



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores
de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019**

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

AUTOR:

Rojas Gómez, Alex Junior (ORCID: 0000-0002-6879-7242)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID: 0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

La tesis de Maestría se la dedico a Dios como mi creador y ser supremo del cual soy todo en esta vida y quien me otorgo inteligencia, virtudes y dones para enfrentar al mundo y sentirme tan bendecido y amado por él. Así también por la guía obtenida para seguir adelante a pesar de todos los obstáculos encontrados en este camino trazado hacia el logro de este gran reto y objetivo propuesto, además de mantener siempre el mismo entusiasmo y dedicación personal.

A mis padres, a quien debo la vida, heredé el talento espiritual, artístico, y con quien inicié el aprendizaje de la vida, por el esfuerzo y comprensión brindada de tantos años disfrutando de su sabiduría, nobleza, su ejemplar riqueza espiritual paciencia, tenacidad, responsabilidad, siendo esos valores los pilares de mi vida, los cuales me motivan y me mantienen en el camino correcto y agradeciéndole eternamente de corazón por todo ese apoyo incondicional a mi persona.

El Autor

Agradecimiento

Mi total agradecimiento a mi familia porque representan mi esfuerzo en mi vida profesional, por sus oraciones diarias a nuestro señor de los cielos para que todo me vaya bien, por su apoyo constante.

A los Servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, por su participación en desinteresada durante la aplicación de la encuesta para el recojo de los datos necesarios de la investigación, a los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la UCV por sus enseñanzas durante el desarrollo académico de la Maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.1.1. Tipo de investigación	26
3.1.2. Diseño de investigación	27
3.2. Variables y Operacionalización	28
3.2.1. Variables	28
3.2.2. Operacionalización	28
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.3.1. Población (criterios de selección)	29
3.3.2. Muestra	29
3.3.3. Muestreo	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.4.1. Técnicas	30
3.4.2. Instrumentos	30
3.4.3. Validez y confiabilidad	31
3.5. Procedimiento	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.6.1. Estadística descriptiva	34
3.6.2. Estadística inferencial	34

3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	55
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	62
ANEXOS	70
Anexo 1: Declaratoria de Originalidad del Autor	
Anexo 2: Declaratoria de Autenticidad del Asesor	
Anexo 3: Acta de Sustentación de Tesis	
Anexo 4: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional	
Anexo 5: Pantallazo Turnitin de Lima	
Anexo 6: Autorización de la versión final de la Tesis	
Anexo 7: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 8: Matriz de puntuaciones de las variables	
Anexo 9: Validación de contenido de los instrumentos	
Anexo 10: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de los instrumentos	
Anexo 11: Constructo de los instrumentos	
Anexo 12: Fichas técnicas de los instrumentos	
Anexo 13: Cuestionario de la gestión de la gerencia de la administración tributaria	
Anexo 14: Cuestionario de morosidad de impuestos	
Anexo 15: Constancia de la realización del estudio de investigación emitida por la institución	
Anexo 16: Matriz de consistencia interna del informe de investigación	
Anexo 17: Panel fotográfico	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Estructura de la población de servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019	29
Tabla 2	Estructura de la muestra de servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019	29
Tabla 3	Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las variables gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. Categorías de motivación.	35
Tabla 4	Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones de la variable gestión del cambio de los servidores públicos de la MDE, 2019.	37
Tabla 5	Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones de la compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	39
Tabla 6	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de la variable gestión directiva de los servidores públicos de la MDE; 2019.	40
Tabla 7	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de la variable compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE; 2019.	41
Tabla 8	Contingencia de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019	42
Tabla 9	Contingencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	43
Tabla 10	Contingencia del comunicación en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	44

Tabla 11	Contingencia de la motivación en el trabajo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	46
Tabla 12	Contingencia del manejo de conflictos en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	47
Tabla 13	Contingencia del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	49
Tabla 14	<i>Contingencia de la dimensión toma de decisiones en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019</i>	50
Tabla 15	Contingencia de la administración del tiempo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	52
Tabla 16	Contingencia de la gestión directiva y la dimensión compromiso afectivo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	53
Tabla 17	Contingencia de la gestión directiva y la dimensión compromiso normativo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	55
Tabla 18	Contingencia de la gestión directiva y la dimensión compromiso necesario en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019	56
Tabla 19	Resumen de las hipótesis	58

Índice de figuras

Figura 1	Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las variables gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	35
Figura 2	Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones de la variable gestión del cambio de los servidores públicos de la MDE, 2019.	37
Figura 3	Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones del compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.	39

Resumen

La finalidad de esta investigación es conocer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional, de los servidores de la MDE, 2019. Este estudio es no experimental, tiene un diseño correlacional transversal y la investigación uso el método hipotético-deductivo. La organización en estudio cuenta con una población de servidores de 500 entre hombres y mujeres de las 12 gerencias directivas de las cuales cada una está dividida en subgerencias, del Municipio de la Esperanza, que se escogieron aleatoriamente mediante el MAS una muestra de 217 servidores; la técnica utilizada como en toda investigación cuantitativa es la encuesta, donde se usó dos cuestionarios con respuestas a escala Likert, la muestra participante fue de 217 servidores de la MDE y con el muestreo probabilístico. Se determinó la confiabilidad de los instrumentos con el uso el Alpha de cronbach y fueron válidos por expertos a través del coeficiente de Hostli, los resultados se obtuvieron usando diversas pruebas estadísticas, en este caso se usó pruebas no paramétricas Tau-b de Kendall y coeficiente de Rho de Spearman por que los datos no se distribuyen normalmente.

Para realizar el procesamiento de los datos y la contratación de las hipótesis se usó el programa estadístico Spssv.25. Donde se determinó el Rho de Spearman =0.819 (positiva fuerte) y Tau-b de Kendall=0.792. con un p-valor < 0.01, en merito a estos valores se encontró que de la gestión directiva se relaciona muy significativa en el compromiso organizacional de la MDE, 2019, y también en la organización se presenta un nivel bajo de 37.8% a regular de 62.2% en gestión directiva y un nivel bajo de 33.6% a regular de 57.1% en compromiso organizacional en los servidores del municipio de la Esperanza.

Palabras Clave: Gestión Directiva, Compromiso Organizacional, Servidores.

Abstract

The purpose of this research is to know the relationship between managerial management and organizational commitment, from the MDE servers, 2019. This study is non-experimental, has a cross-correlational design, and the research uses the hypothetical-deductive method. The organization under study has a server population of 500 between men and women of the 12 executive managements, each of which is divided into sub-administrations, from the Municipality of La Esperanza, which were randomly chosen by MAS, a sample of 217 servers; the technique used as in all quantitative research is the survey, where two questionnaires with Likert-scale responses were used, the participating sample was 217 MDE servers and with probabilistic sampling. The reliability of the instruments was determined with the use of the Alpha of cronbach and they were valid by experts through the Hostli coefficient, the results were obtained using various statistical tests, in this case non-parametric tests were used, Kendall's Tau-b and coefficient Spearman's Rho because the data is not normally distributed.

The statistical program Spssv.25 was used to perform the data processing and hypothesis contracting. Where the Spearman's Rho = 0.819 (strong positive) and Kendall's Tau-b = 0.792 were determined. With a p-value <0.01, in merit to these values, it was found that the directive management has a very significant relationship on the organizational commitment of the MDE, 2019, and also in the organization there is a low level of 37.8% to regulate of 62.2% in executive management and a low level of 33.6% to regulate of 57.1% in organizational commitment in the servers of the municipality of La Esperanza.

Keywords: Management, Organizational Commitment, servers

I. INTRODUCCIÓN

El día a día se está viviendo grandes cambios en la tecnología al cual denominamos la era digital, la tecnología avanza a grandes trotes y producto de ello vemos como casi a diario se introducen al mercado nuevos aparatos tecnológicos, así como también nuevas tendencias que están asociados a tecnologías de producción de bienes y servicios, dichos cambios tecnológicos suscitan que las empresas también sufran una transformación en todos sus estamentos, para estar a la par de los cambios tecnológicos del día a día. Así mismo con la introducción de nuevas tendencias en la modernización de la administración pública, toda empresa o institución pública necesita de una buena dirección y una mejor gestión organizacional para tener una dinámica de funcionamiento acorde con los tiempos actuales. Por tanto, la necesidad que tienen de adaptarse permanentemente a nuevos contextos, exige la búsqueda de mejores prácticas organizativas y compromiso organizacional a todo nivel. Otra de las necesidades que se enfrentan las instituciones se da en cuanto a la búsqueda de profesionales comprometidos poseedores de conocimientos que enriquezcan a la institución.

Entonces dentro de la lógica actual de la alta dirección dentro de toda empresa o institución es de contar con personal adecuado, es decir profesionales con altos conocimientos para el puesto ya su vez comprometidos con la institución de tal manera que el personal logre alcanzar las tareas o metas encomendadas por una motivación muy personal muy propia y no solo lo haga por cumplir una jornada a cambio de una remuneración.

Por lo cual se puede decir que es cierto, que una persona o trabajador, cuando se siente identificado con la organización, se compromete con ella; muchos estudios e investigaciones ahondan este tema y enfatizan lo importante que es el compromiso organizacional en las gestiones directivas de cada organización y cuan valioso es el manejo de las gestiones directivas para influir en ello.

Para Atalaya (1999), Para quienes forman parte de las organizaciones u instituciones, el mejoramiento de la conducta organizacional al interior de las organizaciones es un tema de preocupación constante, ya que el constante

interactuar influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En tal aspecto los directivos ejecutivos están en la obligación de conocer acerca de los pilares del comportamiento organizacional como una estrategia de mejora de las relaciones interpersonales y de esta manera implementar un buen ambiente laboral el cual mejora el desempeño de los trabajadores pues estos se sienten motivados.

En tal sentido se reafirma la condición de motivación que deben tener los trabajadores y en especial los directivos o altos mandos en una institución puesto que buen clima laboral, productividad, eficiencia están ligados a un buen comportamiento organizacional.

El grado de compromiso de los empleados está supeditado a diversos factores y es la alta dirección o funcionarios de alto nivel quienes tienen la responsabilidad de la dirección y organización del entorno laboral, esto varía de acuerdo al tamaño de la institución y a nivel de complejidad que utiliza en sus procesos productivos.

Los “directivos de la organización son los responsables de dirigir a los trabajadores para concretizar los objetivos estratégicos planteados que conducen al éxito organizacional”; sin embargo, llegar a dicho éxito requiere de quien guie a la organización como director tenga las habilidades necesarias para manejar diferentes situaciones pues estas harán que se enfrente a problemas que lo llevaran a tomar decisiones en pro de encontrar las soluciones. (Bonifaz, 2012:3)

Según menciona Silva (2018). La gestión directiva en las organizaciones de cualquier rubro, necesita que sus trabajadores laboren lo mejor posible; lo cual resulta ser muy complicado, y esto obedece al tipo de organización y el grado de complejidad (ya sea en el tamaño de la empresa, en el giro de la institución, o en el clima organizacional, etc.); por tal razón es de mucha importancia el conocimiento de los factores que reducen o aumentan el cumplimiento de sus labores como colaboradores en la organización para solucionar con acciones de prevención y corrección, con la finalidad de acarrear un mejor desempeño de sus colaboradores.

El compromiso de cada uno de los trabajadores va conjuntamente de la mano con el tipo de gestión directiva que se implemente en la institución, en el manejo

adecuado en una organización; ya que son las gerencias las que deben tener muy bien señalados cuales son las finalidades a alcanzar ya sea a corto o largo plazo; ya que mediante ellos se retroalimentara sus colaboradores, capacitándoles y orientándolos a metas comunes las cuales deben llevar en perfecto armonio entre ellos. Los gerentes de la organización deben reconocer éxitos de sus empleados, celebrarlos, haciéndoles sentir único y así maximizar su desempeño, además de colocarlos en las áreas donde sobresaldrían sus habilidades naturales. Muchas organizaciones se olvidan que esto es muy importante y que es con la gestión que se dirige y enfoca hacia dónde quiere ir la organización. (Silva, 2018, p. 49)

La interdependencia de los trabajadores dentro de una organización alimentara los conflicto, ya que la falta de comunicación entre áreas en una organización causara malos entendidos, hostilidad; por ello el estudio de estas variables, porque el único modo de lograr metas y objetivos en común en una organización dependerá mucho de la cooperación, comunicación entre áreas, de jefe a subalterno y del clima organizacional que brinde la empresa hacia sus trabajadores para sentirse comprometidos hacia él.

Un estudio realizado por Lockwood Phillips en Estados Unidos, evidencio que aquello trabajadores con un alto grado de compromiso tienen un 87% menos probabilidades de renunciar a la organización, así mismo presentan un mejor desempeño laboral en un 20%. (Silva, 2018, p. 48).

La MDE es un organismo público, del estado; líder en la gestión de la población a su cargo por la cual conduce y orienta al distrito de la Esperanza en mejorar cada día su calidad en la cual viven los esperancinos, también coordina, evalúa y ejecuta la aplicación de políticas de estado local generando en la población gobernabilidad y desarrollo de su distrito; gracias a las óptimas gestiones de recursos públicos ; ya que busca en si en conjunto con sus servidores tener un distrito moderno, equitativo y democrático; lo mencionado es su visión como entidad institucional. Actualmente la MDE cuenta con 12 gerencias directivas, de las cuales cada una está dividida en subgerencias y todas a cargo de la Gerencia Municipal, cada una de estas gerencias necesita que el servidor se encuentre

comprometido con su trabajo y la organización, a la vez q capacitado para asumir la problemática de la población a cargo; a la vez tener que contar con gerencias realmente capacitadas, de ahí se ahonda el análisis a esta institución.

Actualmente la MDE, no cumple con la buena gestión en la institución, los líderes o directivos no motivan, no comunican, no cumplen con su trabajo, e incluso la falta de asistencia por más de dos días sin motivo alguno mayormente en los nombrados, se sienten poderosos y con privilegios dentro de la institución, dejando de lado el cumplimiento de sus roles, y dando carga de trabajo a su gente a cargo, no comprometen a su gente en el trabajo en equipo hacia el logro en común. Esto incluso se nota en la atención al usuario, donde el servidor, ni siquiera se encuentra en su puesto de trabajo ya que por cumplir el trabajo de sus directivos no cumplen con el suyo; creando así conflictos en el trabajo. Por ende el estudio en la institución para la mejora de servicios de los ciudadanos esperancinos es muy importante.

Es por ello que se surge la pregunta, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo - 2019?

Las variables en estudio son de vital importancia ya que la producción y el alcance de sus objetivos dentro de la organización depende mucho si el trabajador se encuentra comprometido con su organización y estos a su vez depende de las habilidades directivas de sus altos funcionarios; por ello se ha justificado el motivo de la investigación: Valor teórico, esta investigación permitirá conocer la formación de los directivos y trabajadores que laboral en el municipio de La Esperanza, ya que así fortalecerá las competencias y habilidades directivas de sus servidores, mejorando así el clima organizacional, solucionando los conflictos y comprometiendo al servidor para así optimizar su trabajo que será de beneficio para la institución y para su persona. El análisis de la gestión directiva en los servidores en esta institución nos ayudara a mejorar a tomar mejores decisiones en pro de optimizar la gestión directiva de la totalidad de las diferentes áreas y de esta manera lograr el desarrollo en común de la institución.

Utilidad metodológica; en esta investigación se usó dos instrumentos para evaluar cada variable, estos nos servirán para conocer el nivel de cada una de las variables en estudio y así conocer cómo está la organización respecto a los resultados presentados en esta investigación y poder mejorar como institución. Es importante también hacer un estudio más a fondo de cada una de las dimensiones de estas variables ya que son de mucha relevancia conocer cuánto afectan según el grado o nivel alcanzado por trabajador en una organización.

Implicancias prácticas; realizar esta investigación ayudara a que los servidores de la institución, mejoren la calidad de sus servicios en las diferentes áreas de trabajo, ya que se conocerá actualmente como está la gestión directiva y el compromiso con la institución; y será de beneficio para los ciudadanos del distrito donde laboren nuestros servidores.

Conveniencia, este estudio es realmente de mucha importancia, ya que se conocerá como se encuentra actualmente la gestión directiva y el compromiso organizacional de sus trabajadores del municipio de la Esperanza, ya que aportará conocimiento de cómo se está manejando la dirección de esta institución para así mejorar en cuanto a las dos variables estudiadas.

Relevancia social, la finalidad de esta investigación como ya lo habíamos mencionado anteriormente es de conocer su relación entre las variables estudiadas con ello permitirá aportar mejoras en las gestiones directivas de la MDE y contribuirá a que los colaboradores se sientan comprometidos en la organización, los más beneficiados en que se mejore en cuanto a estas variables en la institución es la población del distrito ya que a una mejor gestión, habrá mejor calidad de servicios prestados por la institución.

Por lo tanto, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019.

Los objetivos específicos de diagnóstico son:

O₁: Identificar el nivel de la gestión directiva y sus dimensiones: liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, manejo de conflictos, trabajo en

equipo, toma de decisiones, administración del tiempo de los servidores de la MDE, 2019.

O2: Identificar el nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso necesario de los servidores de la MDE, 2019.

