



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la  
municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORAS:**

Mamani Lima, Elizabeth ([orcid.org/0009-0005-1996-0786](https://orcid.org/0009-0005-1996-0786))

Mendoza Mosqueira, Zenaida ([orcid.org/0009-0001-3509-9667](https://orcid.org/0009-0001-3509-9667))

**ASESOR:**

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael ([orcid.org/0000-0003-4831-9224](https://orcid.org/0000-0003-4831-9224))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**HUARAZ – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, 2023", cuyos autores son MENDOZA MOSQUEIRA ZENAIDA, MAMANI LIMA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

HUARAZ, 03 de Mayo del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL <b>DNI:</b> 17968344 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 03-05-2024 17:26:17

Código documento Trilce: TRI - 0744903



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MENDOZA MOSQUEIRA ZENaida, MAMANI LIMA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ZENaida MENDOZA MOSQUEIRA <b>DNI:</b> 72651926 <b>ORCID:</b> 0009-0001-3509-9667	Firmado electrónicamente por: ZMENDOZAMO01 el 03-05-2024 10:33:43
ELIZABETH MAMANI LIMA <b>DNI:</b> 45905408 <b>ORCID:</b> 0009-0005-1996-0786	Firmado electrónicamente por: ELMAMANILI el 03-05-2024 10:32:45

Código documento Trilce: TRI - 0744906

## **DEDICATORIA**

A mis compañeros de vida, que motivan mis deseos de superación constante. A mis queridos padres, por sus oraciones y preocupación permanente por mi proyecto de vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Al mejor consejero de vida, a DIOS, a mi docente de tesis, Dr. Huamanchumo Venegas Henry; por brindarme su apoyo, espacio y tiempo durante el desarrollo de mi investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	11
Figura 2 Revisión descriptivo de V1	15
Figura 3 Revisión descriptivo de las dimensiones V1	15
Figura 4 Revisión descriptivo de V2	17
Figura 5 Percepcion de los encuestados respecto a las dimensiones de V2	17

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Normalidad	18
Tabla 2 Contrastación Hipótesis general	19
Tabla 5 Contrastación Hipótesis específica 1	19
Tabla 6 Contrastación Hipótesis específica 2	20
Tabla 7 Contrastación Hipótesis específica 3	21
Tabla 7 Contrastación Hipótesis específica 4	22



## RESUMEN

La investigación parte del objetivo fue establecer la relación entre Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023; El estudio fue aplicado, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-explicativo, para recopilar la información se utilizó el cuestionario para la recopilación de datos. La población estuvo compuesta por 45 trabajadores y se utilizó un cuestionario de 20 ítems, el mismo que ha sido validado por juicio de expertos y de alta confiabilidad. En donde se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,882 demostrando que el instrumento es viable. Además, se observó a través de la contrastación de hipótesis. El coeficiente que se obtuvo fue de “0,899”, demostrando que existe una correlación positiva y directa proporcional, en donde el valor de sig.<0,05 (0,000), demostrando que se cumple la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables. Además, se concluyó que afirman que el existe relación entre las variables lo que evidencia que, al centrarse en mejorar la gestión administrativa, pueden esperar ver un aumento correspondiente en el compromiso de sus empleados. Este vínculo entre gestión administrativa y compromiso organizacional ofrece una vía clara para fortalecer la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Planificación, organización. dirección, compromiso.

## ABSTRACT

The research part of the objective was to establish the relationship between administrative management and organizational commitment in the provincial municipality of Jorge Basadre, 2023; The study was applied, non-experimental in design, at a descriptive-explanatory level, to collect the information, the questionnaire was used for data collection. The population was made up of 45 workers and a 20-item questionnaire was used, which has been validated by expert judgment and of high reliability. Where a Cronbach's alpha value of 0.882 was obtained, demonstrating that the instrument is viable. In addition, it will be observed through the testing of hypotheses. The coefficient obtained was "0.899", demonstrating that there is a positive and direct proportional compensation, where the value of sig. <0.05 (0.000), demonstrating that the alternative hypothesis is met, concluding that there is a relationship between the variables. Furthermore, it is concluded that they affirm that there is a relationship between the variables which shows that, by focusing on improving administrative management, they can expect to see a corresponding increase in the commitment of their employees. This link between administrative management and organizational commitment offers a clear path to strengthening organizational effectiveness and worker well-being.

Keywords: Planning, organization. direction, commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa en las entidades públicas se enfrenta a una realidad problemática que socava su capacidad para fomentar el compromiso organizacional de sus empleados. Esta situación plantea desafíos significativos que afectan la eficiencia y la efectividad de estas organizaciones gubernamentales. Por lo que las organizaciones de administración pública contemporáneas requieren una sólida gobernanza que implique una prestación de servicios eficiente y de alta calidad.

Uno de los principales problemas que ha generado la pandemia a nivel global es la incertidumbre, debido a las deficiencias del crecimiento del crecimiento que han agravado los problemas estructurales como la desigualdad de ingresos, la informalidad y la baja productividad en todo el sistema de las instituciones públicas. Esto ha resultado en que el trabajo en equipo se vea directamente afectado como organización, generando la falta de compromiso debido a la incertidumbre, por lo que muchas organizaciones han dejado de generar incentivos y beneficios económicos debido a la crisis económica (OIT, 2023).

A nivel internacional, uno de los problemas más acuciantes en la gestión administrativa en el Ecuador es la burocracia excesiva y la falta de agilidad en los procesos (Zambrano, 2021). En Ghana, muchas entidades públicas a nivel internacional, los procedimientos administrativos son lentos y complejos, lo que dificulta la toma de decisiones rápida y eficiente, lo que genera frustración de los empleados, quienes se sienten atrapados en un laberinto burocrático, lo que reduce su compromiso y entusiasmo por su trabajo (Annan y Andohn, 2023).

En Rusia, la corrupción y la falta de transparencia son problemas adicionales que afectan la gestión administrativa en entidades públicas a nivel internacional. La falta de medidas efectivas de control y supervisión puede dar lugar a la malversación de fondos, el nepotismo y otras prácticas corruptas que erosionan la confianza de los empleados en la integridad de la organización. Cuando los empleados perciben que las decisiones se toman en función de intereses personales en lugar de objetivos públicos, es más probable que disminuyan su compromiso y ética laboral (Šaparnienė et al 2022).

A nivel nacional, en Huánuco en Bao et al. (2020) la gestión administrativa dentro sector público está atravesando un proceso de desacreditación, debido a que las autoridades están desarrollando prácticas en contra de las normativas institucionales, las cuales no solamente han hecho perder la institucionalidad, sino que además han generado grandes pérdidas de recursos financieros para el sector público. En la provincia de San Martín, para Bautista y Delgado (2020) se evidencia que las municipalidades especialmente en provincia no desarrollan una adecuada gestión administrativa, reflejándose en el incumplimiento de los proyectos, o metas trazadas, siendo sus principales factores la corrupción, la desigualdad en la distribución de los recursos en las áreas de la municipalidad, la falta de compromiso de sus miembros con la entidad, por lo que muchos colaboradores debido al estrés de la sobrecarga del trabajo optan por retirarse a otras empresa, ya que no se sienten motivadas en desarrollar sus actividades de forma eficiente. En esa perspectiva en Junín, Vergara y Medranda (2022) indican que los funcionarios de los gobiernos locales no transmiten claramente las metas a los equipos de trabajo provocando que casi todos los empleados no puedan integrarse oportunamente por lo tanto afectando los lazos emocionales entre co-trabajador.

En la municipalidad de Jorge Basadre en Tacna, quien es materia de la investigación, se pudo observar la falta de eficiencia en la gestión de recursos públicos y la percepción de prácticas corruptas han minado la confianza de los ciudadanos en la administración local. Esta situación ha llevado a una disminución en el compromiso de los empleados municipales, que se sienten desmotivados ante la falta de transparencia y la escasa rendición de cuentas. Así mismo la percepción de favoritismo de algunos trabajadores muestran una marcada falta de motivación y entusiasmo en el desempeño de sus labores, lo que tiene un impacto directo en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad. Además, se observa una elevada tasa de rotación de empleados, lo que conlleva costos significativos para la entidad en términos de reclutamiento y formación constante de nuevo personal. Esta carencia de compromiso también se refleja en una comunicación deficiente y en la falta de colaboración entre los diferentes departamentos municipales, lo que obstaculiza la eficiencia en la toma de decisiones y la ejecución de proyectos.

