,159	-,118	-,094	-,045	-,082	-,052	-,052	-,075	-,037	1,000	,689	,716	,743	,479	
i14	-,093	-,035	-,082	-,082	-,083	-,064	-,015	-,023	-,095	-,051	-,043	-,055	,689	1,000	,710	,690	,453	
i15	-,108	-,072	-,118	-,101	-,107	-,136	-,043	-,075	-,083	-,058	-,081	-,089	,716	,710	1,000	,712	,545	
i16	-,128	-,073	-,088	-,115	-,075	-,041	-,046	-,002	-,079	-,048	-,067	-,091	,743	,690	,712	1,000	,567	
i17	,064	,042	,100	,021	,063	,035	,105	,012	,057	,045	,010	,123	,479	,453	,545	,567	1,000	
i18	,084	,130	,159	,051	,137	,078	,191	,095	,092	,109	,136	,133	,411	,338	,364	,465	,644	1
i19	,046	,114	,108	,000	,112	,056	,145	,086	,085	,111	,085	,116	,469	,345	,522	,565	,665	
i20	-,057	,023	,044	-,052	,013	,008	,068	-,001	,036	,018	,015	-,008	,468	,317	,533	,520	,609	



## Coeficiente V-Aiken – Variable 3: Compromiso

Compromiso													
items	Claridad			V de Aiken	Coherencia			V de Aiken	Relevancia			V de Aiken	
	Jueces				jueces				jueces				
	J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3				
1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
2	1	1	1	1.00	1	1	0	0.67	0	1	1	0.67	
3	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	0	1	0.67	
4	1	1	1	1.00	0	1	1	0.67	1	1	0	0.67	
5	1	0	1	0.67	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
6	0	1	0	0.33	1	1	1	1.00	0	1	0	0.33	
7	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
8	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
9	1	1	1	1.00	1	1	0	0.67	1	0	1	0.67	
10	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	0	1	0	0.33	
11	1	0	1	0.67	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
12	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	0	0.67	
13	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
14	1	1	1	1.00	0	1	1	0.67	0	1	1	0.67	
15	1	0	0	0.33	1	1	1	1.00	1	1	0	0.67	
16	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
17	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	
18	1	0	1	0.67	1	1	1	1.00	0	1	1	0.67	
				<b>0.870</b>				<b>0.926</b>				<b>0.778</b>	
<b>Estadístico</b>													
	Claridad			Coherencia			Relevancia						
V de Aiken por criterio	0.870			0.926			0.778						
V de Aiken total del instrumento	0.858												

## Análisis de datos de los encuestados

	DIMENSIONES												VARIABLE	
	Interacción respetuosa		Contribución de competencias		Igualdad		Valor inherente		Dignidad general		Indignidad		Dignidad laboral	
	Suma tot	Valorac	Suma tot	Valorac	Suma tot	Valorac	Suma tot	Valorac	Suma tot	Valorac	Suma tot	Valorac	Suma tot	Valorac
laborador1	3	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	3	Bajo	1	15	Bajo
laborador2	6	Regular	2	6	Regular	2	6	Regular	2	7	Regular	2	39	Regular
laborador3	3	Bajo	1	3	Bajo	1	2	Bajo	1	4	Bajo	1	18	Bajo
laborador4	2	Bajo	1	2	Bajo	1	3	Bajo	1	3	Bajo	1	15	Bajo
laborador5	8	Regular	2	6	Regular	2	8	Regular	2	5	Regular	2	38	Regular
laborador6	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	13	Bajo
laborador7	5	Regular	2	5	Regular	2	3	Bajo	1	4	Bajo	1	27	Bajo
laborador8	5	Regular	2	6	Regular	2	8	Regular	2	6	Regular	2	38	Regular
laborador9	7	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	8	Regular	2	41	Regular
laborador10	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	11	Bajo
laborador11	5	Regular	2	4	Bajo	1	4	Bajo	1	5	Regular	2	27	Bajo
laborador12	8	Regular	2	8	Regular	2	6	Regular	2	9	Alto	3	50	Alto
laborador13	6	Regular	2	4	Bajo	1	5	Regular	2	4	Bajo	1	31	Regular
laborador14	6	Regular	2	7	Regular	2	7	Regular	2	10	Alto	3	47	Alto
laborador15	9	Alto	3	8	Regular	2	9	Alto	3	8	Regular	2	54	Alto
laborador16	8	Regular	2	8	Regular	2	6	Regular	2	8	Regular	2	43	Regular
laborador17	6	Regular	2	5	Regular	2	5	Regular	2	7	Regular	2	33	Regular
laborador18	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	12	Bajo
laborador19	6	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	8	Regular	2	42	Regular
laborador20	4	Bajo	1	4	Bajo	1	4	Bajo	1	4	Bajo	1	24	Bajo
laborador21	9	Alto	3	7	Regular	2	6	Regular	2	8	Regular	2	44	Alto
laborador22	8	Regular	2	7	Regular	2	5	Regular	2	7	Regular	2	37	Regular
laborador23	8	Regular	2	7	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	42	Regular
laborador24	5	Regular	2	4	Bajo	1	4	Bajo	1	5	Regular	2	24	Bajo
laborador25	4	Bajo	1	4	Bajo	1	2	Bajo	1	3	Bajo	1	19	Bajo
laborador26	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	2	Bajo	1	12	Bajo
laborador27	4	Bajo	1	4	Bajo	1	5	Regular	2	4	Bajo	1	27	Bajo
laborador28	9	Alto	3	9	Alto	3	7	Regular	2	10	Alto	3	53	Alto
laborador29	4	Bajo	1	3	Bajo	1	4	Bajo	1	5	Regular	2	25	Bajo
laborador30	5	Regular	2	7	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	37	Regular
laborador31	5	Regular	2	6	Regular	2	4	Bajo	1	5	Regular	2	31	Regular
laborador32	3	Bajo	1	4	Bajo	1	4	Bajo	1	3	Bajo	1	21	Bajo
laborador33	2	Bajo	1	2	Bajo	1	3	Bajo	1	2	Bajo	1	14	Bajo
laborador34	2	Bajo	1	3	Bajo	1	4	Bajo	1	4	Bajo	1	20	Bajo
laborador35	10	Alto	3	8	Regular	2	9	Alto	3	8	Regular	2	54	Alto
laborador36	6	Regular	2	6	Regular	2	6	Regular	2	6	Regular	2	36	Regular
laborador37	9	Alto	3	10	Alto	3	7	Regular	2	10	Alto	3	54	Alto
laborador38	7	Regular	2	7	Regular	2	7	Regular	2	7	Regular	2	42	Regular
laborador39	8	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	6	Regular	2	40	Regular
laborador40	2	Bajo	1	3	Bajo	1	3	Bajo	1	3	Bajo	1	17	Bajo
laborador41	5	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	7	Regular	2	38	Regular
laborador42	7	Regular	2	6	Regular	2	5	Regular	2	8	Regular	2	39	Regular
laborador43	5	Regular	2	5	Regular	2	8	Regular	2	4	Bajo	1	35	Regular
laborador44	2	Bajo	1	2	Bajo	1	3	Bajo	1	2	Bajo	1	14	Bajo
laborador45	7	Regular	2	7	Regular	2	6	Regular	2	6	Regular	2	38	Regular
laborador46	9	Alto	3	8	Regular	2	10	Alto	3	8	Regular	2	54	Alto