Los objetivos específicos de contrastación, se tiene:

O3: Establecer la relación que existe entre la dimensión liderazgo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O4: Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O5: Establecer la relación que existe entre la dimensión motivación en el trabajo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O6: Establecer la relación que existe entre la dimensión manejo de conflictos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O7: Establecer la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O8: Establecer la relación que existe entre la dimensión toma de decisiones de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O9: Establecer la relación que existe entre la dimensión administración del tiempo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O10: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O11: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

O₁₂: Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Ya que es una investigación cuantitativa se tiene la siguiente hipótesis general; es: H_i: La gestión directiva tiene relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019. Por otro la hipótesis nula es; H_o: la gestión directiva no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Y las Hipótesis Específicas son:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión motivación en el trabajo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión manejo de conflictos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₅: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₆: Existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₇: Existe relación significativa entre la dimensión administración del tiempo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₈: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₉: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

H₁₀: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Haciendo la revisión de casos se obtuvo como antecedentes a nivel internacional a **Sagredo y Castello (2019)**. *Gestión directiva y clima organizacional en la organización de personas adultas en Chile*. [Revista Actualidades Investigativas en Educación, Universidad de Costa Rica]. diseño no experimental, transversal e intra sujeto, correlacional entre las variables estudiadas, gestión directiva, motivación y clima organizacional en los profesores de establecimientos educativos para personas adultas de la región de Biobío, Chile. Se tomó 40 docentes de las comunas de los Ángeles y Concepción, el instrumento a utilizar una encuesta en escala de Likert; se usó para esta investigación el Rho de Spearman, demostrando así la existencia de relación entre las 3 variables estudiadas. Esta investigación nos muestra que entre las variables de estudio la existencia de esta relación significativa concluyendo en que la variable gestión directiva sí influye en la variable clima organizacional.

Cerna, Mercado & León (2018). *Job Satisfaction and Organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. [Artículo, Universidad Autónoma del estado de México y Universidad de Guadalajara México], es un estudio correlacional su estudio se basa en dos variables importante es una organización como son satisfacción laboral y compromiso organizacional a los estudiantes de maestría; siendo 287 estudiantes mexicanos y 273 estadounidenses, que fueron tomados mediante un muestreo probabilístico, mediante un cuestionario auto administrado, la cuales fueron confiabilizados con 0.89 para Satisfacción y 0.87 para compromiso; los resultados que se dieron fueron erróneos e inválidos en la contrastación de los conceptos dados en el estudio de investigación.

Entre estas dos variables vemos que no existe una relación directa según el artículo de investigación. Determinar el compromiso organización de una institución es de gran relevancia ya que permite medir los niveles de satisfacción laboral y está más asociado al tipo de gestión que tenga una organización.

Romero (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de*

Relaciones Laborales-Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Diseño correlacional y experimental entre las variables compromiso organizacional y la modalidad de contrato, para ello se tomó una muestra de 681 funcionarios, se utilizó la encuesta Mayer y Allen, la cuales fueron validadas, la cual muestran que el compromiso normativo no es significativo; y el compromiso personificado, instrumental y afectivo; se experimentan en distintos niveles de funcionarios.

Esta investigación es importante pues permite tener un mejor alcance de las dimensiones del compromiso organizacional que poseen los trabajadores en una organización disminuirá las tasas de renuncias en contratos ocasionales, así como mejorará el rendimiento del trabajo en una organización.

Zans (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. La investigación se enfoca en identificar la influencia entre las dos variables clima organizacional y la variable desempeño laboral en los colaboradores administrativos y docentes de la UNAN. El desarrollo de la investigación se realizó de acuerdo al enfoque cuantitativo y fue reforzado con elementos cualitativos siendo este descriptivo – explicativo. El universo de la población estuvo conformado por 88 colaboradores, la muestra fue de 59 colaboradores. La investigación concluye que el clima organizacional principalmente es de optimismo, de euforia y entusiasmo, así como también está presente el distanciamiento y la frialdad, por tanto, el mejoramiento del clima laboral reflejaría resultados favorables en el desempeño de los trabajadores dentro de la institución.

La investigación aporta en la descripción del clima organizacional y en la identificación del desempeño laboral que existe entre trabajadores, así como el resultado pone de manifiesto que el clima organizacional es positivo en cierta medida.

Rodríguez (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio De Coordinación De Desarrollo Social*. [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador]. El presente estudio y

propuesta se basa en la realidad institucional para lo cual se utiliza la metodología mixta que se deriva de la investigación, acción participativa (Ander-Egg, 2003) y comprende el conocimiento de la realidad de forma colectiva en base al análisis cualitativo y cuantitativo, siendo básico la participación de los grupos de interés ya que son ellos el objeto de estudio. Se aplicó una encuesta al total de trabajadores y funcionarios que prestan servicios en el MCDS; del total de encuestas aplicadas (295), es posible obtener 231 encuestados lo cual se considera una muestra representativa

A nivel nacional a **Chancahuaña (2018)**. *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú-EE.UU. de Villa El Salvador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. La investigación presenta un diseño no experimental y de corte transversal, además es correlacional; la muestra fue de 80 servidores docentes de manera aleatoria de la I. E. aplicando dos instrumentos que fueron confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach, dando una buena confiabilidad: se utilizó también el Rho de Spearman la cual resulto ser significativa entre las variables estudiadas.

Podemos una vez más precisar los posibles resultados y reafirmas que las variables compromiso organizacional y gestión directiva son directamente proporcionales y que será de gran importancia conocer los niveles de compromiso y gestión en una organización.

Cóndor (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un hospital de Essalud de Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Estudio correlacional del tipo no experimental y de corte transversal, la muestra se formó con 100 enfermeras de neonatología, mediante un cuestionario que se presenta con escala de Likert la cual evidencio que existe relación moderada entre las variables gestión de talento humano y el compromiso organizacional de los servidores que labora en el área de enfermería siendo que $r^2 = 0,519$ siendo la conclusión que una mejoría en la gestión del talento humano se incrementa el compromiso del personal para con la institución.

Challape y Quispe (2017). *Habilidades Directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. La investigación presenta un diseño no experimental, transaccional y correlacional, se tomó la población de 172 directivos y servidores de la municipalidad; se utilizó la encuesta como instrumento y su escala de Likert, la cual fue validada mediante la validez de contenido y confiabilizada con el alfa de Cronbach, los resultados mediante el coeficiente correlación fueron que las habilidades directivas no están influyendo en la variable compromiso organizacional de los servidores. Las habilidades directivas también son muy importantes en los directivos, pero en algunas situaciones no influyen directamente en el compromiso organizacional por ello para medir el compromiso organización sería mejor analizar la gestión directiva.

Rojas (2017). *Gestión Administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública-Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Estudio correlacional, no experimental - transversal; se tomó 50 trabajadores de una institución pública, mediante la aplicación de un cuestionario con escala de Likert la cual se procesó los datos con el programa SPSS, resultando ser significativo ambas variables Gestión Administrativas y compromiso organizacional. Obteniendo como resultado una relación positiva, directa y significativa entre las variables en estudio con $r = 0,762$, lo que se traduce como un alto nivel en la gestión es correspondiente a un alto nivel de compromiso organizacional entre los trabajadores de la institución.

A nivel local a **Zegarra (2019).** *Gestión organizacional y gestión documental en la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Investigación es de tipo aplicada y de diseño no experimental con enfoque cuantitativo. La cual se consideró al total de 34 trabajadores, y se utilizó el cuestionario validado y confiabilizado. De la investigación se infiere que no hay una relación entre la variable gestión documental y la gestión organizacional por lo que es necesario actualizar sus sistemas de gestión y revisar la capacitación de los funcionarios que llegan a la institución.

Carrasco (2017). *Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 Trujillo, 2017.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Investigación descriptiva y diseño correlacional, la población para este estudio fue de 40 trabajadores de la agencia 1 de Trujillo. Se aplicó el método de la encuesta y como instrumento el cuestionario para la variable reconocimiento laboral y para la variable compromiso organizacional se utilizó ficha de evaluación. Los resultados fueron que no hay relación entre las dos variables al 95% de confianza. La variable reconocimiento laboral es un indicador más del compromiso organizacional que se debe medir dentro de ella para poder identificar el nivel de compromiso que presenta un colaborador dentro de la organización.

De la Puente (2017). *Compromiso Organizacional y motivación del logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Investigación descriptiva - correlacional se tomó la muestra de 108 trabajadores con un rango etario de 18 a 65 años de edad los cuales fueron encuestados, resultando así que la mayoría del personal se encuentra en un nivel medio de compromiso organizacional, y mediante análisis de correlación se dice que existe una baja correlación entre las variables. La motivación del logro también vendría a ser otro indicador dentro del compromiso organizacional que permitirá medir el grado de compromiso mas no relacionarla.

Luego de haber revisado la literatura referente al tema se tiene la necesidad de precisar conceptos que son básicos y sustentan la investigación para ello recurrimos a Saracho: El compromiso o engagement lo define como un concepto, es lo que algunos empleados tienen o no de acuerdo a como se defina o mida esto. Mayormente lo estudian las grandes empresas, consultoras globales que tratan de demostrar como la variable compromiso afectan a una gran variedad de variables duras del negocio, así como factores que generan "compromiso". (Saracho, 2011, p. 161)

El engagement no tiene mucho que ver con el salario de un empleado, ni con su satisfacción, sino de cómo siente su experiencia en el trabajo ósea como es

tratado, quiere decir que tiene mucho que ver con las emociones; la conexión emocional que siente a su trabajo, sus compañeros, su jefe y hacia la organización.

Según Meyer & Allen 1997 en Hernández; define el compromiso organizacional como una actitud psicológica, caracterizada por el vínculo de los trabajadores con la organización, y que tiene repercusiones en las decisiones de los trabajadores de quedarse o no en la organización.

El compromiso de los trabajadores es la anuencia de hacer un esfuerzo adicional en pos de lograr los objetivos y la visión en una organización; dado que para lograr que una organización alcance su máximo potencial necesita solo una fórmula, el arte de hacer que los empleados creen lo que las empresas creen, ya que así influye en él; haciendo que ellos realmente se sientan comprometidos. (Meyer y Allen 1997). Entonces en el compromiso influyen diversos factores como la cultura empresarial, la interacción organizacional, el modelo empresarial, los personales, liderazgo, reputación de la compañía; es por ello que analizaremos la variable compromiso organizacional.

Para Khan (1990), el compromiso que tienen los trabajadores es de provecho para quienes integran la organización en cuanto al ejercicio de los roles de trabajo; así mismo también contempla el compromiso como el nivel de iniciativa de los empleados en post a la empresa.

Para Rahim en Silva, conflicto organizacional se define como: proceso participativo por el cual se manifiesta una incompatibilidad o disconformidad entre los individuos, grupo y organización; un conflicto realmente puede causar algo positivo como negativo en el entorno laboral, en la sociedad, etc. Se dice que las razones por la cual suceden estos conflictos en las organizaciones que es nuestro punto de interés, es por los choques en cuanto a las percepciones, metas o incluso valores. (Silva, 2018, p. 24).

Meyer & Allen, en Chanchhuaña; estos autores han definido el compromiso organizacional en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso necesario y compromiso normativo.

Compromiso afectivo; son los vínculos a nivel emocional (psicológicos), que el trabajador asocia y enlaza con la organización, aquí es donde se descubre las necesidades satisfechas y sus expectativas en el cumplimiento de ellas. Por ello los colaboradores que tiene un alto compromiso organizacional son aquellos quienes se sienten orgullos e identificados y crean un sentido de pertenencia hacia una organización.

Compromiso necesario; aquí implica la necesidad que tiene el trabajador respecto al salario, reconocimiento (psicológico, físico y financiero); las pocas posibilidades de encontrar un trabajo que recompense el tiempo, esfuerzo y dinero y renunciar de una organización a otra, involucraría perder lo que ahora tiene; además si incluimos las oportunidades que tiene en el campo laboral si de las cuales serían pocas, se acrecentaría su apego a la organización.

Compromiso normativo; tiene un sentido moral, que comprenden la lealtad, el deber tal vez como compensación por recibir algunas retribuciones ya sea capacitaciones, dadas por la organización, creándose así reciprocidad; fortaleciendo el compromiso del trabajador hacia la organización. (Chancahuaña, 2018, pp. 39-40)

Silva explica cuáles son aquellos factores que intervienen en el accionar de los trabajadores en la organización:

Desarrollo profesional; las organizaciones que practican el compromiso organizacional en su institución brindan a los mejores empleados oportunidades para un continuo desarrollo profesional como personal. Así mismo tienen tratan de retener a empleados talentosos y aquellos que muestran potencial, se podría decir que es la función primordial de las organizaciones exitosas actualmente.

Valores; los empleados deben saber que los valores con que se maneja la organización no son ambiguos.

Respeto y dignidad; los empleados cuando ejercen su actividad laboral no lo hacen solo por el salario, su trabajo va más allá de la dignidad y respeto; las

empresas exitosas muestran respeto por el trabajo q realizan sus colaboradores sea cual sea su nivel o posición en la organización.

Ética; está referido a los principios y la moral; es el valor fundamental en torno a la conducta humana. Las organizaciones practican los más altos estándares éticos, siendo estos también un aporte al compromiso laboral.

Relación de trabajo directo inmediato; el buen desempeño de los gerentes logra que el empleado se involucre y se comprometa con la organización. Los gerentes competentes informan a sus trabajadores sobre la organización y lo que esta requiere y espera de cada uno de ellos; además de proporcionar capacitaciones una retroalimentación de su práctica laboral, brindar oportunidades para su desarrollo, delegar funciones de acuerdo al nivel de preparación de cada empleado, así como determinar prioridades.

Empoderamiento; es una práctica administrativa donde se comparte información; se basa en otorgar a los colaboradores recursos, autoridad, oportunidad y motivación; además hacerlos responsables de su trabajo, todo ello contribuye a la satisfacción y competencia.

Imagen; parte de la preparación de los empleados para brindar a los clientes la atención adecuada, esto aporta a la percepción de calidad de los bienes y servicios ofertados.

Bienestar y protección; las organizaciones deben optar por medidas necesarias en cuanto a salud y seguridad en el trabajo, protegiendo así a su personal y que él se sienta seguro a la hora de realizar sus labores.

Comunicación; la organización debe ser clara al momento de informar sobre los planes y políticas de la organización, debe adoptar una atmosfera interactiva fluida, que permitirá el flujo libre de ideas, mejorando la adhesión del colaborador hacia la organización.

Amabilidad familiar, cuando el colaborador siente que la organización considera los beneficios de su familia, se siente más motivado y comprometido con la organización.

Cooperación; las organizaciones que trabajan en conjunto, ayudándose mutuamente, es decir todos los cargos de todos los niveles coordinando mutuamente, donde todos los empleados se involucren por objetivo en común, facilitara el éxito de la organización y el pleno compromiso de sus colaboradores.

Otro factor es la igualdad de oportunidades y conducta imparcial, las organizaciones deben darles a sus colaboradores las mismas oportunidades y ser imparcial al brindar ello. (Silva, 2018, pp. 50-52)

En el transcurso del siglo XX se ha desarrollado modelos básicos de gestión; siendo necesario seguir el modelo más adecuado: Gestión Científica; sigue un enfoque racional, en este modelo primero se debe analizar exhaustivamente para luego ser resueltos por procedimientos cuidadosamente elaborados, que no impliquen gasto de tiempo y energía; su fuerza motivadora es el salario y su debilidad es no considerar la capacidad de los colaboradores en la ejecución de sus funciones laborales.

Gestión Conductista; se basa en el trato a los trabajadores, entonces si hay un buen trato, habrá mejores resultados en el trabajo. Este modelo carece de fundamento debido a la complejidad del comportamiento del ser humano.

Las ciencias de la dirección; se basa en la utilización de procedimientos matemáticos, apoyado con la informática. Resulta ser beneficioso cuando tratamos de problemas medibles y cuantificables, como la asignación de recursos, inventario, elaboración de planes operativos; pero no para la dirección de recursos humanos.

Para Pérez y Pérez (1997, p. 279). Las Competencias gerenciales, está conformado por 3 grupos de capacidades directivas: Competencias técnicas; se refiere a la aplicación de conocimientos y métodos designados a tareas específicas. Habilidades Sociales; son aptitudes, relaciones interpersonales en

función a la gestión directiva. Habilidades Conceptuales; también llamados intelectuales, permite ver la complejidad de las operaciones, como un todo para poder analizarlas y resolverlas.

Así mismo es necesario precisar el concepto sobre habilidades directivas así para Pereda y Berrocal citado por Ramírez (2018, p. 25) las habilidades directivas son las capacidades y conocimientos adquiridos que se vuelven necesarios para manejarse a uno mismo en diversas situaciones, así también para relacionarse con los demás. En suma, es una planeación del ejercicio y supervisión del personal para que desarrollen metas de acuerdo a los objetivos planteados en la institución.

Para Whetten y Cameron (2011) estas habilidades directivas son características, acciones, conductas definidas en la gestión; que dirigen a buenos resultados si se controlan. Estas se pueden desarrollar y es posible con el pasar del tiempo afinar y están interrelacionadas y a menudo se superponen unas a otras. Y por último las habilidades directivas a veces entran en contradicción ya que no todas las habilidades directivas están orientadas a los valores imperantes en la sociedad, sino que depende mucho de los valores de cada directivo. (Whetten y Cameron, 2011, pp. 9 -11).

Proceso de Gestión; significa gestionar, hacer que otras personas realicen el trabajo.