Por lo que el estudio busca responder la siguiente interrogante principal: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023?, además se planteó los siguientes problemas específicos; ¿Qué relación existe entre la planificación y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023?, así como ¿Qué relación existe entre la dirección y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023?, también ¿Qué relación existe entre la dirección y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023?, en donde ¿Qué relación existe entre el control y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023?,

La Justificación teórica de acuerdo con Ñaupas et al. (2018), el fundamento teórico de una investigación reside en su capacidad para abordar un problema específico, aportando al avance de la teoría científica. Esto involucra evaluar si el estudio propuesto puede introducir innovaciones o desafiar los modelos teóricos ya existentes. En este marco, nuestro estudio se centró en analizar la influencia de la gestión administrativa sobre el compromiso organizacional, observando el comportamiento de las variables relacionadas y sugiriendo líneas de investigación futuras. Por su parte, Bernal (2010) resalta que la justificación práctica de una investigación radica en la creación de estrategias que aborden y posiblemente solucionen problemas concretos. Nuestros resultados, por tanto, pueden proporcionar enfoques prácticos para superar retos organizacionales, aplicables también a otras empresas en circunstancias parecidas. Respecto a la justificación metodológica, Ñaupas y colaboradores (2018) enfatizan la importancia de demostrar la utilidad de determinadas metodologías y herramientas de investigación para estudios futuros. Con este fin, nuestra investigación adoptó un método cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional para contestar las preguntas investigadas, empleando instrumentos validados. En términos de la justificación social, este estudio posee un alcance que se extiende al ámbito social y empresarial, ya que los descubrimientos realizados pueden derivar en estrategias útiles para una variedad de empresas interesadas en implementarlas de forma efectiva

El principal objetivo de este estudio fue: Establecer la relación entre Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023; en esa misma perspectiva entre los objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre la planificación y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023; Establecer la relación entre la organización y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023; Determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023; Determinar la relación entre el control y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023

La hipótesis del trabajo fue; la gestión administrativa y el compromiso organizacional se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023, como específicos: La planificación y el compromiso organizacional se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023: La organización y el compromiso organizacional se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023. La dirección y el compromiso organizacional se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023. El control y el compromiso organizacional se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre, 2023.

En esta sección se analizaron los siguientes estudios nacionales: Niño (2022) el fin del estudio fue llegar a investigar la relación existente en el hospital Pasamayo entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano. El estudio se clasifica como aplicado, realizándose a través de una recolección de información de carácter cuantitativa, caracterizándose por ser un diseño no experimental, donde se busca estimar de forma observacional-transversal describir la distribución de los datos de forma estadística. Su relevancia radica en el ámbito de estudio en el sector salud. Para demostrar su pertinencia se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; obteniendo una rho ,585 y un valor de p ( $,000 <,050$ ), evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio compromiso y gestión. El aporte de la investigación demuestra que los factores que ayudan a mejorar el compromiso de la organización se dan a través de las políticas de capacitación, beneficios económicos-motivacionales, generando un crecimiento en su labor.

Un estudio de Perciles (2022) tuvo como propósito llegar a investigar el vínculo en la empresa Mambrino entre la cultura y compromiso dentro de la organización. La investigación se categorizó como aplicado, llevándose a cabo a través de una recolección de información a 43 miembros del área administrativa de forma cuantitativa. Para demostrar su pertinencia se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; rho ,659; p, 000, los resultados evidenciando un vínculo importante los parámetros de las variables. Su relevancia demostró que las organizaciones deben preocuparse por mejorar los componentes que ayudan a mejorar el compromiso de sus miembros a través de una comunicación efectiva clara (C.Normativo); Reconocer la labor de su fuerza de trabajo, explicando la importancia del desarrollo de líderes con empatía (C. Afectivo); Fomentando la noción en su fuerza laboral del desarrollo de una oportunidad de gestionar una carrera a futuro, evaluando de forma continua (C.Continuo).

En Chorrillos, para Riffo (2019) en su indagación se buscó el vínculo entre la gestión administrativa y calidad de las instituciones educativas de la UGEL07; se aplicó la recolección de datos cuantitativo, para un análisis aplicado de forma “observacional

(transversal)- no experimental a 80 docentes. Los hallazgos evidenciaron en el nivel inicial 70% una gestión adecuada y una rho ,719 y un valor de p ( $,000 <,050$ ), evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio entre la calidad y gestión. La relevancia demostró que, a través de la automatización en la fase de organizar durante el proceso administrativo, permite evaluar aquellas labores repetitivas en la administración, reduciendo los errores y mejorando su ejecución, contribuyendo con la realización de un plan donde se establezca metas medibles dentro de la institución de forma estratégica.

En Huancayo en una empresa de sector minero Carbajal y Larios (2023) su meta primordial de estudio fue indagar el vínculo existente entre la motivación y compromiso dentro de la organización. La exploración del estudio se clasifica como aplicado, realizándose a través de una recolección de información de carácter cuantitativa, caracterizándose por una manipulación que no se deliberó-no experimental, describiendo la distribución de datos de forma estadística a 50 miembros en el área administrativa del sector minero. Para demostrar su pertinencia se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; obteniendo una rho ,812 y “p” ( $,000 <,050$ ), evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio motivación y compromiso. Se logro en el estudio demostrar la importancia que de que las organizaciones deben mejorar la imagen que tienen frente a sus trabajadores viéndose reflejado en una satisfacción interna (trabajadores) y externa (clientes), por lo que se debe de valorar el compromiso de sus miembros a través de reconocimientos, por lo que se debe retener y atraer nuevos talentos, a más grande sea su motivación, mayor será su compromiso reduciendo su ausentismo.

En Ancash en la corte superior de justicia Sánchez (2023) su propósito fue analizar la existencia entre la gestiona administrativa y su vínculo con el compromiso en la organización, se orientó a una indagación tipo “practico-aplicado”; caracterizándose por una manipulación que no se deliberó-no experimental, describiendo la distribución de datos de forma estadística a 120 miembros administrativos de forma cuantitativa. Para demostrar su pertinencia se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; rho ,826; p ,000 ( $<050$ ), los resultados evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio. Se logro en



el estudio demostrar la importancia que de que las organizaciones deben de llegar a reducir los procedimientos, simplificando algunos trámites, mejorado su efectividad en su calidad de atención, enfatizando que es esencial que el control de los datos debe generar un acceso fácil a la información de los ciudadanos a través de una adecuada dirección.

A nivel internacional se recopiló la información de diversas investigaciones: En Sinaloa en Mazatlan, Arreola, F.M y Canizales, J.M. (2023) se indagó sobre el vínculo entre la identidad y compromiso en la organización familiar de una empresa en el rubro de industria de alimentos. Se aplicó la recolección-cuantitativa, para un análisis aplicado de forma “observacional (transversal)- no experimental a 35 miembros; Para demostrar su pertinencia se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”;  $\rho$  ,611;  $p$  ,014 ( $<050$ ), los resultados evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio. La relevancia del estudio que el compromiso afectivo, es una de sus principales aristas para desarrollar un eficaz compromiso en la organización, siendo importante el análisis de percepción de equidad en cuanto a su rendimiento, implicando una flexibilidad en su estructura.

En Estados Unidos Peng et al. (2020) desarrollaron un estudio sobre cinco instituciones públicas, sobre vínculo existe entre el liderazgo transformacional en el compromiso afectivo dentro de organizaciones sin fines de lucro, la indagación se categorizó como aplicado, llevándose a cabo a través de una recolección de información a 38 miembros, se comparó la hipótesis principal, demostrando su pertinencia con el “Spearman”;  $\rho$  ,911;  $p$  ,000, mostrando un vínculo importante entre los parámetros de las variables. El aporte evidenció el rol de un liderazgo con un compromiso afectivo, creando un ambiente de lealtad y confianza entre sus miembros, fortaleciendo una cohesión interna de mejora de la capacidad de la organización para cumplir su misión; brindando servicios de alta calidad a la sociedad.

En Pakistan Razzaq et., al (2019) se indagó sobre la existencia del vínculo entre la gestión del conocimiento en el sector público y el compromiso en una organización de salud pública, se recogió los datos de forma cuantitativa, para un análisis aplicado de forma “observacional (transversal)- no experimental a 341 trabajadores.

Se evidencio resultados como bajo compromiso; demostrando mayores tasas de rotación y bajo desempeño de conocimiento. La pertinencia del vínculo de las variables se demostró con un “Spearman”; rho ,801; p, 024, en consecuencia, el aporte del estudio demostró la importancia de los formuladores de políticas del sector público en la implementación de capacitaciones en la gestión del conocimiento mejora el desempeño del trabajo aumentando su compromiso, ya persuade cualquier incertidumbre que el colaborador tenga manteniéndolo dentro de la institución, el cual se logra a través de premiaciones o reconocimientos imprevistos.

En España Triguero et., al (2022), se exploró el vínculo entre la cultura y compromiso organizacional en cinco organizaciones públicas en el área administrativa, para ello se recopiló los datos de 214 trabajadores de forma cuantitativa; caracterizándose por una manipulación que no se deliberó-no experimental. Se demostró el vínculo de pertinencia entre las variables a través del Spearman evidenciando en una rho ,466; p, 000, mostrando entre los parámetros de las variables un vínculo moderado. Además, los hallazgos mostraron que la prevalencia del colectivismo en las organizaciones públicas favorece niveles más altos de compromiso de los empleados. Tal compromiso se puede ver en la intención de los empleados de permanecer en la organización para brindar sus servicios o en su vínculo afectivo.