## Prueba de normalidad

**Tabla 31**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pública en la dignidad laboral	0.117	110	0.001
Compromiso laboral	0.167	110	0.000
Vigor	0.175	110	0.000
Dedicación	0.186	110	0.000
Absorción	0.170	110	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para analizar la distribución de los datos en este estudio, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, una herramienta especialmente pertinente para muestras de tamaño considerable, como en este caso, donde la muestra supera las 50 unidades. La selección de esta prueba se basó en el objetivo de determinar si los datos siguen una distribución normal, lo cual es fundamental para determinar si muestran un patrón predecible o si su distribución es más aleatoria, lo cual permitió establecer el estadístico más adecuado para el análisis de relación entre las variables.

Los datos presentados permitieron descubrir que tanto las variables como las dimensiones no seguían una distribución normal (valores  $p < 0.05$ ), se optó por emplear la correlación de Rho de Spearman, la cual permitió establecer las relaciones entre las variables a fin de comprobar las hipótesis plasmadas en la investigación.

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

### Anexo 6 Autorización de uso de información de empresa

Yo GARY YUDITH HERRERA JARA  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI 44770786, en mi calidad de JEFA DE RECURSOS HUMANOS  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del  
área de OFICINA GENERAL DE ADMINSTRACIÓN  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° 20193334262, ubicada en la ciudad de YUNGAY - ANCASH

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) ANDY GIOVANI QUITO AURORA  
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N°... 48282603..., de la ( ) Carrera profesional MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, para que  
utilice la siguiente información de la empresa:

**NÚMERO DE TRABAJADORES O COLABORADORES DE LA ENTIDAD, INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, Y APOYO PARA  
EJECUTAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN PARA EL LEVAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**  
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Tesis para optar el Título Profesional, ( ) Trabajo de  
investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de  
la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

  
CPC. Gary Yudith Herrera Jara  
JEFE

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
Firma y sello del Representante Legal<sup>6</sup>  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son  
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del  
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles  
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 48282603

<sup>6</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la Institución o a quien este delegue.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán  
considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 9. Otras evidencias

### Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash - 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Verificar la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024</p> <p><b>OE2:</b> Verificar la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024</p> <p><b>OE3:</b> Verificar la relación entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La gestión pública en la dignidad laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión vigor de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dedicación de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre la gestión pública en la dignidad laboral y la dimensión absorción de servidores públicos de una municipalidad provincial de Ancash 2024.</p>	Gestión pública	Planeamiento	Planificación estratégica. Planificación operativa.	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 110 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 110 trabajadores (no probabilístico).</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Método estadístico:</b> Análisis descriptivo e inferencial</p>
				Normativa y regulador	Eficiencia Eficacia Gestión de recursos humanos.	
				Directiva y ejecutora	Liderazgo. Motivación.	
				Supervisión y control	Monitoreo. Normas reguladoras	
			Dignidad laboral	Interacción respetuosa	Comunicación y respeto de servicio público.	
				Contribución de competencias	Desarrollo y reconocimiento en función pública.	
				Igualdad	Equidad en el trabajo público	
				Valor inherente	Trato equitativo entre servidores públicos	
				Dignidad general	Percepción de dignidad pública.	
			Indignidad	Percepción de tratos injustos		
			Compromiso	Vigor	Energía para trabajar.	
					Deseo laboral	
Persistencia en el trabajo						
Dedicación	Identificación laboral					
	Inspiración por el trabajo					
	Aceptación de retos					
Absorción	- Concentración laboral - Agrado por el trabajo - Involucramiento laboral.					