En Pérez la gestión o management; se define como la captación, organización, y utilización de los recursos para alcanzar objetivos dentro de la institución; donde sus recursos más importantes es el capital humano. La principal tarea de los gerentes o directivos es planificar, dirigir y controlar el trabajo realizado por sus colaboradores. La delegación de una autoridad en la organización es esencial ya que determina su centralización. (Pérez, 1997, p. 265)

El proceso de gestión directiva tiene las siguientes fases: planificación, organización, dirección, control, liderazgo, comunicación, motivación, manejo de conflictos, trabajo en equipo y administración del tiempo, que se repite cíclicamente y es utilizado por las gerencias.

Planificación; comprende la elaboración de todos los procedimientos, políticas, proyectos, programas, normas, etc. Conteniendo las soluciones y la toma de decisiones, disminuyendo la perplejidad y manteniendo el equilibrio en la organización. Esta dimensión es la más importante ya que permite predecir futuras dificultades y preparar oportunamente un plan de acción q permita el desarrollo de las metas establecidas en una institución.

Organización; en esta fase se ordena, se estructura y se integra el talento humano en la organización, se refiere a la asignación de roles y funciones, al trabajo en conjunto, a la comunicación vertical y horizontal.

Dirección; se refiere a la interacción de directivos y los colaboradores, para dar soluciones entre sí. Manteniendo un clima laboral favorable, impulsando a los colaboradores a su auto superación y mejora continua.

Control o evaluar; es el último proceso donde se hace el seguimiento de lo q se está realizando según lo acordado. Y así solucionar algún imprevisto ocurrido que pueda poner en peligro a la organización. Este control o evaluación debe ser de manera permanente, se realiza a partir de diversas estrategias, instrumentos o procedimientos.

Para Robbins, citado por Puertas (2019, p. 21) nos menciona que liderazgo “es aquella capacidad para influenciar de manera pacífica a un grupo o grupos de trabajadores para que dirijan sus esfuerzos a una meta en común”.

En la misma lógica encontramos a Vivar que nos dice el liderazgo es "desenvolver, desarrollar y dirigir a personas con el fin de concretizar objetivos fijados". (Vivar, 2020, s/p). Por tanto, el liderazgo es la capacidad que tiene el líder para influir positivamente en los trabajadores y lograr que estos voluntariamente enfoquen todos sus potenciales en que cumplan con todos los objetivos trazados por su equipo de trabajo en la institución.

Comunicación es un concepto muy amplio y con muchas connotaciones, pero en este caso se tomará el concepto sobre la comunicación que debe estar presente en la gestión directiva, Vivar que nos dice: “escuchar, indagar y expresar ideas

de forma efectiva, utilizando métodos formales e informales así mismo preguntándose cuando y a quien; con el fin de concretizar sus objetivos. El líder es capaz de escuchar a otros y comprender lo que intentan aportar, así como también debe ser capaz de transmitir por escrito sus impresiones". (Vivar, 2020, s/p).

En cuanto a motivación Santrock en De La Puente "Es la suma de razones por la cual una persona enfrenta las situaciones problemáticas de una forma determinada". (De La Puente, 2017, p. 23)

Manejo de conflictos se presenta cuando existe una situación crítica o conflictiva entre los integrantes de un grupo de trabajo y donde el directivo tiene que emplear diversas estrategias de mediación para poder reducir las tensiones entre los integrantes del equipo de trabajo; según Robbins citado por De León menciona "el buen desarrollo de técnicas adecuadas en el manejo de conflictos permitirá llegar al grado deseado de conflicto". (De León, 2012, p. 33).

Trabajo en equipo es aquel conjunto de individuos que trabajan articuladamente en pos de lograr las metas trazadas en tal sentido, Piscoya citado por Puertas afirma que: "El trabajo en equipo necesita de una comunicación sincera y acorde entre cada uno de sus componentes, de tal manera que las acciones individuales estén articuladas y ninguna acción conlleve el fracaso". (Puertas, 2019, p. 23)

De igual manera Vivar describe sobre el trabajo en equipo es: "colaborar y cooperar con quienes conformen el equipo en pos de cumplir con un objetivo común, de tal manera que se aprovecha al máximo las habilidades de cada miembro del grupo, así mismo se promueve el buen clima laboral entre aquellos que conforman la organización". (Vivar, 2020, s/p).

Administración del tiempo significa "organizar las actividades de tal manera que permite realizar las actividades oportunamente, lo que implica saber tomar decisiones". (Covey, 1994, s/p).

En tanto De Miguel (2015, p. 26), menciona que la gestión directiva se sostiene sobre tres factores principales:

Gestión de uno mismo “lo principal es conocerte”, es la cuestión más importante del líder. Aquí el directivo debe reconocer, identificar e interpretar las emociones básicas de los colaboradores, comenzando por uno mismo. Este líder necesitara un conjunto de competencias o comportamientos que lo definan con el mejor perfil de autogestión, que son las siguientes:

- Resiliencia; refiere a la vulnerabilidad y la capacidad de adaptación del trabajador lo que produce un sentimiento de seguridad y confianza.
- Capacidad de adaptación; el directivo desaprende para volver a aprender. Es decir, se desapega de ciertos conceptos, modelos y creencias en pro de adquirir nuevos modelos de pensamiento que le permitan enfrentarse a nuevas situaciones.

Gestión de los demás, el directivo se enfrenta a los siguientes escenarios cuando necesita gestionar con sus empleados: asignación y planteamiento de objetivos, implicación, motivación, monitoreo, feedback y evaluación del desempeño.

Gestión de la actividad propia, es lo clásico; lo tradicional.

Es importante conocer también la variable satisfacción laboral ya que se encuentra ligada al compromiso de los colaboradores, donde diversos estudios demostraron q estas variables tienen una asociación e incluso con la variable rendimiento laboral, donde el colaborador en una organización se sienta comprometido, obtenga satisfacción laboral su desempeño será muy buena ya sea en las ventas, calidad en el desarrollo de los proyectos, servicio al cliente, también en indicadores a medio y largo plazo (eficiencia de los equipos, fortalecimiento de la cultura empresarial, motivación del individuo). De las cuales los efectos más relevantes al momento de realizar una gestión adecuada; es la satisfacción y el compromiso que sienten los colaboradores de conseguir lo que se habían planteado mediante su capacidad de rendimiento e implicación de sus potenciales y las aptitudes, conocimientos y valores que cuentan los colaboradores en dar todo de si hacia su organización.

Importancia de la gestión directiva; ayuda a definir los objetivos de la organización (enmarcándolos dentro de una estrategia que puede ser de largo

plazo) en función de las características, a las debilidades y fortalezas que presenta su entorno

Permite alinear una estructura organizada que facilita la concordancia entre las decisiones tomadas de los colaboradores y los objetivos de la organización; ello implica:

- La presentación de un diseño formal donde la organización se estructura en (organigrama, funciones por departamento y persona, nombramientos de responsables, sistema de cualificación, sistema de coordinación entre departamentos) que permite ubicar a cada colaborador en el rubro que mejor se desempeñe y así forjar en él, el sentido de la responsabilidad y la responsabilidad de cumplir con los objetivos de cada departamento o área.
- La implementación de un sistema de control a base de indicadores por centro de responsabilidad, que dirija el comportamiento de cada responsable y que a su vez permita su evaluación.
- Ayuda a disponer de un sistema de información que facilita el monitoreo y evaluación de cada responsable en su gestión y permita mejorar la eficacia de la organización.

Así mismo se debe dar a conocer las funciones de la gestión pública, quienes conforman y son parte de las funciones del estado, quienes hacen el trabajo a estos se les llama servidores públicos, quienes se encargan de la administración pública y del desarrollo del país, por ello es importante conocer el trabajo de cada servidor y el impacto que cumple cada servidor en su respectiva función en el desarrollo del país, es por ello si lo generalizamos en torno a un país; el estado peruano sería la organización, mientras los servidores públicos serían los colaboradores de la organización y mientras haya una buena gestión, habrá un buen compromiso y la organización y el cumplimiento de objetivos tendrán éxito. Es por ello su análisis en la medida que puede servir en la mejora de los futuros líderes y así los que se encuentran detrás de ellos cumplan su trabajo de manera eficaz y eficiente sintiéndose comprometidos con su función en la organización.

La función pública es un ejercicio que está a cargo del Estado Peruano, este presenta ciertas disposiciones hacia los ciudadanos quienes acatan los mandatos y requerimientos sociales o servicios del estado. (Ortega, 2016, p. 21) En tal sentido se entiende que la función pública es aquella actividad que desarrolla el Estado por la demanda de los ciudadanos los cuales requieren de determinadas actividades sociales y servicios públicos.

Es preciso señalar que la Constitución Política del Perú en su artículo 39° establece que todos los funcionarios y trabajadores del sector público están al servicio de la Nación, entiéndase por ello a aquellos trabajadores que cuentan con un vínculo laboral con el estado independientemente de la modalidad o régimen laboral y del servicio que brindan.

La Ley Marco del Empleo Público en el Perú, Ley N° 28175 define al funcionario público como “aquel que ejerce sus funciones pre eminentemente política, aquí el funcionario o servidor representa al estado, puede ser a una institución e incluso a una población, cuyas funciones principales es desarrollar políticas en favor de la población.

El D.S. N° 05-90-PCM, este decreto dio la primera definición de un servidor público donde presenta al servidor como un ciudadano común y cualquiera que cumple ciertas funciones públicas y administrativas e incluso de alto nivel; cuyas funciones las asigna una autoridad.

Por ello se entiende que el funcionario público es aquel que ejerce una función que se desprende de elección popular, práctica de la actividad política, de designación y/o nombramiento; así mismo el funcionario público está en disposición de dirigir o ejecutar políticas públicas en los diversos organismos públicos.

El Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, conceptúa como servidor público aquella persona que trabajan en el sector público cumpliendo sus funciones en estas entidades públicas del estado peruano ya sea en diferentes modalidades de contratación ósea sin importar su régimen de contrato sea jurídico o laboral.

En la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 conceptualiza y clasifica al servidor público en:

Directivo Superior: Es la que desempeña ciertas funciones administrativas en el área de dirección, supervisando a su personal, elaborando estrategias o formulando políticas. Para acceder a este nivel es mediante concurso de méritos y capacidad, siendo un grupo reducido que representa solo el 10 % del total de empleados de una entidad pública.

Ejecutivo: Aquel quien desarrolla funciones administrativas, por la cual debe entender como ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general.

Especialista: Quien desarrolla actividades de servicios públicos y no cumple con funciones administrativas.

De apoyo: Aquel que desarrolla actividades auxiliares de apoyo.

Toda investigación científica se centra en ahondar en el conocimiento y dar respuesta a ciertos fenómenos que circundan la realidad del investigador; la investigación científica tiene como base principalmente en el método científico, el cual utiliza para la consecución de conocimientos y se caracteriza por ser un proceso sistemático, ordenado y que emplea la razón para sus discernimientos. *“Por tanto, la comprensión de la realidad que circunda al investigador se orienta por el reconocimiento paradigmático epistemológico que han regulado el desarrollo del conocimiento...Thomas Kuhn se refiere al paradigma como una conjunción de formas de pensar que la comunidad científica declara como válidas para aplicarlas para sortear situaciones problemáticas nuevas”. (Piñero y Rivera, 2013, pp. 18-19)*

En la presente investigación se tomará el concepto de paradigma como el conjunto de procesos científicos validados por la comunidad científica para la obtención de conocimiento de la realidad problemática. En ese mismo sentido el paradigma epistemológico otorga el soporte para la realización del plan de trabajo, así como también ubica al investigador en relación a los investigados y al contexto que rodea la investigación.

En torno a la investigación existe la imperiosa necesidad de tener claridad en todos los procesos (problema, objetivos, hipótesis, diseño de investigación, etc.)

lo cual otorga una coherencia a la investigación y mejora el proceso de reflexión de los resultados obtenidos en la investigación. Guba cito por Piñero y Rivera manifiesta que *“los paradigmas pueden clasificados por cómo responden a sus dimensiones, epistemológicos y metodológicos a los siguientes cuestionamientos: ¿Cuál es la naturaleza de la realidad social?, ¿Cómo se concibe el conocimiento y la relación entre el investigador, investigado y el conocimiento que genera?, ¿De qué manera el investigador obtiene el conocimiento? ...”* (Piñero y Rivera, 2013, p. 24).

De acuerdo a los enfoques paradigmáticos se presentan el paradigma cuantitativo y el paradigma cualitativo como formas de investigar el hecho social; sobre el paradigma cuantitativo *“el investigador se mantiene fuera del objeto de estudio para no alterar con la realidad que desea estudiar, desprendiéndose de sus propios pensamientos, valores que formen ideas pre concebidas, en este caso el conocimiento es visto como algo externo al sujeto investigador...en cambio en el paradigma cualitativo, el sujeto investigador se involucra con el objeto de estudio en su afán de conocer, esto puede ser entendido como una relación de intercambio que emerge entre el sujeto investigador y los investigados”*. (Piñero y Rivera, 2013, p. 25).

En cuestión de la presente investigación la cual se orienta por la utilización del paradigma cuantitativo puesto que se busca que el investigador no altere ni interfiera el objeto de estudio para de esta manera lograr un conocimiento objetivo del hecho investigado, así mismo también por la utilización del método probabilístico para la determinación de la muestra poblacional adecuada y representativa a modo de lograr una mayor confiabilidad de los resultados a obtener.

III. METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que utiliza el método de recolección de información y datos a través de los instrumentos, en este caso el cuestionario, luego de ello se usó la técnica de la encuesta donde se recogió la información numérica para su respectivo proceso estadístico y su análisis pertinente de la investigación.

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 6). Esta investigación también usa un enfoque hipotético deductivo porque como toda investigación; esto comienza desde una problemática, donde el investigador plantea un problema, busca información, a través de la observación del comportamiento de datos o patrones; luego analiza esta información para ello llegar a las conclusiones y la toma de decisiones.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es descriptiva, ya que describe situaciones o fenómenos de la problemática de la investigación los fenómenos, procesos, personas, etc. De la situación que se investiga.

De acuerdo al fin que persigue, es aplicada, ya que los resultados que se van a obtener permitirán mitigar la problemática de la organización.

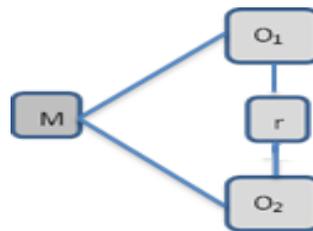
De acuerdo a su carácter es correlacional porque buscamos determinar la relación entre las dos variables gestión directiva y compromiso organizacional de la organización en estudio, mediante una prueba estadística.

De acuerdo a su naturaleza nuestra investigación es cuantitativa porque analizará datos mediante un instrumento de evaluación para el recojo de información, donde se aplicará una encuesta a los colaboradores de la organización en estudio para determinar su relación de las variables mediante mediciones numéricas y precisas para su análisis pertinente.

De acuerdo a su alcance temporal es transversal, porque se recogió la información en un tiempo determinado.

3.1.2. Diseño de investigación

Es una investigación de diseño correlacional simple, transversal ya que tomara las variables en un solo momento y tiempo determinado y se analizara la relación entre ellas. El esquema de diseño es:



Dónde:

M : Muestra: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

O1: Variable 1: compromiso organizacional

O2: Variable 2: gestión directiva

r : Relación de las variables estudiadas.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1; gestión directiva, para Rojas (Stoner et al. 1996, p.11) la gestión directiva es un proceso de diversas habilidades directivas para la realización de las tareas y la dirección de los colaboradores en la organización de todas las áreas con la finalidad del alcance de todos objetivos propuestos en conjunto.

Variable 2; compromiso organizacional, es una actitud muy importante en los trabajadores de las empresas donde trabajan, y la decisión de seguir permaneciendo en ellas. Por esto es importante conocer el nivel o grado de compromiso de cada uno de los colaboradores en la institución en estudio tengan o no un cargo directivo, ya que así podamos reconocer los mejores

empleados y aumentar la productividad de las empresas. (Araujo 2012, p. 126).

3.2.2. Operacionalización de las variables

En la variable 1, gestión directiva; esta presenta 7 dimensiones: que son liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, manejo de conflictos, trabajo en equipos, toma de decisiones, administración del tiempo, cada una de ellas son tan importantes en los directivos; y cada una de ellas presentan ciertos indicadores que se evaluará mediante el instrumento del cuestionario que permitirá recoger la información para determinar el nivel de gestión que hay en la organización en estudio. (Ver anexo 1.1)

En la variable 2, compromiso organizacional; esta presenta 3 dimensiones: que son compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso necesario, cada una de ellas son tan importantes en el cumplimiento de metas en una organización; y cada una de ellas presentan ciertos indicadores que se evaluará mediante el instrumento del cuestionario que permitirá recoger la información para determinar el nivel de compromiso que hay en la organización en estudio. (Ver anexo 1.2)

3.3. Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis

3.3.1. Población

La población objetivo son todos los servidores públicos que cumplen diversas funciones en diferentes áreas sea administrativo o de campo en la MDE, Trujillo-2019.

Tabla 1*Estructura de la población de servidores de la MDE, Trujillo-2019.*

Genero	Servidores	%
Masculino	405	81%
Femenino	95	19%
Total	500	100%

Fuente: Cuadro para Asignación de Personal de la MDE, Trujillo-2019.

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:**

- Servidores Femeninos y Masculino.
- Servidores de todas las edades
- Servidores de todas las funciones.

- **Criterios de exclusión**

- Servidores que no se encuentra laborando en oficinas el mes de mayo a junio.

3.3.2. Muestra

La muestra está compuesta por 217 servidores de la MDE, Trujillo-2019, entre hombres y mujeres.