Dea & Tekalign (2022) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo principal era examinar el estado actual de los roles de liderazgo gerencial y su influencia en el compromiso organizacional en la región de North Wollo, en el estado regional de Amhara, Etiopía. Para elegir a los participantes de la investigación, se utilizó una técnica de muestreo aleatorio simple. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios. Se emplearon tanto herramientas de estadística inferencial (correlación y regresión) como de estadística descriptiva, utilizando análisis de porcentajes y medias para dar sentido a los datos recopilados. Los resultados del estudio revelaron una ejecución deficiente en los roles de liderazgo gerencial y en la creación de capacidades de recursos humanos con valor añadido. Además, se efectuó un análisis de regresión logística que mostró que el impacto en el desarrollo de capacidades de recursos humanos fue del 81.3%. Debido a que el valor de

significancia fue inferior a 0.005, se concluyó que los roles de liderazgo gerencial tienen un impacto significativo en el desarrollo de la capacidad de recursos humanos en las instituciones estudiadas.

La teoría del compromiso organizacional, formulada por Meyer y Allen en 1997, se distingue de la teoría del compromiso laboral. Esta teoría, desarrollada por John Meyer y Natalie Allen, se centra en la forma en que los empleados se identifican y participan activamente en su organización. Según los principios de Meyer y Allen, el compromiso organizacional se divide en tres partes fundamentales: Compromiso Afectivo, este elemento ilustra la relación emocional que los empleados mantienen con su lugar de trabajo. Los que exhiben un alto grado de compromiso afectivo muestran una conexión emocional intensa, se sienten orgullosos de formar parte de la organización y tienen un interés genuino en su éxito. Compromiso Continuo, este aspecto se refiere a la medida en la que los empleados se sienten atados a la organización debido a inversiones como tiempo, energía y recursos. Aquellos con un compromiso continuo significativo a menudo sienten que dejar la organización sería perder estas importantes contribuciones. Compromiso Normativo-este factor se relaciona con el sentimiento de obligación o responsabilidad que los empleados experimentan hacia su organización. Fundamentado en normas sociales y valores personales arraigados, este tipo de compromiso conlleva una obligación moral por parte de los empleados de permanecer en la organización y responder a sus expectativas, tal como describen Lopez y Dondero (2019).

Para Garzas et al (2023) definen la gestión administrativa como la planificación y coordinación de metas en plazos asignados, en esa perspectiva Rios et al (2022) para la gestión administrativa es aquella que implementa un sistema de gestión de calidad para asegurar los productos y los servicios que se cumplan en tiempo determinado

Dentro de una gestión administrativa Chiavenato (2014), definió la gestión en las siguientes dimensiones; La planificación es el proceso mediante el cual se elabora un plan de forma estratégico que servirán como hoja de ruta para lograr las metas, en donde se incluya la identificación de recursos, plazos y responsabilidades que se han asignado. En cuanto a la organización; se estructuro los recursos humanos

y materiales de manera que se puedan ejecutar de manera eficiente las estrategias, dentro de la organización de forma planificada, en donde se halla involucrado los roles y responsabilidades. Así mismo dirección; implica liderar y motivar a los miembros del equipo para que ejecuten las acciones necesarias con el fin de establecer la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la supervisión constante del progreso para asegurarse de que se esté avanzando en la dirección correcta. Finalmente, el control implica la vigilancia continua del avance hacia los objetivos, analizando las medidas correctivas, evaluando el desempeño, comparando con los estándares preestablecidos y tomando acciones para mantener el rumbo correcto hacia la consecución de los objetivos.

El compromiso organizacional se entiende generalmente como el vínculo psicológico entre un empleado y una organización que anima al empleado a permanecer en la organización ( Meyer et al., 2012 ). El enfoque del compromiso más citado incorpora tres tipos distintos de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo ( Meyer y Allen, 1991 ). Según este modelo de tres componentes (MTC) ( Meyer & Allen, 1991), el compromiso afectivo se refiere al apego emocional y actitudinal experimentado por los empleados hacia una organización, lo que eventualmente resulta en el deseo de permanecer como parte de la organización y participar en el logro de los objetivos organizacionales; por otro lado, el compromiso normativo es la lealtad experimentada por los empleados y la obligación de permanecer en una empresa ( Meyer et al., 2012 ). El compromiso de continuidad se relaciona con la elección de los empleados de permanecer en una empresa basándose en un cálculo de costo-beneficio.

Los socios, miembros o trabajadores que forman parte de la parte administrativa han llegado a experimentar los tres tipos de compromiso, sin embargo, las diferencias individuales pueden hacer que un tipo de compromiso sea la principal causa de la rotación voluntaria.

## II. METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

#### 3.1.1 Tipo de investigación

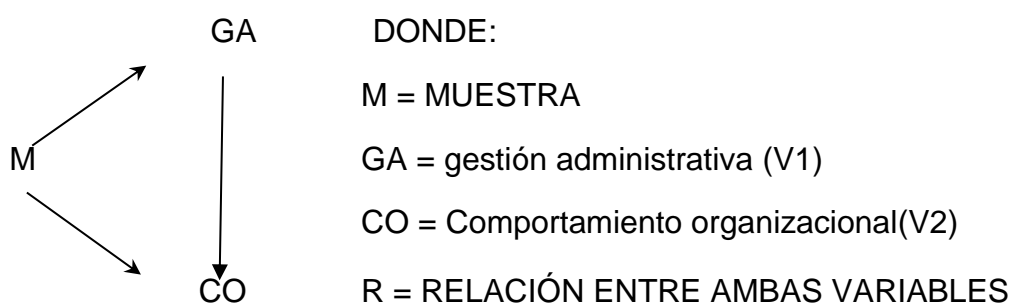
Este estudio se clasificó como aplicado, tomando en cuenta los objetivos y preguntas que se plantearon. Se caracterizó por tener un enfoque descriptivo correlacional, ya que se centró en describir el comportamiento de las variables y cómo estas se relacionaban entre sí, siguiendo lo establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

#### 3.1.2 Diseño de investigación

En cuanto a su diseño fue de carácter observacional-no experimental, Arias (2012) consiste en observar un determinado evento o fenómeno para determinar el nivel de vínculo entre las variables examinadas Hernández-Fernández y Mendoza (2018) un análisis transversal, es aquel donde se observa en un único periodo la evolución del cambio en los grupos o unidades.

#### Figura 1

*Diseño de Investigación*



### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Gestión administrativa (Cualitativa)

En el proceso donde se comprende los objetivos y se convierte las acciones a través de cuatro fases importantes, planear, organizar, dirigir y controlar; cumpliéndose a corto y a largo plazo cada una de las metas institucionales propuestas (Chiavenato, 2014)

## **Variable 2:** Comportamiento organizacional (Cualitativa)

**Definición Conceptual:** Considerado como el grado en que los miembros de una organización se encuentran enlazados con labor que realizan, asociada a los valores y objetivos de la institución, los cuales se asocian a los tres tipos de compromisos afectivo, normativo y continuativo (Specchia et al., 2021).

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

#### **3.3.1 Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen la población como el conjunto de individuos distribuidos según su ubicación geográfica, tiempo y contexto.

Según los criterios de inclusión, se incluyó a todo el personal del área administrativa, se excluyó aquellos que tienen menos de un año laborando en la entidad municipal. Por lo tanto, la población objeto de este estudio se compuso de 67 trabajadores, y se ha encontrado una relación significativa entre la GA y CO en la municipalidad provincial Jorge Basadre.

#### **3.3.2 Muestra**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) describen un subconjunto de una población o universo específico como la fuente de la cual se extraen y emplean datos, este proceso se realiza con el fin de optimizar el uso del tiempo y de los recursos. Para llevar a cabo un muestreo efectivo, es imprescindible identificar las unidades de muestreo y análisis una vez que se ha definido claramente la población. Esto permite la generalización de los resultados y la determinación de los parámetros. Por lo tanto, la muestra estuvo compuesta por 67 trabajadores dentro de la institución municipal en el área administrativa.

#### **3.3.3 Muestreo**

Debido a que la cantidad de la muestra y la población son similares se trabajó bajo un muestreo no probabilístico, censal.

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

La encuesta se empleó como una forma de técnica de recolección, que se utiliza en estudios cuantitativos, Bernal (2010) considera la encuesta como el

método utilizado por el investigador para recoger registros mediante la búsqueda de datos de un grupo de personas en situaciones de la vida real para estudiar cómo se centra en sus evaluaciones, percepciones y pasatiempos. Además, en la indagación de contrastación de datos se utilizó el cuestionario como fuente de información, para Baena (2014), los cuestionarios son estrategias bien diseñadas que se basan principalmente en las variables de investigación, son regulares y se centran en el patrón de investigación, y son esenciales para ahorrar tiempo y obtener datos precisos rápidamente. Brindando un mayor soporte académico se recopiló la información a través de la validación de un conjunto de expertos académicos donde corroboraron que los datos guardan relación con la investigación.