Tabla 2*Estructura de la muestra de servidores de la MDE, Trujillo-2019.*

Genero	Servidores	%
Masculino	176	81%
Femenino	41	19%
Total	217	100%

Fuente: Cuadro para Asignación de Personal de la MDE, Trujillo-2019.

3.3.3. Muestreo

Para la investigación se usó la técnica del muestreo probabilístico, el muestreo aleatorio simple, donde se estimó el tamaño de muestra con la proporción poblacional por presentar datos cualitativos, para poblaciones

finitas, al 95% de confianza, con un error del 5% y una probabilidad de éxito y fracaso del 50%.

$$\mathbf{n} = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$
$$= \frac{1,96^2 0,50 * 0,50 * 500}{0,05^2(499) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50} = 217.4 \cong 217$$

Dónde:

$$n = 217$$

$$N = 500$$

$$Z = 1,96$$

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) o nivel de precisión

$$p = 0,50$$

$$q = 1 - p = 0,50$$

3.3.4. Unidad de análisis

Cada servidor de la MDE de ambos sexos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas:

Esta investigación utilizó la técnica de recolección de información de la encuesta que se hizo de manera física al personal que labora en la MDE

3.4.2. Instrumentos:

Se sabe que se utilizó una de la técnica más usadas en las investigaciones cuantitativas como es la encuesta y por ende su instrumento es el cuestionario donde proporcionara todas las preguntas necesarias en el levantamiento de información de datos para su análisis en la investigación.

En la variable gestión directiva el cuestionario tiene 65 preguntas distribuida en 7 dimensiones: liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, toma de decisiones, manejo de conflictos, trabajo en equipo, administración del tiempo alternativas precisamente como la escala de Likert. (Ver anexo 5.1)

La variable compromiso organizacional consta de 65 preguntas distribuida en 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso necesario; también se usó escala de Likert. (Ver anexo 5.2)

3.4.3. Validez de los instrumentos de recolección de datos

a) Validez de contenido, el instrumento fue validado por tres expertos en el tema; utilizando la validez de contenido mediante la prueba del coeficiente de Hostli; la cual señala, el mínimo valor de la razón de validez de contenido para el criterio de 3 expertos es igual a 0,99; para demostrar el acuerdo de ello no ocurre al azar. Cada uno de los expertos obtuvo las siguientes rubricas para evaluar: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (100%), Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (100%), Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (98%); los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son muy buenos, en un promedio de 99% (equivalente a 0,99); por consiguiente, el instrumento para la variable de gestión directiva es válido con los planteamientos de la investigación.

Para la variable compromiso organizacional, la validez de los 3 expertos fue la siguiente: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (95%), Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (100%), Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (100%), donde los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son muy buenos, en un promedio de 98% (equivalente a 0,98); por consiguiente, el instrumento para la variable de compromiso organizacional es válido con los planteamientos de la investigación.

b) Validez de constructo (análisis factorial confirmatorio)

Teniendo en cuenta los criterios para la validez de constructo después de haber realizado el análisis factorial confirmatorio, se obtuvo como resultado:

Para la validación del constructo del instrumento gestión directiva fue bueno con Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,709 y Prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000

Para la validación del constructo del instrumento compromiso organizacional fue bueno con Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,884 y Prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para cada variable se confiabilizó el instrumento mediante la prueba de Alpha de Cronbach, con una muestra piloto de 30 servidores de la organización, con la finalidad de conocer si el instrumento es confiable.

Para que un instrumento sea confiable, el Alpha de Cronbach sigue los siguientes lineamientos:

Si Alpha de cronbach está entre 0,81 y 1,00 la confiabilidad es muy alta;

Si Alpha de cronbach está entre 0,61 y 0,80 la confiabilidad es alta;

Si Alpha de cronbach está entre 0,41 y 0,60 la confiabilidad es moderada;

Si Alpha de cronbach está entre 0,21 y 0,40 la confiabilidad es baja: y

Si Alpha de cronbach está entre 0,01 y 0,20 la confiabilidad es muy baja

Para el instrumento, de la variable gestión directiva, con sus 65 ítems vemos que el Alpha de Cronbach es 0.937, entendiéndose que el instrumento utilizado presenta una confiabilidad muy alta.

Para el instrumento, de la variable compromiso organizacional, con sus 21 ítems vemos que el Alpha de cronbach es 0.701, demostrándose que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

Para el recojo de datos se determinó el siguiente procedimiento:

- Se presentó el proyecto de investigación a la escuela de postgrado de la UCV
- Se solicitó la autorización para realizar la investigación en la MDE
- Una vez que se aprobó la solicitud se procedió a la recolección de información con la aplicación de los dos instrumentos de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis de información de datos se usó el programa estadístico Spss V25, con la que se realizó los siguientes procesos de análisis:

3.6.1. Estadística descriptiva

Se realizó estadística descriptiva, construyendo tablas de frecuencias porcentuales y figuras para su interpretación.

3.6.2. Estadística inferencial

También se realizó estadística inferencial mediante pruebas de hipótesis estadística para determinar la relación de las variables X e Y; para esta investigación se determinó su distribución no normal de la muestra con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov al 5% de significancia; por ello se utilizó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall y el Rho de Spearman al 5% de significancia, que permite determinar la relación de dos variables. También se utilizó el Alpha de Cronbach, que calculó la fiabilidad del instrumento de medición para la recolección de datos.

3.7. Aspectos éticos

El consentimiento informado y la confidencialidad de datos son los aspectos éticos más importantes y cuidadosos en una investigación social, que pone en riesgo al investigador según Denman et al. (2014)

Para Méndez (2000, p. 775) el investigador tiene que tener una esencia verídica en sus investigaciones, donde busca desinteresadamente buscar la verdad oculta.

Al realizar nuestra investigación se tuvo los siguientes aspectos éticos:

- a) El llenado del cuestionario es anónimo, donde se explicó a los servidores de la MDE, la finalidad de la encuesta, y que toda la información es para fines estadísticos y por la cual no se divulgará sus nombres ya que se omitirá ellos, será anónimo, para fortalecer nuestra información y sea veraz.
- b) Se respetó el tiempo y el espacio del llenado de la encuesta.
- c) Toda la información recogida es veraz, no hubo ninguna alteración en el recojo de información por el investigador.
- d) Se respetó la autoría de la investigación, citándose cada uno de ellos.
- e) El llenado de la encuesta no es obligatorio; se informó a los trabajadores para que el llenado de los instrumentos sea de manera voluntaria.

IV. RESULTADOS

Los resultados presentados a continuación se hicieron concorde a las hipótesis y objetivos propuestos en la investigación, donde se busca determinar la relación que existe entre las dos variables en estudio gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la MDE del año 2019. Por lo cual se utilizó la prueba Tau-b Kendall y el coeficiente Rho de Spearman que se presenta en cada una de las hipótesis tanto general y específicas usadas en la investigación con sus respectivas tablas, figuras y comentarios:

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3

Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las variables gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Niveles	Gestión Directiva		Compromiso Organizacional	
	F	%	F	%
Bajo	82	37.8%	73	33.6%
Regular	135	62.2%	124	57.1%
Alto	0	0.0%	20	9.2%
Total	217	100.0	217	100.0

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019.

Interpretación:

Observando en la tabla 3 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes: En la variable gestión directiva presenta los niveles regular 62.2%; y bajo 37.8%; la variable compromiso organizacional presenta los niveles alto con el 9.2%, regular con 57.1%, y bajo con 33.6%.

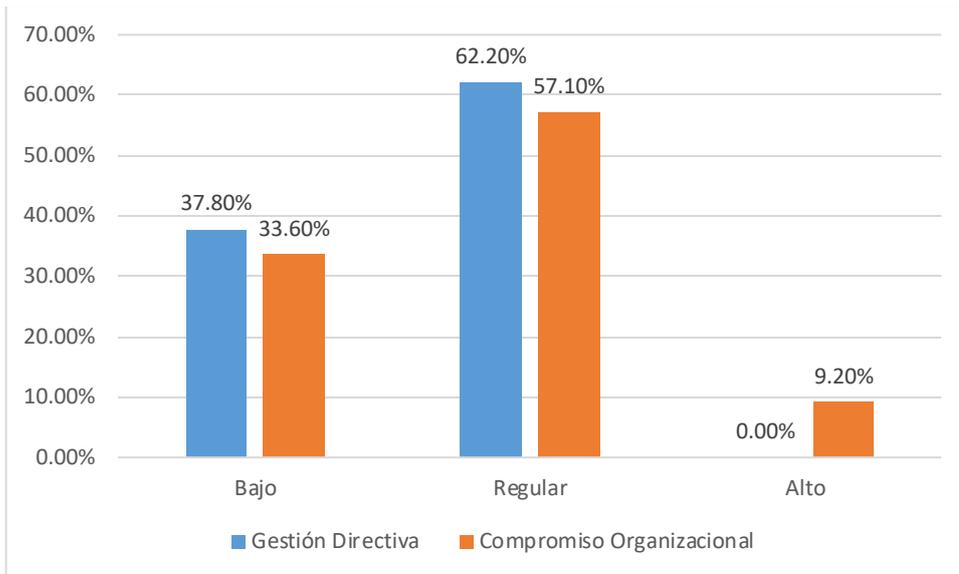


Figura 1: Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las variables gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones de la variable gestión directiva de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Niveles	LIDERAZGO		COMUNICACIÓN		MOTIVACION EN EL TRABAJO		MANEJO DE CONFLICTOS		TRABAJO EN EQUIPOS		TOMA DE DECISION		ADMINISTRACION DEL TIEMPO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%	9	4.1%	76	35.0%	66	30.4%	0	0.0%
Regular	216	99.5%	213	98.2%	213	98.2%	206	94.9%	141	65.0%	150	69.1%	12	5.5%
Alto	1	0.5%	3	1.4%	3	1.4%	2	0.9%	0	0.0%	1	0.5%	124	57.1%
muy alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	81	37.3%
Total	217	100.0	217	100.0	217	100.0	217	100.0	217	100.0	217	100.0	217	100.0

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019.

Interpretación:

Observando en la Tabla 4 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes: la variable gestión directiva presenta en sus 6 primeras dimensiones más del 50% de los datos en el nivel regular en el siguiente orden: liderazgo 99.5%, comunicación 98.2%, motivación 98.2%, manejo de conflictos 94.9%, toma de decisión 69.1% y trabajo en equipo 65%; mientras que la dimensión administración del tiempo presenta un nivel alto con 57.1%.

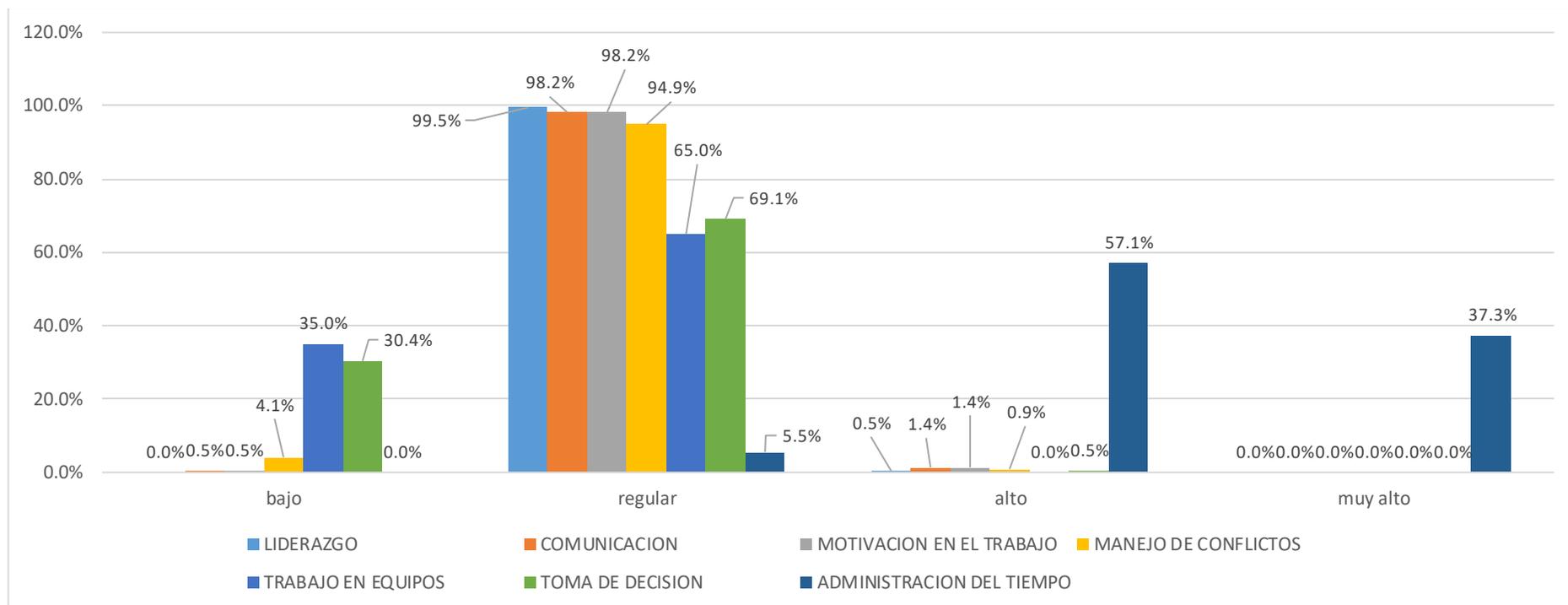


Figura 2: Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones de la variable gestión del cambio de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Fuente: Tabla 4

Tabla 5: Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones del compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Nivel	Compromiso Afectivo		Compromiso Normativo		Compromiso Necesario	
	F	%	F	%	F	%
muy bajo	9	4.1%	8	3.7%	0	0.0%
bajo	127	58.5%	107	49.3%	14	6.5%
regular	80	36.9%	100	46.1%	46	21.2%
alto	1	0.5%	2	0.9%	69	31.8%
muy alto	0	0.0%	0	0.0%	88	40.6%
Total	217	100.0%	217	100.0%	217	100%

Fuente Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Interpretación:

Observando en la tabla 5 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes: la dimensión compromiso afectivo, tiene el nivel muy bajo un 4.1%, bajo 58.5%, regular 36.9%, y alto un 0.5%; la dimensión compromiso normativo, tiene el nivel muy bajo un 3.7%, bajo 49.3%, regular 46.1%, y alto un 0.9%; y la dimensión compromiso necesario, tiene el nivel bajo un 6.5%, regular 21.2%, alto un 31.8%, y muy alto un 40.6%.

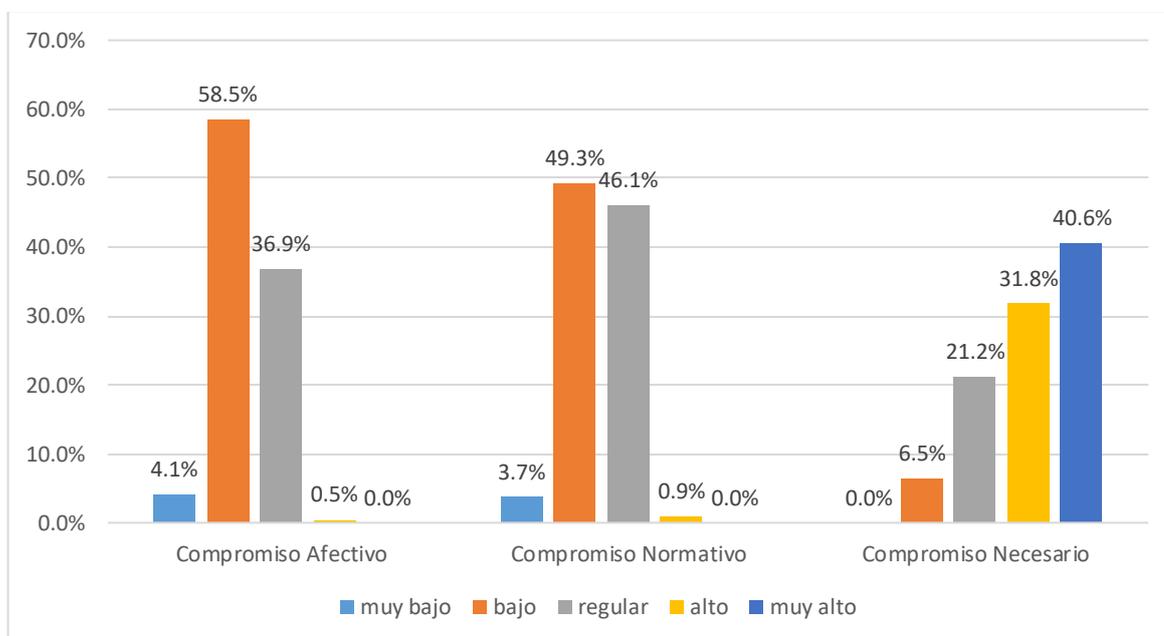


Figura 3: Cotejo de resultados obtenidos de los puntajes de las dimensiones del compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Fuente: Tabla 5

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de la variable gestión directiva de los servidores públicos de la MDE; 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra									
		GESTION DIRECTIVA	LIDERAZGO	COMUNICACION	MOTIVACION EN EL TRABAJO	MANEJO DE CONFLICTOS	TRABAJO EN EQUIPOS	TOMA DE DECISION	ADMINISTRACION DEL TIEMPO
N		217	217	217	217	217	217	217	217
Parámetros normales^{a,b}	Media	2.62	3.00	3.01	3.01	2.97	2.65	2.70	4.32
	Desviación estándar	.486	.068	.136	.136	.223	.478	.469	.574
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.404	.522	.513	.513	.516	.418	.434	.337
	Positivo	.278	.522	.513	.513	.433	.263	.257	.337
	Negativo	-.404	-.473	-.468	-.468	-.516	-.418	-.434	-.256
Estadístico de prueba		.404	.522	.513	.513	.516	.418	.434	.337
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Interpretación

Observando en la tabla 8 obtenemos mediante la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestra mayor a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de datos de una población o muestra, los resultados obtenidos de las dimensiones de la variable gestión directiva a un nivel de confianza del 95% se acepta la hipótesis nula donde la probabilidad p-valor es menor al 5% ($p < 0.05$), indicando que la distribución de los datos es de manera no normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, y Tau-b de Kendall para realizar la contrastación de hipótesis.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de la variable compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE; 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Necesario
N		217	217	217	217
Parámetros normales^{a,b}	Media	4.91	4.71	4.85	4.73
	Desviación estándar	.342	.494	.404	.486
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.532	.450	.513	.459
	Positivo	.399	.278	.358	.288
	Negativo	-.532	-.450	-.513	-.459
Estadístico de prueba		.532	.450	.513	.459
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Interpretación

Observando en la tabla 7 obtenemos mediante la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestra mayor a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de datos de una población o muestra, los resultados obtenidos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional; compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso necesario; a un nivel de confianza del 5% se acepta la hipótesis nula donde la probabilidad p-valor es menor al 5% ($p < 0.05$), indicando que la distribución de los datos es de manera no normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, y Tau-b de Kendall para realizar la contrastación de hipótesis.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

Hi: La gestión directiva no se relación directa y significativamente con el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 8

Contingencia de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE 2019.

GESTION DIRECTIVA*Compromiso Organizacional tabulación cruzada					
Nivel		Compromiso Organizacional			Total
		Bajo	regular	alto	
Bajo	Recuento	71	10	1	82
	Recuento esperado	27.6	46.9	7.6	82.0
	% del total	32.7%	4.6%	.5%	37.8%
Regular	Recuento	2	114	19	135
	Recuento esperado	45.4	77.1	12.4	135.0
	% del total	0.9%	52.5%	8.8%	62.2%
Total	Recuento	73	124	20	217
	Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0
	% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.792, Sig. P = 0.0000 < 0.01 y Rho de Spearman = 0.819

Interpretación:

Observando en la tabla 8 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 27.6% presenta nivel bajo en gestión directiva y bajo en compromiso organizacional, el 52.5% un nivel regular en gestión directiva y regular en compromiso organizacional, y 8.8% nivel regular en gestión directiva y alto en compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman = 0.819, Tau-b de Kendall es 0.792 existe relación alta positiva entre las variables; p-valor = 0.000; como p-valor es menor a 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la **gestión directiva si tiene relación muy significativa con la variable compromiso.**

4.2.3. Contrastación de hipótesis específicas

H₁: Existe relación directa entre la dimensión liderazgo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 9

Contingencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			Bajo	regular	alto	
Liderazgo	regular	Recuento	73	123	20	216
		Recuento esperado	72.7	123.4	19.9	216.0
		% del total	33.6%	56.7%	9.2%	99.5%
	alto	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	.3	.6	.1	1.0
		% del total	0.0%	.5%	0.0%	.5%
Total		Recuento	73	124	20	217
		Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0
		% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.032, Sig. $P = 0.321 > 0.05$ y Rho de Spearman = 0.033

Interpretación:

Observando en la tabla 9 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 33.6% tiene un nivel regular en liderazgo y bajo en compromiso organizacional, 56.7% tiene un nivel regular en liderazgo compromiso organizacional, y 9.2% un nivel regular en liderazgo y alto en compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman = 0.033 y Tau-b de Kendall = 0.032 no hay relación entre las variables, p-valor = 0.321, como p-valor es mayor al 5% de significancia ($P > 0,05$); se concluye que la dimensión liderazgo no tiene relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H₂: Existe relación directa entre la dimensión comunicación de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 10

Contingencia de la comunicación en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			bajo	regular	alto	
Comunicación	bajo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	.3	.6	.1	1.0
		% del total	.5%	0.0%	0.0%	.5%
	regular	Recuento	72	121	20	213
		Recuento esperado	71.7	121.7	19.6	213.0
		% del total	33.2%	55.8%	9.2%	98.2%
	alto	Recuento	0	3	0	3
		Recuento esperado	1.0	1.7	.3	3.0
		% del total	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%
Total		Recuento	73	124	20	217
		Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0
		% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.09, Sig. P = 0.075 > 0.05 y Rho de Spearman = 0.093

Interpretación:

Observando en la tabla 10 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 33.2% tienen un nivel regular en comunicación y bajo en compromiso organizacional, 55.8% tienen un nivel regular en comunicación y regular en compromiso organizacional, 9.2% tienen un nivel regular en comunicación y alto en compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.093 y Tau-b de Kendall=0.090 no tienen relación las variables, p-valor=0.075, como p-valor es mayor al 5% de significancia estándar ($P > 0,05$); se concluye que la dimensión comunicación no hay relación entre el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H3: Existe relación directa entre la dimensión motivación en el trabajo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 11

Contingencia de la motivación en el trabajo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			bajo	regular	alto	
Motivación en el trabajo	bajo	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	.3	.6	.1	1.0
		% del total	0.0%	.5%	0.0%	.5%
	regular	Recuento	73	120	20	213
		Recuento esperado	71.7	121.7	19.6	213.0
		% del total	33.6%	55.3%	9.2%	98.2%
	alto	Recuento	0	3	0	3
		Recuento esperado	1.0	1.7	.3	3.0
		% del total	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%
Total	Recuento	73	124	20	217	
	Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0	
	% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%	

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.032, Sig. $P = 0.321 > 0.05$ y Rho de Spearman = 0.033

Interpretación:

Observando en la tabla 11 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 33.6% tienen un nivel regular en motivación y bajo en compromiso organizacional, 55.3% tienen un nivel regular en motivación y en compromiso organizacional, 9.2% tienen un nivel regular en motivación y alto en compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.033 y Tau-b de Kendall=0.032 no hay relación entre las variables, p-valor=0.321, como p-valor es mayor al 5% de significancia estándar ($P > 0.05$); se concluye que la dimensión motivación no tiene relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H4: Existe relación directa entre la dimensión manejo de conflictos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 12

Contingencia del manejo de conflictos en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			bajo	regular	alto	
Manejo de conflictos	bajo	Recuento	4	5	0	9
		Recuento esperado	3.0	5.1	.8	9.0
		% del total	1.8%	2.3%	0.0%	4.1%
	regular	Recuento	69	117	20	206
		Recuento esperado	69.3	117.7	19.0	206.0
		% del total	31.8%	53.9%	9.2%	94.9%
	alto	Recuento	0	2	0	2
		Recuento esperado	.7	1.1	.2	2.0
		% del total	0.0%	.9%	0.0%	.9%
Total	Recuento	73	124	20	217	
	Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0	
	% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%	

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.075 Sig. P = 0.185 > 0.05 y Rho de Spearman = 0.078

Interpretación:

Observando en la tabla 12 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 31.8% tienen un nivel regular en manejo de conflictos y bajo en compromiso organizacional, 53.9% tienen un nivel regular en manejo de conflictos y en compromiso organizacional, 9.2% tienen un nivel regular en manejo de conflictos y alto en compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.078 y Tau-b de Kendall=0.075 no hay relación entre las variables, p-valor=0.185, como p-valor es mayor al 5% de significancia estándar ($P > 0,05$); se concluye que la **dimensión** manejo de conflictos no tiene relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H5: Existe relación directa entre la dimensión trabajo en equipos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 13

Contingencia del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			bajo	regular	alto	
Trabajo en equipos	bajo	Recuento	43	28	5	76
		Recuento esperado	25.6	43.4	7.0	76.0
		% del total	19.8%	12.9%	2.3%	35.0%
	regular	Recuento	30	96	15	141
		Recuento esperado	47.4	80.6	13.0	141.0
		% del total	13.8%	44.2%	6.9%	65.0%
Total		Recuento	73	124	20	217
		Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0
		% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.316, Sig. $P = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman = 0.326

Interpretación:

Observando en la Tabla 13 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 19.8% tienen un nivel bajo en trabajo en equipo y en compromiso organizacional, 12.9% tienen un nivel bajo en trabajo en equipo y regular en compromiso organizacional, 13.8% tienen un nivel regular en trabajo en equipo y bajo en compromiso organizacional., y 44.2% tienen un nivel regular en trabajo en equipos y compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.326 y Tau-b de Kendall=s 0.316 hay una relación baja entre las variables, p-valor=0.000, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la dimensión trabajo en equipo si tiene relación muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H₆: Existe relación directa entre la dimensión toma de decisiones de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 14

Contingencia de la dimensión toma de decisiones en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			bajo	regular	alto	
Toma de decisión	bajo	Recuento	39	24	3	66
		Recuento esperado	22.2	37.7	6.1	66.0
		% del total	18.0%	11.1%	1.4%	30.4%
	regular	Recuento	34	99	17	150
		Recuento esperado	50.5	85.7	13.8	150.0
		% del total	15.7%	45.6%	7.8%	69.1%
	alto	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	.3	.6	.1	1.0
		% del total	0.0%	.5%	0.0%	.5%
Total		Recuento	73	124	20	217
		Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0
		% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%

FUENTE: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.329, Sig. $P = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman = 0.341

Interpretación:

Observando en la tabla 14 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 18% tienen un nivel bajo en toma de decisiones y en compromiso organizacional, 11.1% tienen un nivel bajo en toma de decisiones y regular en compromiso organizacional, 15.7% tienen un nivel regular en toma de decisiones y bajo en compromiso organizacional, y 45.6% tiene un nivel regular en toma de decisiones y compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.341 y Tau-b de Kendall=0.329, p-valor=0.000 existe relación entre las variables, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la **dimensión** toma de decisiones si tiene relación muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H7: Existe relación directa entre la dimensión administración del tiempo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 15

Contingencia de la administración del tiempo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada						
			Compromiso Organizacional			Total
			bajo	regular	alto	
Administración del tiempo	regular	Recuento	2	9	1	12
		Recuento esperado	4.0	6.9	1.1	12.0
		% del total	.9%	4.1%	.5%	5.5%
	alto	Recuento	33	77	14	124
		Recuento esperado	41.7	70.9	11.4	124.0
		% del total	15.2%	35.5%	6.5%	57.1%
	muy alto	Recuento	38	38	5	81
		Recuento esperado	27.2	46.3	7.5	81.0
		% del total	17.5%	17.5%	2.3%	37.3%
Total		Recuento	73	124	20	217
		Recuento esperado	73.0	124.0	20.0	217.0
		% del total	33.6%	57.1%	9.2%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = - 0.202, Sig. $P = 0.001 < 0.01$ y Rho de Spearman = -0.214

Interpretación:

Observando en la tabla 15 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 15.2% tienen un nivel alto en administración del tiempo y bajo en compromiso organizacional, 35.5% tienen un nivel alto en administración del tiempo y regular en compromiso organizacional, 17.5% tienen un nivel muy alto en administración del tiempo y bajo en compromiso organizacional.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=-0.202 y Tau-b de Kendall=-0.214 existe relación negativa o inversa entre las variables, p-valor=0.001, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la dimensión administración del tiempo si tiene relación inversa muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H₈: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 16

Contingencia de la gestión directiva y la dimensión compromiso afectivo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada							
			Compromiso Afectivo				Total
			muy bajo	bajo	regular	alto	
Gestión directiva	Bajo	Recuento	5	68	9	0	82
		Recuento esperado	3.4	48.0	30.2	.4	82.0
		% del total	2.3%	31.3%	4.1%	0.0%	37.8%
	Regular	Recuento	4	59	71	1	135
		Recuento esperado	5.6	79.0	49.8	.6	135.0
		% del total	1.8%	27.2%	32.7%	.5%	62.2%
Total		Recuento	9	127	80	1	217
		Recuento esperado	9.0	127.0	80.0	1.0	217.0
		% del total	4.1%	58.5%	36.9%	.5%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.406, Sig. P = 0.000 < 0.01 y Rho de Spearman = 0.414

Interpretación:

Observando en la Tabla 16 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 31.3% tienen un nivel bajo en compromiso afectivo y en gestión directiva, 27.2% tienen un nivel bajo alto en compromiso afectivo y regular en gestión directiva, 32.7% tienen un nivel regular en compromiso afectivo y en gestión directiva.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman es 0.414 y Tau-b de Kendall=0.406 existe una relación media directa entre las variables, p-valor=0.0000, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso afectivo de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H₀: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 17

Contingencia de la gestión directiva y la dimensión compromiso normativo en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla cruzada							
			Compromiso Normativo				Total
			muy bajo	bajo	regular	alto	
Gestión directiva	bajo	Recuento	1	69	11	1	82
		Recuento esperado	3.0	40.4	37.8	.8	82.0
		% del total	.5%	31.8%	5.1%	.5%	37.8%
	regular	Recuento	7	38	89	1	135
		Recuento esperado	5.0	66.6	62.2	1.2	135.0
		% del total	3.2%	17.5%	41.0%	.5%	62.2%
Total		Recuento	8	107	100	2	217
		Recuento esperado	8.0	107.0	100.0	2.0	217.0
		% del total	3.7%	49.3%	46.1%	.9%	100.0%

FUENTE: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019.

Tau-b de Kendall (τ) = 0.440, Sig. $P = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman = 0.449

Interpretación:

Observando en la tabla 17 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 31.8% tienen un nivel bajo en compromiso normativo y en gestión directiva, 17.5% tienen un nivel bajo en compromiso normativo y regular en gestión directiva, 41% tienen un nivel regular en compromiso normativo y en gestión directiva.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.440 y Tau-b de Kendall=0.449, p-valor=0.0000 tiene una relación media directa entre las variables, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso normativo de los servidores públicos de la MDE, 2019.

H₁₀: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.

Tabla 18

Contingencia de la gestión directiva y la dimensión compromiso necesario en el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019

Tabla cruzada							
			Compromiso Necesario				Total
			bajo	regular	alto	muy alto	
Gestión directiva	bajo	Recuento	5	36	37	4	82
		Recuento esperado	5.3	17.4	26.1	33.3	82.0
		% del total	2.3%	16.6%	17.1%	1.8%	37.8%
	regular	Recuento	9	10	32	84	135
		Recuento esperado	8.7	28.6	42.9	54.7	135.0
		% del total	4.1%	4.6%	14.7%	38.7%	62.2%
Total		Recuento	14	46	69	88	217
		Recuento esperado	14.0	46.0	69.0	88.0	217.0
		% del total	6.5%	21.2%	31.8%	40.6%	100.0%

Fuente: Instrumentos ejecutado a los servidores de la MDE, 2019

Tau-b de Kendall (τ) = 0.500, Sig. $P = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman = 0.537

Interpretación:

Observando en la tabla 18 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes que presentan los colaboradores son: el 16.6% tienen un nivel regular en compromiso necesario y bajo en gestión directiva, 17.1% tienen un nivel alto en compromiso necesario y bajo en gestión directiva, 14.7% tienen un nivel alto en compromiso necesario y regular en gestión directiva, y 38.7% tiene un nivel muy alto en compromiso necesario y regular en gestión directiva.

Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.537 y Tau-b de Kendall=0.500, p-valor=0.0000, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso necesario de los servidores públicos de la MDE, 2019.

Tabla 19: Resumen de las hipótesis

RELACIÓN DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Gestión directiva y el compromiso organizacional	0.792	0.819 (relación fuerte, positiva)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	Si existe relación muy significativa.
Relación de las dimensiones de la variable Gestión directiva con la variable compromiso organizacional					
Dimensión liderazgo – compromiso organizacional	0.032	0.033 (relación muy débil, despreciable)	0.321>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación significativa.
Dimensión comunicación – compromiso organizacional	0.09	0.093 (relación muy débil despreciable)	0.075>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación significativa
Dimensión motivación – compromiso organizacional	0.032	0.033 (relación muy débil despreciable)	0.321>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación significativa.
Dimensión manejo de conflictos – compromiso organizacional	0.075	0.078 (relación muy débil despreciable)	0.185>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación significativa.
Dimensión trabajo en equipos – compromiso organizacional	0.316	0.326 (relación débil, directa)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	Si existe relación muy significativa
Dimensión toma de decisiones – compromiso organizacional	0.341	0.329 (relación débil, directa)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	Si existe relación muy significativa
Dimensión administración del tiempo – compromiso organizacional	-0.202	-0.214 (relación débil e inversa)	0.001<0.01	Se acepta la Ho	Si existe relación inversa muy significativa
Relación de la variable gestión directiva con las dimensiones de la variable compromiso organizacional					

Gestión directiva – dimensión compromiso afectivo	0.406	0.414 (relación media, positiva)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	Si existe relación muy significativa
Gestión directiva – dimensión compromiso normativo	0.440	0.449 (relación media, positiva)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	Si existe relación muy significativa
Gestión directiva – dimensión compromiso necesario	0.500	0.537 (relación media, positiva)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	Si existe relación muy significativa

Fuente: tabla 8-19

V. DISCUSIÓN

En muchas investigaciones hemos visto como la gestión directiva se relaciona de manera positiva, directa y muy significativa con el compromiso de los colaboradores de una organización; en nuestra investigación se comprobó que para los colaboradores del municipio de La Esperanza si hay una relación fuerte positiva y directa con 1% de significancia entre la variable gestión directiva con el compromiso organizacional de sus servidores

En la Tabla 3, del cotejo de la variable de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, el nivel que sobresale es el regular en ambos casos con 62.2% y 57.1% respectivamente, siguiendo del nivel bajo con 37.8% y 33.6% respectivamente; es decir que la gestión directiva en la MDE es entre regular y baja y su compromiso organizacional se ve reflejado en ella, presentando en los dos una pésima gestión y un bajo compromiso en la institución. Esta investigación reafirma los conceptos dados por los diferentes autores mostrando así a la gestión directiva como una variable importante en el estudio de una organización y como ello influye en el compromiso organizacional de todos sus colaboradores.