Se obtuvo una confiabilidad de 0,907 demostrando una confiabilidad alta entre las variables e independientemente la gestión administrativa se obtuvo un 0,813 y compromiso organizacional un 0,900 llegando a evidenciar que las preguntas guardan relación con el estudio en una muestra piloto de 10 miembros. Al respecto Hernández y Mendoza. (2018) el Alfa de Crombach en las investigaciones se utilizan para determinar si las preguntas eran estables, comprensibles, limpias y concisas en relación con la pregunta de investigación.

Hernández, et., al (2014) explican que la validez se relaciona con la precisión con la que una herramienta mide la variable que pretende evaluar. Por otro lado, la confiabilidad se asocia con la capacidad de una herramienta o instrumento para ofrecer resultados que sean tanto fiables como coherentes

### **3.5 Procedimientos**

La recolección de información para esta investigación se inició con el envío de una misiva solicitando permiso a la entidad situada en la urbe de Tacna. Este proceso resultó esencial para asegurar la colaboración del personal de la compañía aludida y para obtener el consentimiento necesario para la aplicación del cuestionario, luego se procesó la información a través del programa estadístico SPSS-27, en donde se pudo corroborar las hipótesis de estudio, para luego, concluir en base a los resultados y recomendar posibles estrategias que mitiguen la problemática de estudio.

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

Al analizar datos cuantitativos, es crucial recordar dos aspectos clave, según Hernández et., al (2014): primero, los modelos estadísticos no son una representación exacta de la realidad; y segundo, la interpretación de los resultados numéricos siempre debe realizarse dentro de un contexto específico.

Para el procesamiento de los datos en este estudio, se utilizó el software SPSS versión 21, los resultados se recopilaron, analizaron e interpretaron utilizando tablas estadísticas detalladamente elaboradas. Para la presentación visual de los datos, se optó por el uso de Microsoft Excel. El empleo de gráficos y tablas fue esencial para formular conclusiones y recomendaciones relevantes. Se utilizó la técnica estadística del coeficiente Rho de Spearman para investigar la relación entre las variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

En métodos de rigor científico, todas las citas de la recopilación de información de autores (Internacionales y nacionales), además de libros, artículos y páginas de organizaciones importantes se referenciaron al final de la investigación. Por lo que se cumplió con todos los parámetros de la comisión de ética del artículo 18 y 23 de la Universidad Cesar Vallejo-2023, con las normas éticas del Concytec, las normas de séptima edición del APA, finalmente la tesis fue elaborada de forma propia por lo que paso por el sistema de turnitin comprobando la veracidad de la información.

En donde se analizaron los siguientes principios éticos en relación con las particularidades de este estudio: i) Autonomía, reconociendo el derecho de los participantes a involucrarse o desistir de la investigación según su voluntad; ii) Beneficencia, considerando que el objetivo de la investigación es promover el bienestar y los intereses de los encuestados; iii) Justicia, garantizando un tratamiento justo y equitativo a todos los participantes del estudio; iv) No maleficencia, asegurando el respeto por la integridad física y mental de los individuos involucrados en la investigación.

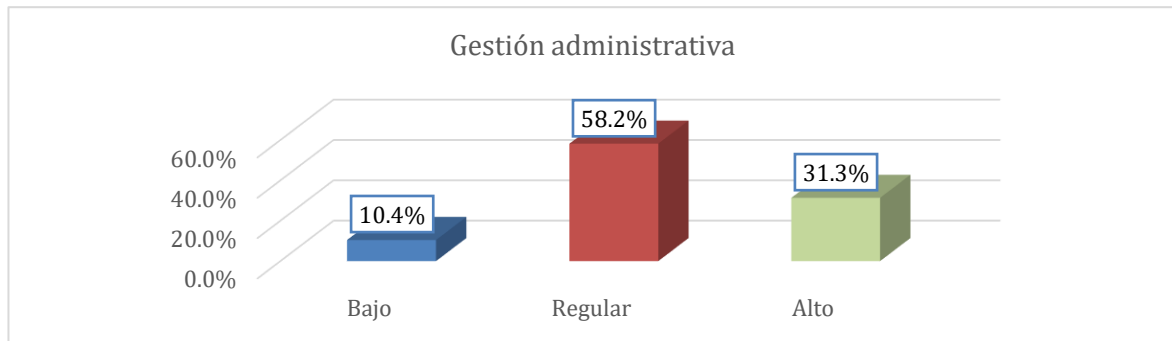


### III. RESULTADOS

Se realizó el siguiente análisis descriptivo el cual se aprecia en las siguientes imágenes

**Figura 2**

Revisión descriptiva de V1

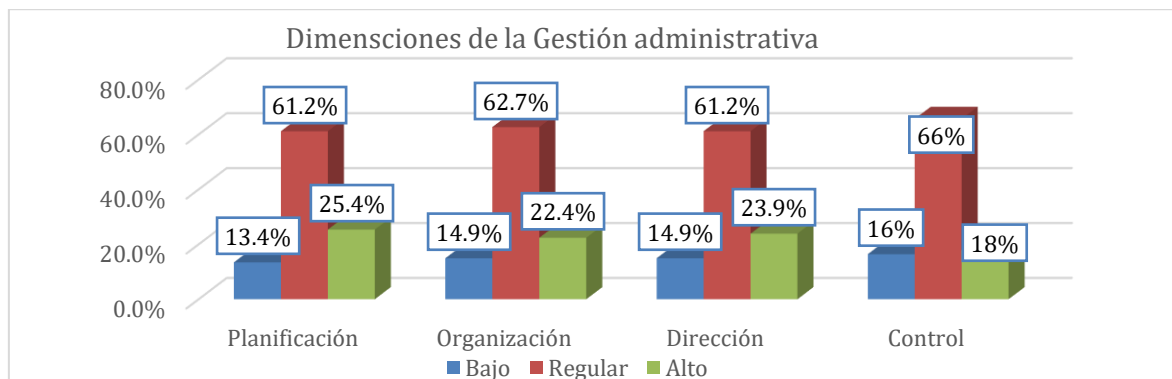


Fuente: Información obtenida de la encuesta realizada en la entidad.

La información recopilada de 67 empleados del organismo municipal reveló que un significativo 58.2% considera que la gestión administrativa de la entidad es "regular", mientras que el 31.3% percibe que hay un nivel "alto" de gestión y un 10.4% la califica como "baja". Esto demuestra que la percepción general sobre la GA en la entidad municipal tiene una tendencia hacia la valoración de la gestión como regular, estos datos indican que hay espacio para mejoras en la administración, ya que solo una minoría considera que la gestión es de alto nivel.

**Figura 3**

Revisión descriptiva de las dimensiones V1



Fuente: Información obtenida de la encuesta realizada en la entidad.

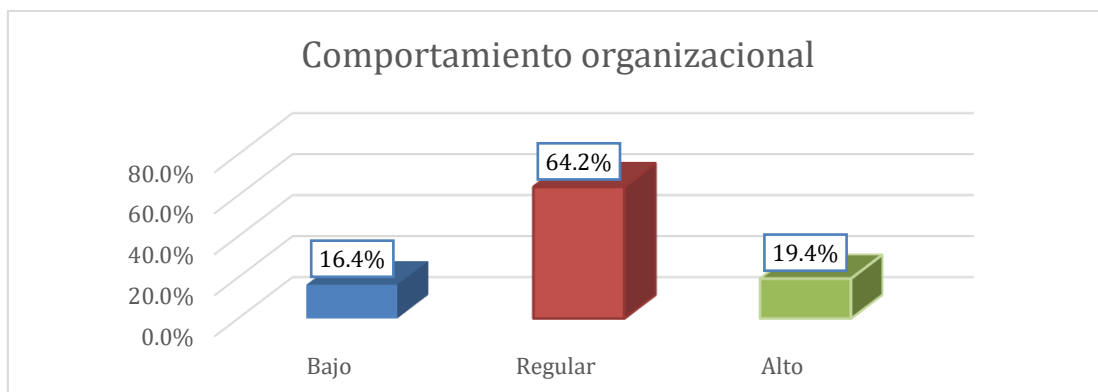
Realización descriptiva de la información de 67 empleados del organismo municipal reveló en cuanto a la dimensión de planeación, un significativo 61.2% considera que la entidad es "regular", mientras que el 25.4% percibe que hay un nivel "alto" y un 13.4% la califica como "baja". El alto porcentaje de nivel regular demuestra, aunque las actividades de planificación en cuanto a los objetivos y metas que se están llevando a cabo, no se acomodan a los procedimientos administrativo de la forma más adecuada, por lo que no podrían no estar cumpliendo completamente con las expectativas o necesidades de los empleados

En cuanto a la dimensión organización, un 62.7% consideró que la entidad es "regular", mientras que el 22.4% percibe que hay un nivel "alto" y un 14.9% la califica como "baja", con base en el alto nivel en el porcentaje regular; se demostró que se debe de revisar y mejorar posiblemente los sistemas y estructuras organizativas. En la dimensión dirección un 61.2% consideró que la entidad lo realiza de forma regular, evidenciando una percepción de liderazgo y toma de decisiones, no son las adecuadas para los cargos y la dirección departamental, un 14.9% de nivel "bajo" y un 23.9% se encuentra en un nivel "alto" el proceso de dirección.