En la Tabla 4, en el cotejo de resultados obtenidos en los niveles de la variable gestión directiva y de las 6 dimensiones; liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, manejo de conflictos, trabajo en equipo y toma de decisiones más del 50% presentan un nivel regular, mientras que la dimensión administración del tiempo presenta un nivel alto de gestión con 57.1%; como nos mostró en la tabla anterior, el nivel de gestión de los directivos o gerentes del municipio se mantiene entre regular a bajo. Aunque solo la dimensión administración del tiempo sobresale de las demás, aun así esto es preocupante, ya que en muchas de las investigaciones hemos visto cómo influye la gestión directiva en muchos aspectos laborales que compromete el rendimiento en el trabajo de los colaboradores.

En la Tabla 5, del cotejo de resultados obtenidos los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional; la dimensión compromiso afectivo y normativo, tienen el mayor porcentaje en el nivel bajo con 58.5% y 49.3%

respectivamente, siguiendo no casi por mucho el nivel regular con 36.9% y 46.1% respectivamente mostrándonos que para estas dos dimensiones el compromiso organizacional en los servidores públicos es deficiente, en cambio en la dimensión compromiso necesario tiene el mayor porcentaje en el nivel muy alto con 40.6% siguiendo el nivel alto con 31.2% y el nivel regular con 21.2%; en esta dimensión donde el compromiso organizacional tiene que ver con la necesidades que tienen los trabajadores de seguir en una organización por lo que la empresa o institución le brinda, o porque no tiene otra opción más que quedarse a trabajar allí hasta encontrar algo mejor, vemos que esta dimensión tiene un nivel alto a muy alto que indica que los trabajadores se sienten más comprometidos con la organización ya que cubre las mínimas necesidades básicas y por ello se comprometen con la institución hasta conseguir algo mejor que ello.

En la Tabla 8 donde se compara las dos variables podemos ver claramente como a un 52.1% de servidores tienen un nivel regular en gestión directiva y compromiso organizacional, y 32.7% un nivel bajo en gestión directiva y compromiso organizacional, mostrando se así la gran diferencia de falta de compromiso de los directivos mayormente en dirigir y comprometer a su personal. Por lo tanto, la institución tiene una mala gestión y compromiso organizacional pésima a deficiente.

En la Tabla 9, 10, 11, 12 comparando la dimensión liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo y manejo de conflictos con la variable compromiso organizacional más del 50% de servidores perciben un nivel regular en liderazgo y compromiso organizacional, y que estas dimensiones no influyen en el compromiso de sus trabajadores, aunque se sabe por teoría que estas dimensiones soy muy importantes pero no aportan o influyen en el buen compromiso de sus colaboradores.

En la Tabla 13, 14 y 15 comparando las dimensiones de la gestión directiva: trabajo en equipo, toma de decisiones con el compromiso organizacional presentan un nivel regular a bajo en cada una de ellas, pero mediante las pruebas estadísticas vemos que si influyen en la variable compromiso al 1% de significancia. De todas estas dimensiones que se relacionan directa y

positivamente, solo la variable administración del tiempo se relaciona de manera inversa y negativamente.

En la Tabla 16, 17 y 18 en las tres dimensiones de compromiso organizacional hemos visto que influyen en la variable gestión directiva de manera positiva directa con 1% de significancia. Pero como ya hemos mencionado anteriormente el compromiso organizacional se encuentra entre el nivel bajo a regular en sus dos dimensiones afectivo y normativo, pero solo la dimensión necesario tiene un nivel entre alto y muy alto.

Recordando lo citado por Silva (2018). En donde nos menciona que la gestión directiva en las organizaciones de cualquier rubro, necesita que sus trabajadores laboren lo mejor posible; lo cual resulta ser muy complicado, y esto obedece al tipo de organización y el grado de complejidad (ya sea en el tamaño de la empresa, en el giro de la institución, o en el clima organizacional, etc.); por tal razón es de mucha importancia el conocimiento de los factores que reducen o aumentan el cumplimiento de sus labores como colaboradores en la organización para solucionar con acciones de prevención y corrección, con la finalidad de acarrear un mejor desempeño de sus colaboradores. Por ende esta investigación es muy importante ya que el municipio se encarga de brindar atención y servicios a la comunidad del distrito de la esperanza y la problemática que acabamos de presentar es demasiado alarmante ya que esto afecta la gestión de calidad brindada hacia los ciudadanos.

VI. CONCLUSIONES

- La gestión directiva tiene una relación muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019; con $r=0.819$ (positiva y fuerte) y un valor de la significancia de 0.000 ($P<0,01$); entonces se aceptó la hipótesis de alterna y se rechazó la hipótesis nula.
- Se identificó que el nivel de avance de la gestión directiva de los servidores públicos de la MDE, 2019; es regular con 62.2% a baja con 37.8% .
- Se identificó que el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019; es regular con 57.1% a baja con 33.6%
- No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019; con $r= 0.033$ (relación positiva y despreciable) y valor de significancia de 0.321 ($P>0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis H_1 y se acepta la hipótesis H_0 .
- No existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019; con $r= 0.093$ (relación positiva y despreciable), el valor de significancia es 0.075 ($P>0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis H_2 y se acepta la hipótesis H_0 .
- No existe relación significativa entre la dimensión motivación en el trabajo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.; con $r= 0.033$ (relación positiva y despreciable) y valor significancia de 0.321 ($P>0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis H_3 y se acepta la hipótesis H_0 .
- No existe relación significativa entre la dimensión manejo de conflictos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019; con $r=0.078$ (relación positiva y despreciable) y valor significancia de 0.185 ($P>0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis H_4 y se acepta la hipótesis H_0 .
- Existe relación muy significativa entre la dimensión trabajo en equipos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019; con $r=0.326$ (relación positiva y débil) y valor de significancia

de 0.000 ($P < 0,01$), por lo que se acepta la hipótesis H_5 y se rechaza la hipótesis H_0 .

- Existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019; con $r = 0.341$ (relación positiva y débil) y valor de significancia de 0.000 ($P < 0,01$), por lo que se acepta la hipótesis H_6 y se rechaza la hipótesis H_0 .
- Existe relación inversa muy significativa entre la dimensión administración del tiempo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.; con valor $r = -0.202$ (relación negativa y débil) y valor de significancia de 0.001 ($P < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis H_7 y se acepta la hipótesis H_0 .
- Existe relación muy significativa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019; con $r = 0.414$ (relación positiva y media) y valor de significancia de 0.000 ($P < 0,01$), por lo que se acepta la hipótesis H_8 y se rechaza la hipótesis H_0 .
- Existe relación muy significativa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.; con valor $r = 0.440$ (relación positiva y media) y valor de significancia de 0.000 ($P < 0,01$), por lo que se acepta la hipótesis H_9 y se rechaza la hipótesis H_0 .
- Existe relación muy significativa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019; con valor $r = 0.537$ (relación positiva y media) y valor de significancia de 0.000 ($P < 0,01$), por lo que se acepta la hipótesis H_{10} y se rechaza la hipótesis H_0 .

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Gerencia Municipal retroalimentar y capacitar a su personal respecto al Liderazgo en la gestión directiva para una buena gestión administrativa, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a la comunicación horizontal o vertical entre los servidores y los directivos para una buena gestión, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal motivar a su personal con Resoluciones, Diplomas y reconocimientos de acuerdo a sus logros alcanzados en los servidores y los directivos para una buena gestión y un buen compromiso organizacional, además de hacer mención honrosa en eventos dirigidos a los trabajadores como el día del trabajador, día del trabajador Municipal entre otros que ayudara en su motivación laboral, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto al manejo de conflictos, buscando soluciones a las problemáticas con su personal a cargo para una buena gestión, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a trabajo en equipos a los servidores y los directivos para una buena gestión, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a la toma de decisiones en la gestión directiva para una buena gestión, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal monitorear a su personal respecto a la administración del tiempo debido a que solo utilizan el tiempo en cosas ambiguas que no tienen nada que ver con el trabajo,

para así mejorar la gestión directiva, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.

- Se recomienda a la Gerencia Municipal brindar apoyo en las coordinaciones con Instituciones correspondientes para brindar facilidades de estudio y capacitaciones en donde se les impulse a seguir estudiando y capacitándose con el fin de mantenerse comprometidos afectivamente con los servidores y directivos para mejorar el compromiso afectivo, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar al personal nombrado, en ética profesional, valores, cumplimiento de normas y compromiso (recaltar que enseñen con ejemplo) para mejorar el compromiso necesario en la organización, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal nombrado y en general, en atención al público, buen trato al ciudadano entre otros aspectos que ayuden con el compromiso y la gestión en los servidores y los directivos para mejorar calidad del servicio, ya que, en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. *Revista Psicológica*, 3(5), s/p. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Araujo, J., Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Tarragona, España: Ed. Publicacions URV.
- Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México. Ed. Red Tercer Milenio.
- Carrasco, R. (2017). *Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 Trujillo, 2017*. [Tesis de licenciatura], Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cerna, Mercado & León (2018). *Job Satisfaction and Organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. Artículo, Universidad Autónoma del estado de México y Universidad de Guadalajara México.
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú-EE.UU. de Villa El Salvador* [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Challape, J; Quispe, J. (2017). *Habilidades Directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Cóndor, M. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un hospital de Essalud de Lima 2018*. [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Covey, S. (1994). *Primero lo Primero*. Recuperado de: <https://phja.files.wordpress.com/2010/08/administracion-del-tiempo.pdf>

- De La Puente, L. (2017). *Compromiso Organizacional y motivación del logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. [Tesis de licenciatura], Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- De León, N. (2012). *Relación entre inteligencia emocional y estrategias de manejo de conflictos en una empresa de la ciudad de Guatemala que brinda servicios de comercio internacional*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Rafael Landívar Guatemala.
- Denman et al. (2017). *Ética en la Investigación Social*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=qQINDwAAQBAJ&pg=PT9&dq=etica+en+una+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwil-a3zkdPqAhXlguAKHWbTBg4QuwUwAnoECA YQCQ#v=onepage&q&f=false>
- De Miguel, S. (2015). *Eficacia Directiva*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=dOM_CwAAQBAJ&pg=PA29&lpq=PA29&dq=guijarro:+resiliencia&source=bl&ots=6QcpaGpzqt&sig=ACfU3U3PDBu3LWJdvDng1j5T-S5Z531UGA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjg1KiW7vjpAhVllrkGHRASDcwQ6AEwAnoECAgQAQ#v=onepage&q=guijarro%3A%20resiliencia&f=false
- Hernández, R. (s/a) *Escala de Compromiso Organizacional – Revisada*. Recuperado de: https://www.testinnovations.com/docs/Manual_del_Usuario_de_la_Escala_de_Compromiso_Organizacional.pdf
- Khan, W. (1990) "*Condiciones psicológicas de compromiso personal y desconexión en el trabajo*". Recuperado de: [https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+\(1990\)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf](https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+(1990)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf)
- Mendez, L. (2010). *Ética y Sociología: estudios en memoria del profesor Todoli*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=8pJgYwbpS3oC&pg=PA775&dq=etica+en+una+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjv9JulltPqAhWiY98KHQ2_A4oQuwUwBnoECAgQBw#v=onepage&q=etica%20en%20una%20investigacion&f=false

- Ortega, A. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil*. [Tesis de Maestría], Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Pérez, J; Pérez, J. (1997). *Estrategia, gestión y habilidades directivas: un manual para el nuevo directivo*. Madrid, España: Ed. Díaz de Santos S.A.
- Piñero, M; Rivera, M. (2013). *Investigación Cualitativa: Orientaciones procedimentales*. Barquisimeto, Venezuela: Ed. Barquisimeto.
- Puertas, A. (2019). *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo*, 2019. [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Digital Investigación & Negocios*, (2018) ISSN ONLINE 2521-2737, p. 25.
- Rodríguez (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio De Coordinación De Desarrollo Social*. [Tesis de maestría], Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador.
- Rojas (2017). *Gestión Administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública-Lima* [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Romero (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales-Ecuador*. [Tesis de Maestría], Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Sagredo y Castello (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la organización de personas adultas en Chile*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica, 19(2), Pág., 1-23.
- Saracho, J. (2011). *Talento Organizacional: Un modelo para la definición organizacional del Talento*. Santiago de Chile, Ed: Ril Editores.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=meyer+y+allen+compromiso+organi>

zacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjM4_aPp5fpAhXvmuAKHbSoCLQ4Ch
C7BQgyMAE#v=onepage&q=khan&f=false

- Villar, V. (2014). *La función pública y la responsabilidad administrativa en el Ordenamiento Jurídico Peruano*. Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/05/V%C3%ADctor-Andr%C3%A9s-Villar-Narro-La-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-y-la-responsabilidad-administrativa.pdf>
- Vivar, M. (2020), *Habilidades Directivas*. Recuperado de: <http://sugestion.quned.es/conocimiento/ficha/def/Direccion>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas*; Octava Edición, México, Ed. Pearson Educación.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de maestría], Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zegarra, E. (2019). *Gestión organizacional y gestión documental en la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo 2019*. [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Constitución Política del Perú.

Código de Ética de la Función Pública, Ley n° 27815.

Decreto Supremo: D.S. N° 05-90-PCM.

Ley Marco del Empleo Público en el Perú, Ley n° 28175.

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Anexo 1.1: Matriz de Operacionalización de la variable dependiente compromiso organizacional

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: compromiso organizacional	Es una actitud muy importante en los trabajadores de las empresas donde trabajan, y la decisión de seguir permaneciendo en ellas. Por esto es importante conocer el grado de compromiso de cada uno de los trabajadores tengan o no un cargo directivo, ya que así podemos reconocer los mejores empleados y aumentar la productividad de las empresas. (Araujo 2012, p.126)	Se hizo a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario a los colaboradores que formaran parte de la muestra que asciende a un total de 217 servidores Municipalidad Distrital de la Esperanza, el mismo que permitió identificar sus dimensiones y ser medibles en niveles. Con nivel de intervalo: Muy alto: 85-105 Alto: 64-84 Regular: 43-63 Bajo: 22-42 Muy bajo: 0-21 Se utilizó la prueba Tau-b de Kendall y el coeficiente Rho de Spearman, con nivel de significancia al 5%.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familia ▪ Amor ▪ Pertenencia ▪ Lealtad ▪ Felicidad ▪ Solidaridad ▪ Satisfacción 	Escala tipo Likert Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligación moral ▪ Correcto ▪ Lealtad ▪ Sentimiento de culpa ▪ Deber de reciprocidad 	
			Compromiso necesario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indiferencia ▪ Conveniencia ▪ Consecuencia ▪ Costo económico ▪ Necesidad económica ▪ Beneficio 	

Anexo 1.2: Matriz de Operacionalización de la variable dependiente gestión directiva

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Gestión directiva	Gestión directiva, para Rojas (Stoner et al. 1996, p-11) la gestión directiva es un proceso de diversas habilidades directivas que son liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, manejo de conflictos, trabajo en equipos, toma de decisiones, administración del tiempo, para la realización de las tareas y la dirección de los colaboradores en la organización de todas las áreas con el fin de alcanzar los objetivos y metas establecido en conjunto.	Se hizo a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario a los colaboradores que formaran parte de la muestra que asciende a un total de 217 servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, el mismo que permitió identificar sus dimensiones. y ser medibles en niveles. Con nivel de intervalo: Muy alto: 245-293 Alto: 196-244 Regular: 147-195 Bajo: 98-146 Muy bajo: 0-97 Se utilizó la prueba Tau-b de Kendall y el coeficiente Rho de Spearman, con nivel de significancia al 5%.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de liderazgo ▪ Constructor de cultura organizacional ▪ Gestor de cambios 	Escala tipo Likert
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Función de la comunicación 	Ordinal
			Motivación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso y ▪ Recompensas. 	Totalmente en desacuerdo
			Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razón ▪ Control de emociones 	En desacuerdo
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo efectivo y ▪ Liderazgo efectivo 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Delegación ▪ Planeación 	De acuerdo
			Administración del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud ▪ responsabilidad 	Totalmente de acuerdo

Anexo 2: Matriz de puntuación de las variables

Anexo 2.1: Matriz de puntuación de la variable gestión directiva

n	Liderazgo		Comunicación		Motivación en el trabajo		Manejo de Conflictos		Trabajo en Equipo		Toma de decisión		Administración del tiempo		Gestión Directiva	
	Suma	Nivel	Suma	Nivel	Suma	Nivel	suma	Nivel	suma	Nivel	suma	Nivel	suma	Nivel	Total	Nivel
1	39	regular	20	bajo	18	regular	15	Bajo	15	regular	18	regular	18	regular	143	bajo
2	44	alto	31	regular	23	regular	19	regular	17	regular	16	bajo	8	muy alto	158	regular
3	39	regular	33	regular	23	regular	22	regular	18	regular	27	alto	10	alto	172	regular
4	37	regular	32	regular	21	regular	21	regular	15	regular	16	bajo	8	muy alto	150	regular
5	36	regular	29	regular	20	regular	23	regular	16	regular	19	regular	10	alto	153	regular
6	38	regular	27	regular	19	regular	21	regular	15	regular	16	bajo	8	muy alto	144	bajo
7	35	regular	28	regular	19	regular	21	regular	15	regular	15	bajo	10	alto	143	bajo
8	38	regular	27	regular	20	regular	23	regular	14	bajo	15	bajo	12	alto	149	regular
9	35	regular	29	regular	20	regular	23	regular	13	bajo	15	bajo	10	alto	145	bajo
10	38	regular	26	regular	22	regular	22	regular	17	regular	19	regular	8	muy alto	152	regular
11	36	regular	26	regular	20	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	147	regular
12	36	regular	27	regular	23	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	151	regular
13	34	regular	28	regular	19	regular	21	regular	17	regular	20	regular	10	alto	149	regular
14	35	regular	28	regular	23	regular	23	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	143	bajo
15	33	regular	27	regular	19	regular	23	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	142	bajo
16	35	regular	29	regular	21	regular	21	regular	16	regular	19	regular	16	alto	157	regular
17	33	regular	31	regular	20	regular	20	regular	16	regular	18	regular	14	alto	152	regular
18	36	regular	28	regular	24	regular	23	regular	14	bajo	17	regular	16	alto	158	regular
19	32	regular	29	regular	21	regular	22	regular	15	regular	17	regular	20	regular	156	regular
20	39	regular	29	regular	19	regular	25	regular	14	bajo	15	bajo	13	alto	154	regular
21	34	regular	26	regular	20	regular	20	regular	14	bajo	17	regular	11	alto	142	bajo
22	38	regular	29	regular	19	regular	23	regular	15	regular	17	regular	13	alto	154	regular

23	36	regular	31	regular	23	regular	18	bajo	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	142	bajo
24	38	regular	27	regular	18	regular	20	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	140	bajo
25	36	regular	30	regular	23	regular	22	regular	13	bajo	15	bajo	8	muy alto	147	regular
26	36	regular	28	regular	18	regular	21	regular	17	regular	19	regular	10	alto	149	regular
27	35	regular	30	regular	22	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	152	regular
28	35	regular	28	regular	19	regular	19	regular	16	regular	19	regular	10	alto	146	bajo
29	34	regular	29	regular	18	regular	23	regular	16	regular	20	regular	8	muy alto	148	regular
30	34	regular	30	regular	18	regular	23	regular	12	bajo	14	bajo	10	alto	141	bajo
31	36	regular	29	regular	24	regular	22	regular	15	regular	17	regular	12	alto	155	regular
32	32	regular	25	regular	20	regular	21	regular	16	regular	19	regular	14	alto	147	regular
33	38	regular	28	regular	20	regular	19	regular	16	regular	18	regular	8	muy alto	147	regular
34	38	regular	26	regular	19	regular	22	regular	14	bajo	17	regular	8	muy alto	144	bajo
35	35	regular	27	regular	20	regular	19	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	138	bajo
36	37	regular	26	regular	20	regular	22	regular	13	bajo	15	bajo	10	alto	143	bajo
37	35	regular	28	regular	19	regular	20	regular	21	regular	19	regular	8	muy alto	150	regular
38	36	regular	29	regular	24	regular	21	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	153	regular
39	36	regular	27	regular	18	regular	23	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	147	regular
40	34	regular	29	regular	23	regular	21	regular	17	regular	20	regular	10	alto	154	regular
41	35	regular	24	regular	21	regular	20	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	134	bajo
42	34	regular	29	regular	20	regular	21	regular	15	regular	17	regular	10	alto	146	bajo
43	33	regular	26	regular	19	regular	19	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	140	bajo
44	35	regular	28	regular	20	regular	20	regular	16	regular	18	regular	10	alto	147	regular
45	34	regular	27	regular	18	regular	23	regular	14	bajo	17	regular	12	alto	145	bajo
46	37	regular	28	regular	19	regular	21	regular	15	regular	19	regular	10	alto	149	regular
47	32	regular	29	regular	24	regular	25	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	147	regular
48	37	regular	28	regular	20	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	144	bajo
49	37	regular	30	regular	22	regular	23	regular	13	bajo	15	bajo	8	muy alto	148	regular
50	36	regular	28	regular	20	regular	21	regular	17	regular	19	regular	10	alto	151	regular

51	36	regular	27	regular	23	regular	23	regular	16	regular	19	regular	22	regular	166	regular
52	34	regular	27	regular	19	regular	20	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	143	bajo
53	35	regular	27	regular	23	regular	24	regular	17	regular	20	regular	16	alto	162	regular
54	34	regular	30	regular	20	regular	22	regular	12	bajo	14	bajo	14	alto	146	bajo
55	37	regular	25	regular	21	regular	23	regular	15	regular	17	regular	16	alto	154	regular
56	32	regular	31	regular	20	regular	20	regular	16	regular	19	regular	20	regular	158	regular
57	38	regular	30	regular	21	regular	19	regular	16	regular	18	regular	13	alto	155	regular
58	35	regular	31	regular	21	regular	20	regular	14	bajo	17	regular	11	alto	149	regular
59	39	regular	28	regular	18	regular	24	regular	15	regular	17	regular	13	alto	154	regular
60	37	regular	29	regular	20	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	145	bajo
61	34	regular	24	regular	19	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	10	alto	138	bajo
62	37	regular	31	regular	23	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	8	muy alto	148	regular
63	34	regular	34	alto	18	regular	20	regular	17	regular	19	regular	10	alto	152	regular
64	35	regular	29	regular	23	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	152	regular
65	36	regular	27	regular	19	regular	21	regular	16	regular	19	regular	10	alto	148	regular
66	35	regular	29	regular	26	alto	22	regular	17	regular	20	regular	12	alto	161	regular
67	32	regular	28	regular	22	regular	19	regular	12	bajo	14	bajo	10	alto	137	bajo
68	36	regular	30	regular	20	regular	23	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	149	regular
69	32	regular	27	regular	20	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	144	bajo
70	37	regular	29	regular	19	regular	20	regular	16	regular	18	regular	8	muy alto	147	regular
71	31	regular	27	regular	18	regular	23	regular	14	bajo	17	regular	10	alto	140	bajo
72	37	regular	26	regular	20	regular	21	regular	14	bajo	17	regular	8	muy alto	143	bajo
73	38	regular	26	regular	19	regular	21	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	141	bajo
74	31	regular	25	regular	20	regular	20	regular	13	bajo	15	bajo	16	alto	140	bajo
75	39	regular	28	regular	20	regular	21	regular	19	regular	19	regular	14	alto	160	regular
76	35	regular	28	regular	19	regular	21	regular	16	regular	19	regular	16	alto	154	regular
77	38	regular	26	regular	24	regular	20	regular	16	regular	19	regular	20	regular	163	regular
78	36	regular	29	regular	18	regular	24	regular	17	regular	20	regular	13	alto	157	regular

79	37	regular	26	regular	21	regular	19	regular	12	bajo	14	bajo	11	alto	140	bajo
80	35	regular	34	alto	20	regular	21	regular	15	regular	17	regular	13	alto	155	regular
81	36	regular	29	regular	19	regular	20	regular	16	regular	21	regular	8	muy alto	149	regular
82	34	regular	28	regular	20	regular	20	regular	16	regular	18	regular	10	alto	146	bajo
83	34	regular	25	regular	19	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	137	bajo
84	33	regular	28	regular	19	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	10	alto	139	bajo
85	34	regular	26	regular	20	regular	23	regular	17	regular	23	regular	8	muy alto	151	regular
86	34	regular	29	regular	20	regular	23	regular	16	regular	19	regular	10	alto	151	regular
87	36	regular	25	regular	22	regular	22	regular	16	regular	19	regular	13	alto	153	regular
88	35	regular	29	regular	20	regular	22	regular	17	regular	20	regular	10	alto	153	regular
89	35	regular	29	regular	23	regular	22	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	143	bajo
90	36	regular	27	regular	19	regular	21	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	143	bajo
91	38	regular	29	regular	23	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	155	regular
92	36	regular	27	regular	20	regular	21	regular	16	regular	18	regular	10	alto	148	regular
93	36	regular	26	regular	21	regular	23	regular	14	bajo	17	regular	8	muy alto	145	bajo
94	35	regular	28	regular	22	regular	22	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	147	regular
95	38	regular	27	regular	21	regular	24	regular	14	bajo	15	bajo	16	alto	155	regular
96	33	regular	26	regular	21	regular	21	regular	14	bajo	17	regular	14	alto	146	bajo
97	38	regular	28	regular	19	regular	24	regular	15	regular	17	regular	16	alto	157	regular
98	35	regular	27	regular	20	regular	18	bajo	12	bajo	14	bajo	20	regular	146	bajo
99	35	regular	26	regular	19	regular	23	regular	17	regular	20	regular	13	alto	153	regular
100	37	regular	30	regular	23	regular	20	regular	12	bajo	14	bajo	11	alto	147	regular
101	34	regular	24	regular	18	regular	21	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	137	bajo
102	37	regular	32	regular	23	regular	20	regular	16	regular	19	regular	10	alto	157	regular
103	36	regular	25	regular	19	regular	20	regular	16	regular	18	regular	8	muy alto	142	bajo
104	37	regular	29	regular	22	regular	22	regular	14	bajo	17	regular	10	alto	151	regular
105	35	regular	26	regular	20	regular	20	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	141	bajo
106	35	regular	29	regular	21	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	10	alto	146	bajo

107	31	regular	28	regular	20	regular	24	regular	13	bajo	15	bajo	14	alto	145	bajo
108	34	regular	33	regular	21	regular	21	regular	17	regular	19	regular	10	alto	155	regular
109	33	regular	25	regular	19	regular	23	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	143	bajo
110	36	regular	32	regular	20	regular	20	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	151	regular
111	33	regular	27	regular	19	regular	30	alto	17	regular	20	regular	8	muy alto	154	regular
112	36	regular	26	regular	20	regular	19	regular	12	bajo	14	bajo	10	alto	137	bajo
113	37	regular	28	regular	20	regular	22	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	147	regular
114	35	regular	26	regular	19	regular	19	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	142	bajo
115	36	regular	25	regular	21	regular	18	bajo	16	regular	18	regular	16	alto	150	regular
116	35	regular	28	regular	20	regular	20	regular	14	bajo	15	bajo	14	alto	146	bajo
117	37	regular	27	regular	19	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	16	alto	148	regular
118	33	regular	26	regular	20	regular	22	regular	17	regular	20	regular	20	regular	158	regular
119	38	regular	27	regular	19	regular	22	regular	12	bajo	14	bajo	13	alto	145	bajo
120	36	regular	28	regular	19	regular	21	regular	15	regular	17	regular	11	alto	147	regular
121	37	regular	27	regular	20	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	149	regular
122	37	regular	28	regular	20	regular	21	regular	16	regular	18	regular	10	alto	150	regular
123	36	regular	27	regular	22	regular	23	regular	14	bajo	18	regular	8	muy alto	148	regular
124	37	regular	33	regular	20	regular	22	regular	16	regular	17	regular	10	alto	155	regular
125	34	regular	28	regular	23	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	144	bajo
126	37	regular	28	regular	17	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	10	alto	141	bajo
127	35	regular	26	regular	23	regular	23	regular	17	regular	19	regular	12	alto	155	regular
128	36	regular	31	regular	20	regular	23	regular	16	regular	19	regular	10	alto	155	regular
129	32	regular	26	regular	21	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	144	bajo
130	32	regular	32	regular	22	regular	22	regular	17	regular	20	regular	8	muy alto	153	regular
131	34	regular	25	regular	21	regular	22	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	136	bajo
132	36	regular	29	regular	21	regular	22	regular	15	regular	17	regular	10	alto	150	regular
133	33	regular	28	regular	19	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	145	bajo
134	36	regular	28	regular	20	regular	19	regular	16	regular	18	regular	8	muy alto	145	bajo

135	36	regular	27	regular	19	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	16	alto	149	regular
136	40	regular	28	regular	23	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	14	alto	154	regular
137	32	regular	25	regular	18	regular	20	regular	17	regular	19	regular	16	alto	147	regular
138	39	regular	29	regular	23	regular	22	regular	17	regular	20	regular	24	regular	174	regular
139	35	regular	28	regular	19	regular	21	regular	12	bajo	14	bajo	13	alto	142	bajo
140	36	regular	28	regular	22	regular	22	regular	15	regular	17	regular	11	alto	151	regular
141	37	regular	27	regular	20	regular	18	bajo	16	regular	19	regular	8	muy alto	145	bajo
142	35	regular	30	regular	20	regular	21	regular	15	regular	18	regular	10	alto	149	regular
143	38	regular	31	regular	20	regular	28	alto	14	bajo	17	regular	11	alto	159	regular
144	34	regular	28	regular	21	regular	22	regular	15	regular	17	regular	10	alto	147	regular
145	37	regular	28	regular	19	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	8	muy alto	143	bajo
146	34	regular	26	regular	20	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	10	alto	139	bajo
147	36	regular	27	regular	19	regular	20	regular	17	regular	19	regular	13	alto	151	regular
148	31	regular	25	regular	20	regular	18	bajo	16	regular	19	regular	10	alto	139	bajo
149	36	regular	28	regular	20	regular	21	regular	16	regular	19	regular	10	alto	150	regular
150	36	regular	25	regular	19	regular	21	regular	17	regular	20	regular	8	muy alto	146	bajo
151	37	regular	28	regular	24	regular	20	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	143	bajo
152	34	regular	31	regular	18	regular	24	regular	17	regular	20	regular	10	alto	154	regular
153	37	regular	28	regular	23	regular	20	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	142	bajo
154	36	regular	29	regular	19	regular	23	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	147	regular
155	36	regular	26	regular	22	regular	18	bajo	16	regular	20	regular	16	alto	154	regular
156	35	regular	25	regular	21	regular	18	bajo	16	regular	19	regular	14	alto	148	regular
157	36	regular	28	regular	20	regular	23	regular	14	bajo	17	regular	16	alto	154	regular
158	32	regular	26	regular	19	regular	21	regular	15	regular	17	regular	20	regular	150	regular
159	38	regular	28	regular	20	regular	21	regular	14	bajo	15	bajo	13	alto	149	regular
160	37	regular	27	regular	21	regular	23	regular	13	bajo	15	bajo	11	alto	147	regular
161	36	regular	27	regular	19	regular	20	regular	17	regular	19	regular	8	muy alto	146	bajo
162	36	regular	30	regular	20	regular	24	regular	16	regular	19	regular	11	alto	156	regular

163	35	regular	28	regular	20	regular	22	regular	16	regular	19	regular	13	alto	153	regular
164	38	regular	33	regular	22	regular	23	regular	17	regular	20	regular	11	alto	164	regular
165	35	regular	27	regular	20	regular	21	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	137	bajo
166	36	regular	29	regular	23	regular	23	regular	15	regular	17	regular	10	alto	153	regular
167	36	regular	25	regular	19	regular	19	regular	16	regular	19	regular	12	alto	146	bajo
168	35	regular	28	regular	23	regular	24	regular	17	regular	20	regular	10	alto	157	regular
169	32	regular	27	regular	20	regular	22	regular	12	bajo	14	bajo	8	muy alto	135	bajo
170	40	regular	28	regular	21	regular	23	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	152	regular
171	35	regular	26	regular	20	regular	20	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	144	bajo
172	38	regular	29	regular	25	alto	21	regular	16	regular	18	regular	14	alto	161	regular
173	32	regular	28	regular	21	regular	22	regular	14	bajo	17	regular	8	muy alto	142	bajo
174	38	regular	28	regular	19	regular	24	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	149	regular
175	36	regular	28	regular	20	regular	20	regular	14	bajo	15	bajo	16	alto	149	regular
176	36	regular	25	regular	19	regular	23	regular	13	bajo	15	bajo	15	alto	146	bajo
177	35	regular	28	regular	23	regular	20	regular	17	regular	19	regular	16	alto	158	regular
178	34	regular	25	regular	18	regular	21	regular	16	regular	20	regular	24	regular	158	regular
179	37	regular	29	regular	23	regular	21	regular	16	regular	20	regular	13	alto	159	regular
180	37	regular	28	regular	19	regular	22	regular	17	regular	20	regular	11	alto	154	regular
181	36	regular	28	regular	22	regular	21	regular	12	bajo	14	bajo	13	alto	146	bajo
182	36	regular	27	regular	20	regular	20	regular	15	regular	16	bajo	8	muy alto	142	bajo
183	35	regular	28	regular	20	regular	21	regular	16	regular	19	regular	10	alto	149	regular
184	36	regular	31	regular	20	regular	24	regular	17	regular	20	regular	8	muy alto	156	regular
185	37	regular	31	regular	21	regular	21	regular	12	bajo	14	bajo	10	alto	146	bajo
186	35	regular	27	regular	19	regular	23	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	144	bajo
187	37	regular	26	regular	20	regular	19	regular	16	regular	19	regular	10	alto	147	regular
188	35	regular	27	regular	19	regular	20	regular	16	regular	18	regular	12	alto	147	regular
189	33	regular	27	regular	20	regular	21	regular	14	bajo	17	regular	10	alto	142	bajo
190	34	regular	28	regular	20	regular	22	regular	15	regular	17	regular	8	muy alto	144	bajo