Referente la dimensión control, un 66% consideró que la entidad es "regular", demostró que se debe de mejorar los estándares o criterios para medir el rendimiento dentro de la entidad, mientras que el 18% percibe que hay un nivel "alto" y un 16% la califica como "bajo".

**Figura 4**

Revisión descriptiva de V2

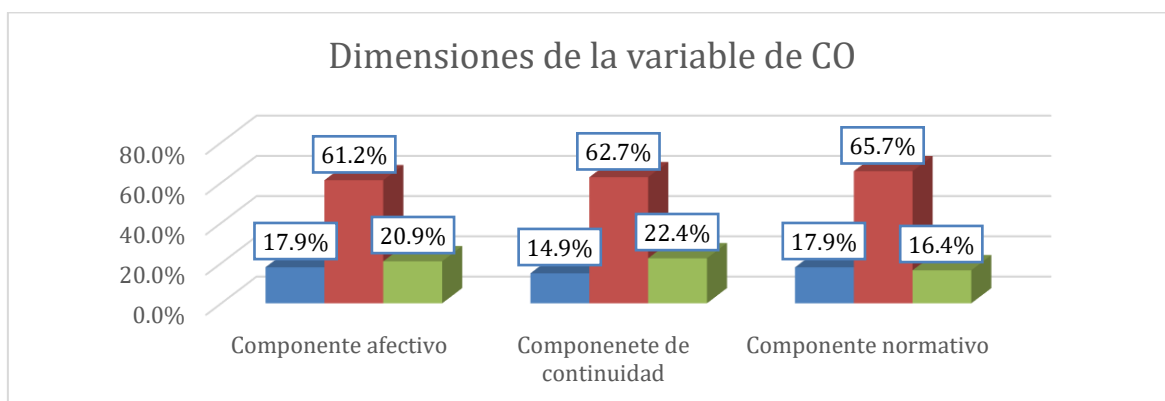


Fuente: Información obtenida de la encuesta realizada en la entidad.

Los resultados evidenciaron que los 67 trabajadores de la entidad en el área administrativa, un 64.2% califica el comportamiento organizacional como regular, un 19.4% lo considera alto y un 16.45% lo evalúa como bajo. Esto demuestra que se debe de mejorar ciertos aspectos del CO para elevar la satisfacción y eficiencia general en el ambiente laboral.

**Figura 5**

Percepcion de los encuestados respecto a las dimensiones de V2



Fuente: Información obtenida de la encuesta realizada en la entidad.

La evaluación descriptiva de la información recopilada de 67 empleados del organismo municipal, específicamente en la dimensión del componente afectivo, muestra que una mayoría significativa, el 61.2%, califica a la entidad como "regular". Por otro lado, un 20.9% percibe un nivel "alto" y un 17.9% la considera

"baja". Este predominante porcentaje de percepción regular señala la necesidad de mejorar aspectos clave como la Pertenencia, la Lealtad y la Satisfacción dentro de la organización

Respecto a la dimensión del componente de continuidad, un 62.7% de los encuestados calificó a la entidad como "regular", en comparación con un 22.4% que la percibe con un nivel "alto" y un 14.9% que la considera "baja". Dada la prevalencia del porcentaje que la califica como regular, se evidencia la necesidad de revisar y mejorar aspectos como la indiferencia, la conveniencia, las consecuencias, el costo económico y la necesidad económica, estos factores son fundamentales para aumentar el compromiso y la satisfacción del personal, así como para mejorar la percepción general de la entidad.

En la dimensión del componente normativo, se observa que un 65.7% de los empleados evalúa que la entidad desempeña sus funciones de manera regular. Por otro lado, un 17.9% percibe un nivel "bajo" y un 16.4% lo califica como "alto". Estos resultados destacan la necesidad de mejorar aspectos fundamentales como la obligación moral, el sentimiento de culpa y la lealtad.

### **INFERENCIAL**

Se procedió a realizar un análisis inferencial, enfocándose en el examen de los datos obtenidos del análisis de la "prueba de normalidad"

Ha. Valor numérico de la significancia <0,05; "no paramétrico"

H0. Valor numérico de la significancia >0,05; "paramétrico"

### **Tabla 1**

#### *Prueba de Normalidad*

	Kolmogrov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_administrativa_V1	0,878	67	0,022
Comportamiento_Organizacional_V2	0,914	67	0,012

Fuente: Elaboración propia

A partir de los hallazgos donde se utilizó el estadístico Kolmogrov debido a que el tamaño de la muestra era menor a 50, revelaron que la distribución de los datos no

corresponde a un modelo paramétrico, esto se dedujo al observar que los valores de significancia para las variables, siendo estos 0,000 y 0,002, fueron inferiores al umbral de 0,05. Por lo tanto, se optó por aplicar la correlación de Spearman, más apropiada para el análisis de datos no paramétricos.

### **Análisis para contrastar la conexión entre las variables en una entidad Municipal**

Ha. V1 se relaciona con la V2

H0. V1 no se relaciona con la V2

#### **Tabla 2**

##### *Contrastación Hipótesis general*

			V2_ "Comportamiento"
Rho de Spearman	Gestion_administrativa_V1	Coefficiente de correlación	0,899
		Sig. (bilateral)	0,028
		N	67

En el análisis de la hipótesis principal, se estableció la presencia de una correlación entre la GA de una entidad pública, esto se debió a que los resultados arrojaron una significancia de 0.028, que es menor a 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa. Adicionalmente, el coeficiente rho de Spearman fue de 0.899, lo que demuestra una fuerte correlación positiva, esto sugiere que un incremento en de la gestión administrativa está asociado con una mayor eficacia del comportamiento organizacional a nivel municipal.

### **Análisis para contrastar la conexión entre la Planificación y Comportamiento organizacional**

Hipótesis específica 1:

Ha. Planificación\_d1 se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

H0. Planificación\_d1 no se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

**Tabla 3***Contrastación Hipótesis específica*

		V2_ "Comportamiento"	
Rho de Spearman	Planificación_d1	Coefficiente de correlación	0,888
		Sig. (bilateral)	0,012
		N	67

Se estableció la presencia de una correlación entre la planificación de una entidad pública, esto se debió a que los resultados arrojaron una significancia de 0.012, que es menor a 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa. Adicionalmente, el coeficiente rho de Spearman fue de 0.888, lo que demuestra una fuerte correlación positiva, esto sugiere que un incremento en la planificación está asociado con una mayor eficacia del comportamiento organizacional en la entidad de Jorge Basadre

**Hipótesis específica 2****Análisis para contrastar la conexión entre la organización y comportamiento**

Ha. Organización\_d2 se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

H0. Organización\_d2 no se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

**Tabla 4***Contrastación Hipótesis específica 2*

		V2_ "Comportamiento"	
Rho de Spearman	Organización_d2	Coefficiente de correlación	0,889
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	67

Se estableció la presencia de una correlación entre la organización de una entidad pública, esto se debió a que los resultados arrojaron una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa. Adicionalmente, el coeficiente rho de Spearman fue de 0.889, lo que demuestra

una fuerte correlación positiva, esto sugiere que un incremento en la organización está asociado con una mayor eficacia del comportamiento organizacional en la entidad de Jorge Basadre.

### **Hipótesis específica 3**

#### **Análisis para contrastar la conexión entre la Dirección y Comportamiento en una entidad Municipal**

Ha. D3\_organizacion se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

H0. D3 no se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

**Tabla 5**

*Contrastación Hipótesis específica 3*

			V2_ "Comportamiento"
Rho de Spearman	Dirección_d3	Coefficiente de correlación	0,897
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	67

Se estableció la presencia de una correlación entre la organización de una entidad pública, esto se debió a que los resultados arrojaron una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa. Adicionalmente, el coeficiente rho de Spearman fue de 0.897, lo que demuestra una fuerte correlación positiva.

### **Hipótesis específica 4**

#### **Análisis para contrastar la conexión entre el Control y Comportamiento**

Ha. Dirección\_d3 se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

H0. Dirección\_d3 no se relaciona con la V2\_comportamiento\_organizacional

**Tabla 6***Contrastación Hipótesis específica*

			V2_ "Comportamiento"
Rho de Spearman	Control_d4	Coefficiente de correlación	0,779
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	67

Se estableció la presencia de una correlación entre la organización de una entidad pública, esto se debió a que los resultados arrojaron una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa. Adicionalmente, el coeficiente rho de Spearman fue de 0.779, lo que demuestra una "considerable correlación positiva", esto sugiere que un incremento de la dimensión control está asociado con una mayor eficacia del comportamiento organizacional en la entidad de Jorge Basadre.



#### IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos corroboraron que se cumplió el objetivo general, a través de una evaluación estadística que se aplicó a 67 trabajadores de la entidad de Jorge Basadre, con un análisis de la prueba de Spearman (0,899) reflejo una “asociación positiva” y un sig (0012) siendo menor “al umbral de 0,05”, evidenció una correlación- fuerte en cada variable examinada (Gestión administrativa-GA y Comportamiento organizacional-CO). Por lo que la GA y el CO se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre.

Los resultados concuerdan con el estudio en Ancash en la corte superior de justicia, según Sánchez (2023) su propósito fue analizar la existencia entre la gestiona administrativa y su vínculo con el compromiso en la organización, su vínculo se logró evaluar a través la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; rho ,826; p ,000 (<050), los resultados evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio.

Se logró en el estudio demostrar la importancia que de que las organizaciones deben de llegar a reducir los procedimientos, simplificando algunos trámites, mejorado su efectividad en su calidad de atención, enfatizando que es esencial que el control de los datos debe generar un acceso fácil a la información de los ciudadanos a través de una adecuada dirección.

Adicionalmente, la investigación se basó en la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen en 1997, en vez de emplear la teoría del compromiso laboral, esta teoría, ideada por John Meyer y Natalie Allen, se enfoca en la medida en que los empleados se identifican e involucran con su organización, así como en el nivel de compromiso que mantienen hacia ella.

Además, se sustentó en la definición del autor de Garzas et al (2023) definen la gestión administrativa como la planificación y coordinación de metas en plazos asignados, en esa perspectiva Ríos et al (2022) para la gestión administrativa es aquella que implementa un sistema de gestión de calidad para asegurar los productos y los servicios que se cumplan en tiempo determinado.

En cuanto al primer objetivo, los hallazgos corroboraron que se cumplió el objetivo específico, a través de una evaluación estadística que se aplicó a 67 trabajadores de la entidad de Jorge Basadre, con un análisis de la prueba de Spearman (0,888) reflejo una “asociación positiva” y un sig (0012) siendo menor “al umbral de 0,05”, evidenció una correlación- fuerte en cada variable examinada (Planificación\_D1 y Comportamiento organizacional-CO). Por lo que se relacionan significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre.

Los resultados concuerdan con el estudio de Niño (2022) el fin del estudio fue llegar a investigar la relación existente en el hospital Pasamayo entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano. Para demostrar su relación se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; obteniendo una rho ,585 y un valor de p (,000 <,050), evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio compromiso y gestión.

El aporte de nuestra investigación demuestra que los factores que ayudan a mejorar el compromiso de la organización se dan a través de las políticas de capacitación, beneficios económicos-motivacionales, generando un crecimiento en su labor. Dentro de una gestión administrativa Chiavenato (2014), definió la gestión en las siguientes dimensiones; La planificación es el proceso mediante el cual se elabora un plan de forma estratégico que servirán como hoja de ruta para lograr las metas, en donde se incluya la identificación de recursos, plazos y responsabilidades que se han asignado.

En cuanto al segundo objetivo, los hallazgos corroboraron que se cumplió el objetivo a través de una evaluación estadística que se aplicó a 67 trabajadores de la entidad de Jorge Basadre, con un análisis de la prueba de Spearman (0,889) reflejo una “asociación positiva” y un sig (0012) siendo menor “al umbral de 0,05”, evidenció una correlación- fuerte en cada variable examinada (Organización\_D2 y Comportamiento organizacional-CO). Por lo que se relacionan significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre.

Los resultados concuerdan con el estudio de Triguero et., al (2022), se exploró el vínculo entre la cultura y compromiso organizacional en cinco organizaciones públicas en el área administrativa, para ello se recopiló los datos de 214

trabajadores de forma cuantitativa; caracterizándose por una manipulación que no se deliberó-no experimental. Se demostró el vínculo de pertinencia entre las variables a través del Spearman evidenciando en una rho ,466; p, 000, mostrando entre los parámetros de las variables un vínculo moderado.

El aporte de nuestra investigación mostró que la prevalencia del colectivismo en las organizaciones públicas favorece niveles más altos de compromiso de los empleados. Tal compromiso se puede ver en la intención de los empleados de permanecer en la organización para brindar sus servicios o en su vínculo afectivo.

Chiavenato (2014), en cuanto a la organización; se estructuró los recursos humanos y materiales de manera que se puedan ejecutar de manera eficiente las estrategias, dentro de la organización de forma planificada, en donde se halla involucrado los roles y responsabilidades.

En cuanto al tercer objetivo, los hallazgos corroboraron que se cumplió el objetivo a través de una evaluación estadística que se aplicó a 67 trabajadores de la entidad de Jorge Basadre, con un análisis de la prueba de Spearman (0,897) reflejó una “asociación positiva” y un sig (0012) siendo menor “al umbral de 0,05”, evidenció una correlación- fuerte en cada variable examinada (Dirección\_D3 y Comportamiento organizacional-CO). Por lo que se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre.

Los resultados concuerdan con el estudio de En Sinaloa en Mazatlan, Arreola, F.M y Canizales, J.M. (2023) se indagó sobre el vínculo entre la gestión administrativa y compromiso en la organización familiar de una empresa en el rubro de industria de alimentos. Para demostrar su pertinencia se logró evaluar la hipótesis principal con el “estadígrafo de Spearman”; rho ,611; p ,014 (<050), los resultados evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio. La relevancia del estudio que el compromiso afectivo, es una de sus principales aristas para desarrollar un eficaz compromiso en la organización, siendo importante el análisis de percepción de equidad en cuanto a su rendimiento, implicando una flexibilidad en su estructura.

Chiavenato (2014), en cuanto a la dirección; implica liderar y motivar a los miembros del equipo para que ejecuten las acciones necesarias con el fin de establecer la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la supervisión constante del progreso para asegurarse de que se esté avanzando en la dirección correcta.

En cuanto al cuarto objetivo, los hallazgos corroboraron que se cumplió el objetivo a través de una evaluación estadística que se aplicó a 67 trabajadores de la entidad de Jorge Basadre, con un análisis de la prueba de Spearman (0,779) reflejo una “asociación positiva” y un sig (0012) siendo menor “al umbral de 0,05”, evidenció una correlación- fuerte en cada variable examinada (Control\_D3 y Comportamiento organizacional-CO). Por lo que se relaciona significativamente en la municipalidad provincial Jorge Basadre.

Los resultados concuerdan con el estudio de Lima, Riffo (2019) en su indagación se buco el vínculo entre la gestión administrativa y calidad de las instituciones educativas de la UGEL07; los hallazgos evidenciaron en el nivel inicial 70% una gestión adecuada y una rho ,719 y un valor de p ( $,000 < ,050$ ), evidenciando un vínculo sustancial entre los componentes del estudio entre la calidad y gestión. Chiavenato (2014), en cuanto al control implica la vigilancia continua del avance hacia los objetivos, analizando las medidas correctivas, evaluando el desempeño, comparando con los estándares preestablecidos y tomando acciones para mantener el rumbo correcto hacia la consecución de los objetivos.

## V. CONCLUSIONES

Primero: En cuanto al objetivo general, los hallazgos descriptivos evidenciaron que existe un nivel regular (58.2%) de la GA (“Gestión administrativa”) en la entidad y nivel regular (64.2%) de CO (“Comportamiento organizacional”), llegando a evidenciar la problemática. Por el otro lado se cumplió el objetivo, indicando que existe relación entre la GA y CO con una rho de 0,899 y 0,000 de sig, siendo menor a 0,05 evidenciando el vínculo fuerte y significativo.

Segundo: En cuanto al primer específico, los hallazgos descriptivos evidenciaron que existe un nivel regular de la Planificación en la entidad y nivel regular de CO, llegando a evidenciar la problemática. Por el otro lado se cumplió el objetivo, indicando que existe relación entre la D1-Planificación y CO (“Comportamiento organizacional”), con una rho de 0,888 y 0,000 de sig, siendo menor a 0,05 evidenciando el vínculo fuerte y significativo.

Tercero: En cuanto al segundo específico, los hallazgos descriptivos evidenciaron que existe un nivel regular de la Organización en la entidad y nivel regular de CO (“Comportamiento organizacional”), llegando a evidenciar la problemática. Por el otro lado se cumplió el objetivo, indicando que existe relación entre la D2-Organización y CO (“Comportamiento organizacional”), con una rho de 0,889 y 0,000 de sig, siendo menor a 0,05 evidenciando el vínculo fuerte y significativo.

Cuarto: En cuanto al tercer específico, los hallazgos descriptivos evidenciaron que existe un nivel regular de la Dirección en la entidad y nivel regular de CO (“Comportamiento organizacional”), llegando a evidenciar la problemática. Por el otro lado se cumplió el objetivo, indicando que existe relación entre la D3-Dirección y CO (“Comportamiento organizacional”), con un rho de 0,897 y 0,000 de sig, siendo menor a 0,05 evidenciando el vínculo fuerte y significativo.

Quinto: En cuanto al cuarto específico, los hallazgos descriptivos evidenciaron que existe un nivel regular de la Control en la entidad y nivel regular de CO, llegando a evidenciar la problemática. Por el otro lado se cumplió el objetivo, indicando que existe relación entre la D4-Control y CO con una rho de 0,779 y 0,000 de sig, siendo menor a 0,05 evidenciando el vínculo considerable y significativo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: En cuanto al objetivo general se sugiere en la entidad municipal implementar estrategias para mejorar la eficacia de la gestión administrativa, esto podría incluir capacitación para los empleados en habilidades de gestión y liderazgo, así como la revisión y optimización de los procesos administrativos existentes.

Segundo: En cuanto al primer objetivo, en el área administrativa, se sugiere en la entidad municipal mejorar la planificación estratégica, a través del establecimiento de objetivos claros y medibles, y asegurar que los planes estén alineados con los objetivos organizacionales generales.

Tercero: En cuanto al segundo objetivo, en el área administrativa, se sugiere en la entidad municipal mejorar la estructura organizativa, esto puede involucrar redefinir roles y responsabilidades, mejorar la comunicación interna y asegurar una asignación eficiente de recursos.

Cuarto: En cuanto al tercer objetivo, en el área administrativa, se sugiere en la entidad municipal mejorar la dirección a través del liderazgo, por lo que se recomienda desarrollar habilidades de liderazgo en los directivos, enfocándose en la toma de decisiones, la motivación de empleados y la gestión del cambio.

Quinto: En cuanto al cuarto objetivo, en el área administrativa, se sugiere en la entidad municipal, se debe de revisar y mejorar los mecanismos de control internos, asegurando que estos sean eficientes y contribuyan positivamente al comportamiento organizacional.

## REFERENCIAS

- Afriyie, S., Du, J. e Ibn Musah, AA (2019). Innovación y rendimiento de marketing de las PYME en una economía emergente: el efecto moderador del liderazgo transformacional. *Diario de Investigación de Emprendimiento Global* , 9 , 1-25. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40497-019-0165-3>
- Akıncı, G., Alphan, L., Yıldız, B. y Karacay, G. (2022). El vínculo entre el liderazgo ambidiestro y el comportamiento de trabajo innovador en una organización militar: el papel moderador del clima para la innovación. *Sostenibilidad* , 14 (22), 15315. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/22/15315>
- Ali, BJ y Anwar, G. (2021). La eficacia del liderazgo estratégico y su influencia en la eficacia organizacional. *Revista internacional de electricidad, electrónica e informática*, 6(2), 11–24. <https://dx.doi.org/10.22161/eec.62.2>
- AlMazrouei, H. (2023). The effect of COVID-19 on managerial leadership style within Australian public sector organizations. *Journal of General Management* , 1 (1). <https://doi.org/10.1177/03063070231152976>
- Alowais, TM (2019). Influencia del estilo de liderazgo transformacional en la ventaja competitiva global a través de la innovación y el conocimiento. *Ciencia Aplicada Moderna* , 13 (1), 183-191. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n1p183>
- Arreola, F.M y Canizales, J.M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 30(1),1-18pp. <https://doi.org/10.30878/%20ces.v30n1a2>
- Asif, M., Jameel, A., Sahito, N., Hwang, J., Hussain, A. y Manzoor, F. (2019). ¿Puede el liderazgo mejorar la satisfacción del paciente? Evaluación del papel de la calidad administrativa y médica. *Revista Internacional de Investigación*

- Asif, M., Jameel, A., Sahito, N., Hwang, J., Hussain, A. y Manzoor, F. (2019). ¿Puede el liderazgo mejorar la satisfacción del paciente? Evaluación del papel de la calidad administrativa y médica. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 16(17), 3212. doi:10.3390/ijerph16173212
- Bakri, N. y Abbas, S. (2020). El papel del liderazgo transformacional en la promoción de la sostenibilidad entre las empresas de desarrollo inmobiliario en Malasia. *Revista Internacional de Liderazgo Organizacional*, 9 (3), 123-137. <https://doi.org/10.33844/ijol.2020.60500>
- Bilal, A., Ahmad, W., Jan, MF, Huseynov, R. y Nagy, H. (2021). Cómo el liderazgo transformacional de las mujeres induce el comportamiento innovador de los empleados a través de la confianza y la conectividad: un modelo de mediación secuencial. *Revisión de negocios globales*, 9 (18). <https://doi.org/10.1177/0972150920982760>
- Brown, A. (2020), "Comunicación y liderazgo en la gobernanza de la calidad de la atención médica: hallazgos de estudios de casos comparativos de ocho hospitales públicos en Australia", *Journal of Health Organization and Management*, vol. 34 núm. 2, págs. 144-161. <https://doi.org/10.1108/JHOM-07-2019-0194>
- Carbajal, F. A y Larios, M. F (2022). *Motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13122>
- Chauhan, R., Ali, H. y Munawar, NA (2019). Construyendo el desempeño del servicio a través del análisis del liderazgo transformacional, el estrés y la motivación laborales (estudio de CASO empírico en empresas distribuidoras de papelería). *Revista Internacional Dinasti de Gestión Educativa y Ciencias Sociales*, 1 (1), 87-107.



- Dea, T., & Tekalign, T. (2022). The Practice of Managerial Leadership Roles and its Effect on Building Human Resource Capability: The Case of North Wollo Zone, Amhara Region, Ethiopia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 18(3-4), 131-144. <https://doi.org/10.1177/2319510X221148617>
- Figueroa CA , Harrison R , Chauhan A , Meyer L. \_ Prioridades y desafíos para el liderazgo en salud y la gestión de la fuerza laboral a nivel mundial: una revisión rápida . *Res. del servicio de salud de BMC* . 2019 ;19(1): 239 . doi: 10.1186/s12913-019-4080-7 31014349
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, AS y As, N. (2022). Liderazgo transformacional, habilidad política, cultura organizacional y desempeño de los empleados: un estudio de caso de una empresa de turismo en Indonesia. *GeoRevista de Turismo y Geositios* , 40 (1), 104-110. <http://repository.uin-malang.ac.id/10441/>
- Jensen, M., Potočnik, K. y Chaudhry, S. (2020). Un estudio de métodos mixtos sobre el liderazgo transformacional del CEO y el desempeño de la empresa. *Revista de gestión europea* , 38 (6), 836-845. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.05.004>
- Jilani, S. A. (2019). The management and administrative practices resulting in the exit of nurses from the Irish healthcare system—a review. *DBS Business Review*, 3. <https://doi.org/10.22375/dbr.v3i0.57>
- Kakemam E , Dargahi H. \_ Brecha de competencias en la gestión hospitalaria en Teherán, Irán: una encuesta transversal . *Gerente de Salud J*. 2019 ;21(4): 451 – 464 . doi: 10.1177/0972063419884412
- Kaluza, AJ, Boer, D., Buengeler, C. y van Dick, R. (2020). Comportamiento de liderazgo y bienestar autoinformado del líder: una revisión, integración y examen metaanalítico. *Trabajo y estrés*, 34 (1), 34-56. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2019.1617369>

- Le, PB y Lei, H. (2019), "Determinantes de la capacidad de innovación: las funciones del liderazgo transformacional, el intercambio de conocimientos y el apoyo organizativo percibido", *Journal of Knowledge Management*, vol. 23 núm. 3, págs. 527-547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, AW, Newman, A. y Knight, C. (2020). Liderazgo, creatividad e innovación: una revisión metaanalítica. *Revista europea de psicología laboral y organizacional* , 29 (1), 1-35. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1661837>
- Lopes AG , Narattharaksa K , Siripornpibul T , Briggs D . Una evaluación de las competencias de gestión para los administradores de atención primaria de salud en Timor-Leste . *T Int J Health Plann Administrar* . 2019 ;35(2): 520 – 531 . doi: 10.1002/hpm.2942
- McCallaghan, S., Jackson, LT y Heyns, MM (2019). Liderazgo transformacional, clima de diversidad y satisfacción laboral en empresas sudafricanas seleccionadas. *Revista de Psicología en África* , 29 (3), 195-202. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1619994>
- Miquel, S., Bigné, E., Cuenca, A., Miquel, M., & Lévy, J. (1997). Investigación de mercados. Editorial McGraw-Hill.
- Monge, K. (2022). Impacto del marketing verde en las actitudes y en la intención de comprar productos orgánicos del consumidor de Lima Metropolitana moderna. (Tesis de licenciatura). Universidad ESAN, Lima. Perú.
- Monteiro, A. Giuliani, C. Arroyo, J., y Kassouf N. (2015). Mezcla del marketing verde: una perspectiva teórica, Universidade Metodista de Piracicaba, Rodovia do Açúcar, Km 156 - Taquaral, Piracicaba - SP, 13400-911, Brasil Centro Interdisciplinario de Posgrado e Investigación Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla Calle 21 Sur No.1103 – Santiago – 72410 - Puebla, México
- Muñoz, V. (2013) Adaptación de Marketing Ecológico de José Colomarde. Concepción, Chile.

- Nardo, R., Evanita, S. y Syahrizal, S. (abril de 2019). El efecto del liderazgo transformacional y el entorno de trabajo no físico en el comportamiento innovador con motivación laboral como mediación para los empleados de empresas de turismo y viajes en el oeste de Sumatra. En *la 2ª Conferencia Internacional de Padang sobre Educación, Economía, Negocios y Contabilidad (PICEEBA-2 2018)* (págs. 768-775). Prensa Atlántida. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.99>
- Niño, E. S. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un hospital de Pacasmayo, 2022* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116504>
- Nofal, R. y Jaradat, M. (2020). El impacto del liderazgo transformacional en la orientación empresarial a través del papel mediador de la capacidad de aprendizaje organizacional. *Revista de Negocios y Gestión (COES&RJ-JBM)* , 8 (2), 65-111. <https://doi.org/10.25255/2306.8043.2020.8.2.65.111>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E., y Villagomez, A. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis — 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_d\\_e\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Omarova, L. y Jo, SJ (2022). Comportamiento proambiental de los empleados: el impacto del liderazgo transformacional ambiental y GHRM. *Sostenibilidad* , 14 (4), 2046. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.43](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.43)
- Ozturkoglu, Y. (2016). On the 4Ps & 4Cs of green logistics marketing mix. *Logistics & Transport*, 29(1), 5-17. Recuperado de: [file:///C:/Users/user/Downloads/On the 4Ps 4Cs of Green Logistics M.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/On_the_4Ps_4Cs_of_Green_Logistics_M.pdf).
- Padhy, N., & Vishnoi, P. (2015). Green marketing mix and sustainable development. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 6(7).

- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The influence of transformational leadership on employees' affective organizational commitment in public and nonprofit organizations: A moderated mediation model. *Journal Public Personnel Management*, 49(1), 29-56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Perciles, S. C. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Mambrino Santiago de Surco-2022*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2466>
- Purwanto, A., Purba, JT, Bernardo, I. y Sijabat, R. (2021). Efecto de la innovación en la gestión, el liderazgo transformacional y el intercambio de conocimientos sobre el rendimiento del mercado de una empresa de bienes de consumo de Indonesia. *Revista de Gestión Aplicada (JAM)*. <https://ssrn.com/abstract=3987653>
- Queirós, B. T., Domingues, M. F., y Abreu, N. B. (2003). Ecomarketing.
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019), "Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector", *Business Process Management Journal*, Vol. 25 No. 5, pp. 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Riffo, R. S. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 153–172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Sánchez, F. C. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2023* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122359>
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X. y Sarker, MNI (2020). Los efectos del liderazgo transformacional en la creatividad de los empleados: papel moderador de la motivación intrínseca. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico*, 25 (3),

166-176.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313218305530>

Sugandini, D., Muafi, M., Susilowati, C., Siswanti, Y., & Syafri, W. (2020). Green Supply Chain Management and Green Marketing Strategy on Green Purchase Intention: SMEs Cases. *Journal of Industrial Engineering & Management*, 13(1), 79–92.

<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.2795>.

Tortorella, G. , van Dun, DH y de Almeida, AG (2020), "Comportamientos de liderazgo durante la implementación de la atención de la salud ajustada: una revisión y un estudio longitudinal", *Journal of Manufacturing Technology Management* , vol. 31 núm. 1, págs. 193-215.

<https://doi.org/10.1108/JMTM-02-2019-0070>

Triguero, R., Peña, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83, 10, 11-28pp.

<https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>

Vargas-Sevalle, L. , Karami, M. y Spector, S. (2020), "Liderazgo transformacional en la industria hotelera y turística", Ratten, V. (Ed.) *Oportunidades empresariales* , Emerald Publishing Limited, Bingley, págs. 73-97.

<https://doi.org/10.1108/978-1-83909-285-520201007>

Wang, WT, Luo, MC y Chang, YM (2022). Explorando la relación entre la gestión de conflictos y los comportamientos de liderazgo transformacional para el éxito de la personalización de ERP. *Gestión de Sistemas de Información* , 39 (2), 177-200.

<https://doi.org/10.1080/10580530.2021.1913680>

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de operacional

Variable	definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala
Gestión Administrativa	Es entender los metas planteados por la organización y convertirlos en acciones por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control del trabajo ejecutado en todas las oficinas de la institución para lograr concretar los objetivos. (Chiavenato, 2014)	Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual ayudará a medir la gestión administrativa mediante las dimensiones planeación, organización, dirección y control.	planificación Organización Dirección Control	- Objetivos -Metas Procedimientos administrativos - Organización formal - Organización informa - Recursos humanos - Cargos - Dirección departamental Establecimiento de estándares o criterios - Observación del desempeño	1-4 5-6 7-9 10-13	1: Definitivamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Definitivamente de acuerdo
Comportamiento organizacional	El comportamiento organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una determinada organización y sus objetivos, y desea mantener su relación con esa organización (Specchia et al., 2021).	La variable se llegó a medir en base tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y de continuidad. Escala: Nominal	Componente Afectivo Componente de Continuidad Componente Normativo	Pertenencia, Lealtad, Satisfacción Indiferencia, Conveniencia, Consecuencia, Costo económico, Necesidad económica Obligación moral, Sentimiento de culpa, lealtad	1-3 4-7 8-13	

## Cuestionario: gestión administrativa

### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEM DE gestión administrativa	Escala				
		1	2	3	4	5
01	El municipio realiza la planeación de las funciones administrativas para que se ejecuten					
02	Es necesario planificar el trabajo para el cumplimiento de metas y objetivos					
03	Es necesario implantar programas de planeación para la gestión administrativa					
04	Se respetan las normas en los procedimientos administrativos					
05	La entidad cuenta con un manual, de organización formal para la racionalización de trabajo					
06	Existe entre los trabajadores la organización informal para el desempeño de labores					
07	Los recursos humanos en la entidad tienen la disposición de realizar y alcanzar las actividades planeadas					
08	Los funcionarios dirigen de manera correcta a los trabajadores en las funciones de su cargo					
09	Considera necesario la dirección departamental en la entidad					
10	La entidad establece estándares o criterios en la gestión administrativa.					
11	Existe verificación y observación constante del desempeño de las labores de trabajo					
12	La entidad realiza informes sobre la comparación del desempeño de trabajo con el estándar establecido.					
13	Se cumple con los estándares establecidos como acción correctiva					



## Cuestionario: Compromiso organizacional

### Datos generales:

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo con su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE Compromiso organizacional	Escala				
		1	2	3	4	5
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
04	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
05	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
06	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
07	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.					
08	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
09	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización					
10	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.					
11	No abandonaría a mi empresa en estos momentos					
12	Estoy en deuda con la organización					
13	Esta organización merece mi lealtad					

## Confiabilidad del instrumento

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	26

### Para la variable gestión administrativa

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	13

### Para la variable compromiso organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	13



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

GERENCIA MUNICIPAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME N°283-2024-SGRH-GMAF/MPJB

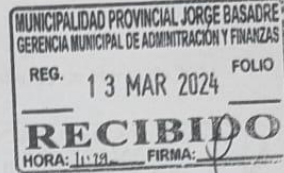
CARGO

A : LIC. MIRIAN BEATRIZ AYCA CUADROS  
Gerente Municipal de Administración y Finanzas  
Municipalidad Provincial de Jorge Basadre

DE : HELAR NEYRA TORRES  
Sub Gerente de Recursos Humanos  
Municipalidad Provincial de Jorge Basadre

ASUNTO : PERMISO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN DE TESIS.

FECHA : Villa Locumba, 12 de marzo del 2024.



Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente; y a su vez, en atención al documento en referencia, indicar lo siguiente:

Que, mediante Carta N°001-2024/EML-UCV-LOCUMBA la servidora **ELIZABETH MAMANI LIMA** precisa que en su calidad de Bachiller y encontrándose próxima a titularse en la modalidad de Taller de Elaboración de Tesis de la Universidad César Vallejo filial Huaraz con finalidad académica **SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN EN LA ENTIDAD** aplicando el instrumento de ENCUESTA el cual adjunta al presente.

**Conclusión:**

En ese sentido, esta **SUB GERENCIA** por lo señalado precedentemente, señala **PROCEDENTE** el otorgamiento de **AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE** aplicando el instrumento de encuesta con finalidad académica a favor de la servidora **ELIZABETH MAMANI LIMA**.

Sin otro particular, es todo lo que informo para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

ABOG. HELAR NEYRA TORRES  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Adjunto:  
- Documento en referencia (04 Folios).  
C.c. Archivo.  
HNT/