191	35	regular	25	regular	19	regular	20	regular	14	bajo	15	bajo	16	alto	144	bajo
192	35	regular	28	regular	24	regular	21	regular	13	bajo	15	bajo	8	muy alto	144	bajo
193	34	regular	28	regular	18	regular	23	regular	17	regular	19	regular	10	alto	149	regular
194	35	regular	28	regular	23	regular	21	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	150	regular
195	38	regular	29	regular	19	regular	22	regular	16	regular	19	regular	8	muy alto	151	regular
196	36	regular	26	regular	22	regular	20	regular	17	regular	20	regular	16	alto	157	regular
197	37	regular	26	regular	19	regular	20	regular	12	bajo	14	bajo	14	alto	142	bajo
198	37	regular	27	regular	21	regular	21	regular	15	regular	17	regular	16	alto	154	regular
199	36	regular	28	regular	15	bajo	19	regular	17	regular	19	regular	20	regular	154	regular
200	35	regular	26	regular	24	regular	19	regular	16	regular	18	regular	13	alto	151	regular
201	35	regular	28	regular	19	regular	22	regular	14	bajo	15	bajo	11	alto	144	bajo
202	33	regular	30	regular	23	regular	21	regular	13	bajo	16	bajo	13	alto	149	regular
203	37	regular	27	regular	19	regular	20	regular	17	regular	20	regular	8	muy alto	148	regular
204	37	regular	29	regular	21	regular	22	regular	16	regular	21	regular	8	muy alto	154	regular
205	36	regular	25	regular	19	regular	24	regular	17	regular	19	regular	8	muy alto	148	regular
206	34	regular	27	regular	22	regular	23	regular	17	regular	21	regular	16	alto	160	regular
207	35	regular	28	regular	19	regular	23	regular	12	bajo	14	bajo	14	alto	145	bajo
208	34	regular	26	regular	20	regular	20	regular	15	regular	17	regular	16	alto	148	regular
209	38	regular	28	regular	18	regular	19	regular	16	regular	21	regular	20	regular	160	regular
210	33	regular	30	regular	19	regular	18	bajo	16	regular	18	regular	13	alto	147	regular
211	36	regular	27	regular	23	regular	24	regular	14	bajo	15	bajo	11	alto	150	regular
212	36	regular	29	regular	20	regular	22	regular	13	bajo	13	bajo	13	alto	146	bajo
213	36	regular	25	regular	23	regular	21	regular	17	regular	18	regular	8	muy alto	148	regular
214	35	regular	27	regular	19	regular	26	regular	17	regular	20	regular	13	alto	157	regular
215	35	regular	34	alto	26	alto	21	regular	12	bajo	14	bajo	11	alto	153	regular
216	32	regular	26	regular	19	regular	23	regular	15	regular	17	regular	13	alto	145	bajo
217	42	regular	30	regular	22	regular	19	regular	16	regular	19	regular	13	alto	161	regular

Anexo 2.2: Matriz de puntuación de la variable compromiso organizacional

n	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso necesario		Compromiso organizacional	
	Suma	Nivel	Suma	Nivel	Suma	Nivel	Total	Nivel
1	21	regular	20	alto	9	bajo	50	bajo
2	19	regular	13	regular	15	bajo	47	regular
3	22	alto	15	regular	10	bajo	47	regular
4	16	regular	22	alto	11	bajo	49	regular
5	14	bajo	15	regular	14	bajo	43	regular
6	11	bajo	13	regular	11	bajo	35	bajo
7	17	regular	10	bajo	13	bajo	40	bajo
8	16	regular	12	bajo	15	bajo	43	regular
9	15	regular	14	regular	12	bajo	41	bajo
10	17	regular	12	bajo	28	alto	57	regular
11	18	regular	16	regular	35	muy alto	69	alto
12	15	regular	16	regular	36	muy alto	67	alto
13	7	muy bajo	6	muy bajo	32	alto	45	regular
14	11	bajo	10	bajo	20	regular	41	bajo
15	8	bajo	10	bajo	24	regular	42	bajo
16	14	bajo	12	bajo	37	muy alto	63	regular
17	8	bajo	6	muy bajo	14	bajo	28	bajo
18	17	regular	14	regular	32	alto	63	regular
19	7	muy bajo	6	muy bajo	32	alto	45	regular
20	17	regular	11	bajo	34	muy alto	62	regular
21	9	bajo	8	bajo	23	regular	40	bajo
22	8	bajo	7	bajo	29	alto	44	regular
23	14	bajo	13	regular	36	muy alto	63	regular

24	12	bajo	15	regular	34	muy alto	61	regular
25	15	regular	14	regular	34	muy alto	63	regular
26	14	bajo	13	regular	35	muy alto	62	regular
27	14	bajo	14	regular	33	muy alto	61	regular
28	10	bajo	9	bajo	23	regular	42	bajo
29	19	regular	11	bajo	33	muy alto	63	regular
30	9	bajo	6	muy bajo	19	regular	34	bajo
31	9	bajo	6	muy bajo	28	alto	43	regular
32	17	regular	14	regular	31	alto	62	regular
33	17	regular	17	regular	27	alto	61	regular
34	14	bajo	15	regular	28	alto	57	regular
35	15	regular	13	regular	32	alto	60	regular
36	13	bajo	16	regular	29	alto	58	regular
37	15	regular	15	regular	33	muy alto	63	regular
38	15	regular	16	regular	31	alto	62	regular
39	12	bajo	12	bajo	37	muy alto	61	regular
40	15	regular	13	regular	35	muy alto	63	regular
41	11	bajo	9	bajo	22	regular	42	bajo
42	9	bajo	11	bajo	22	regular	42	bajo
43	11	bajo	11	bajo	20	regular	42	bajo
44	17	regular	13	regular	32	alto	62	regular
45	10	bajo	10	bajo	20	regular	40	bajo
46	16	regular	11	bajo	35	muy alto	62	regular
47	15	regular	15	regular	33	muy alto	63	regular
48	9	bajo	9	bajo	21	regular	39	bajo
49	7	muy bajo	6	muy bajo	34	muy alto	47	regular
50	16	regular	14	regular	32	alto	62	regular
51	20	regular	16	regular	37	muy alto	73	alto

52	10	bajo	9	bajo	20	regular	39	bajo
53	18	regular	13	regular	34	muy alto	65	alto
54	11	bajo	8	bajo	23	regular	42	bajo
55	7	muy bajo	6	muy bajo	35	muy alto	48	regular
56	16	regular	14	regular	32	alto	62	regular
57	16	regular	16	regular	33	muy alto	65	alto
58	18	regular	16	regular	35	muy alto	69	alto
59	12	bajo	16	regular	31	alto	59	regular
60	8	bajo	8	bajo	26	alto	42	bajo
61	9	bajo	8	bajo	25	alto	42	bajo
62	18	regular	12	bajo	32	alto	62	regular
63	11	bajo	11	bajo	37	muy alto	59	regular
64	14	bajo	11	bajo	37	muy alto	62	regular
65	15	regular	12	bajo	34	muy alto	61	regular
66	14	bajo	14	regular	34	muy alto	62	regular
67	11	bajo	9	bajo	22	regular	42	bajo
68	10	bajo	6	muy bajo	36	muy alto	52	regular
69	15	regular	15	regular	19	regular	49	regular
70	9	bajo	9	bajo	24	regular	42	bajo
71	10	bajo	8	bajo	24	regular	42	bajo
72	9	bajo	9	bajo	24	regular	42	bajo
73	10	bajo	9	bajo	23	regular	42	bajo
74	18	regular	12	bajo	32	alto	62	regular
75	15	regular	16	regular	33	muy alto	64	alto
76	13	bajo	13	regular	37	muy alto	63	regular
77	16	regular	10	bajo	36	muy alto	62	regular
78	15	regular	12	bajo	36	muy alto	63	regular
79	11	bajo	9	bajo	22	regular	42	bajo

80	13	bajo	12	bajo	36	muy alto	61	regular
81	14	bajo	13	regular	34	muy alto	61	regular
82	10	bajo	8	bajo	24	regular	42	bajo
83	16	regular	10	bajo	35	muy alto	61	regular
84	9	bajo	8	bajo	25	alto	42	bajo
85	12	bajo	15	regular	36	muy alto	63	regular
86	13	bajo	13	regular	37	muy alto	63	regular
87	11	bajo	11	bajo	37	muy alto	59	regular
88	16	regular	10	bajo	37	muy alto	63	regular
89	8	bajo	8	bajo	25	alto	41	bajo
90	10	bajo	9	bajo	21	regular	40	bajo
91	18	regular	13	regular	32	alto	63	regular
92	16	regular	16	regular	29	alto	61	regular
93	8	bajo	9	bajo	25	alto	42	bajo
94	12	bajo	15	regular	32	alto	59	regular
95	20	regular	14	regular	38	muy alto	72	alto
96	8	bajo	8	bajo	26	alto	42	bajo
97	12	bajo	17	regular	34	muy alto	63	regular
98	10	bajo	7	bajo	25	alto	42	bajo
99	10	bajo	15	regular	37	muy alto	62	regular
100	19	regular	12	bajo	32	alto	63	regular
101	7	muy bajo	11	bajo	23	regular	41	bajo
102	19	regular	17	regular	35	muy alto	71	alto
103	10	bajo	9	bajo	22	regular	41	bajo
104	12	bajo	11	bajo	36	muy alto	59	regular
105	8	bajo	7	bajo	25	alto	40	bajo
106	10	bajo	7	bajo	23	regular	40	bajo
107	8	bajo	7	bajo	27	alto	42	bajo

108	12	bajo	9	bajo	37	muy alto	58	regular
109	10	bajo	8	bajo	24	regular	42	bajo
110	16	regular	13	regular	34	muy alto	63	regular
111	9	bajo	18	regular	36	muy alto	63	regular
112	14	bajo	13	regular	32	alto	59	regular
113	16	regular	13	regular	33	muy alto	62	regular
114	9	bajo	8	bajo	25	alto	42	bajo
115	14	bajo	15	regular	33	muy alto	62	regular
116	8	bajo	8	bajo	26	alto	42	bajo
117	17	regular	13	regular	32	alto	62	regular
118	15	regular	12	bajo	32	alto	59	regular
119	8	bajo	7	bajo	26	alto	41	bajo
120	13	bajo	13	regular	37	muy alto	63	regular
121	16	regular	15	regular	34	muy alto	65	alto
122	17	regular	14	regular	34	muy alto	65	alto
123	10	bajo	12	bajo	36	muy alto	58	regular
124	15	regular	14	regular	32	alto	61	regular
125	10	bajo	9	bajo	23	regular	42	bajo
126	8	bajo	7	bajo	26	alto	41	bajo
127	15	regular	14	regular	33	muy alto	62	regular
128	14	bajo	14	regular	36	muy alto	64	alto
129	11	bajo	8	bajo	23	regular	42	bajo
130	14	bajo	13	regular	32	alto	59	regular
131	8	bajo	9	bajo	23	regular	40	bajo
132	12	bajo	13	regular	37	muy alto	62	regular
133	9	bajo	8	bajo	25	alto	42	bajo
134	8	bajo	7	bajo	26	alto	41	bajo
135	14	bajo	13	regular	36	muy alto	63	regular

136	12	bajo	16	regular	35	muy alto	63	regular
137	18	regular	13	regular	32	alto	63	regular
138	15	regular	15	regular	33	muy alto	63	regular
139	17	regular	12	bajo	37	muy alto	66	alto
140	13	bajo	16	regular	36	muy alto	65	alto
141	7	muy bajo	8	bajo	27	alto	42	bajo
142	15	regular	12	bajo	36	muy alto	63	regular
143	12	bajo	16	regular	35	muy alto	63	regular
144	14	bajo	13	regular	32	alto	59	regular
145	7	muy bajo	9	bajo	25	alto	41	bajo
146	9	bajo	7	bajo	26	alto	42	bajo
147	14	bajo	16	regular	36	muy alto	66	alto
148	8	bajo	8	bajo	26	alto	42	bajo
149	13	bajo	13	regular	36	muy alto	62	regular
150	10	bajo	8	bajo	24	regular	42	bajo
151	7	muy bajo	8	bajo	22	regular	37	bajo
152	12	bajo	7	bajo	33	muy alto	52	regular
153	9	bajo	7	bajo	26	alto	42	bajo
154	14	bajo	12	bajo	36	muy alto	62	regular
155	14	bajo	13	regular	36	muy alto	63	regular
156	16	regular	14	regular	32	alto	62	regular
157	17	regular	14	regular	33	muy alto	64	alto
158	14	bajo	8	bajo	35	muy alto	57	regular
159	16	regular	14	regular	33	muy alto	63	regular
160	13	bajo	15	regular	36	muy alto	64	alto
161	8	bajo	9	bajo	25	alto	42	bajo
162	17	regular	13	regular	32	alto	62	regular
163	14	bajo	15	regular	33	muy alto	62	regular

164	14	bajo	12	bajo	37	muy alto	63	regular
165	7	muy bajo	8	bajo	27	alto	42	bajo
166	14	bajo	12	bajo	36	muy alto	62	regular
167	9	bajo	8	bajo	24	regular	41	bajo
168	12	bajo	15	regular	36	muy alto	63	regular
169	9	bajo	7	bajo	26	alto	42	bajo
170	14	bajo	15	regular	40	muy alto	69	alto
171	9	bajo	7	bajo	26	alto	42	bajo
172	10	bajo	12	bajo	36	muy alto	58	regular
173	8	bajo	8	bajo	26	alto	42	bajo
174	13	bajo	12	bajo	37	muy alto	62	regular
175	14	bajo	10	bajo	37	muy alto	61	regular
176	10	bajo	7	bajo	25	alto	42	bajo
177	15	regular	15	regular	33	muy alto	63	regular
178	15	regular	15	regular	28	alto	58	regular
179	17	regular	14	regular	32	alto	63	regular
180	19	regular	15	regular	29	alto	63	regular
181	9	bajo	7	bajo	25	alto	41	bajo
182	9	bajo	9	bajo	22	regular	40	bajo
183	21	regular	15	regular	38	muy alto	74	alto
184	14	bajo	13	regular	36	muy alto	63	regular
185	10	bajo	7	bajo	24	regular	41	bajo
186	10	bajo	8	bajo	22	regular	40	bajo
187	14	bajo	11	bajo	37	muy alto	62	regular
188	17	regular	14	regular	32	alto	63	regular
189	15	regular	16	regular	32	alto	63	regular
190	9	bajo	8	bajo	25	alto	42	bajo
191	9	bajo	8	bajo	25	alto	42	bajo

192	11	bajo	7	bajo	24	regular	42	bajo
193	9	bajo	10	bajo	35	muy alto	54	regular
194	15	regular	12	bajo	36	muy alto	63	regular
195	19	regular	16	regular	36	muy alto	71	alto
196	15	regular	11	bajo	37	muy alto	63	regular
197	8	bajo	7	bajo	27	alto	42	bajo
198	12	bajo	12	bajo	37	muy alto	61	regular
199	16	regular	14	regular	33	muy alto	63	regular
200	16	regular	16	regular	13	bajo	45	regular
201	13	bajo	12	bajo	16	bajo	41	bajo
202	15	regular	16	regular	15	bajo	46	regular
203	17	regular	14	regular	17	regular	48	regular
204	13	bajo	15	regular	16	bajo	44	regular
205	13	bajo	15	regular	22	regular	50	regular
206	18	regular	15	regular	20	regular	53	regular
207	13	bajo	9	bajo	18	regular	40	bajo
208	15	regular	15	regular	19	regular	49	regular
209	18	regular	15	regular	21	regular	54	regular
210	17	regular	13	regular	21	regular	51	regular
211	16	regular	13	regular	19	regular	48	regular
212	9	bajo	7	bajo	26	alto	42	bajo
213	17	regular	15	regular	19	regular	51	regular
214	17	regular	14	regular	23	regular	54	regular
215	16	regular	15	regular	29	alto	60	regular
216	10	bajo	13	regular	17	regular	40	bajo
217	11	bajo	8	bajo	29	alto	48	regular

Anexo 3: Validación de contenido de los instrumentos

Anexo 3.1: de validación de la variable gestión directiva

Calificación del Primer Experto: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	

37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	
41	X		X		X		X	
42	X		X		X		X	
43	X		X		X		X	
44	X		X		X		X	
45	X		X		X		X	
46	X		X		X		X	
47	X		X		X		X	
48	X		X		X		X	
49	X		X		X		X	
50	X		X		X		X	
51	X		X		X		X	
52	X		X		X		X	
53	X		X		X		X	
54	X		X		X		X	
55	X		X		X		X	
56	X		X		X		X	
57	X		X		X		X	
58	X		X		X		X	
59	X		X		X		X	
60	X		X		X		X	
61	X		X		X		X	
62	X		X		X		X	
63	X		X		X		X	
64	X		X		X		X	
65	X		X		X		X	
Total	65	0	65	0	65	0	65	0

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(65 + 65 + 65 + 65)}{(65 + 65 + 65 + 65) + (0 + 0 + 0 + 0)} = \frac{260}{260} = 100\%$$

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión directiva		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión directiva en la Municipalidad Distrital de la Esperanza 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

Calificación del Segundo Experto: Dr. Carlos Aberto Noriega Angeles.

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	

37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	
41	X		X		X		X	
42	X		X		X		X	
43	X		X		X		X	
44	X		X		X		X	
45	X		X		X		X	
46	X		X		X		X	
47	X		X		X		X	
48	X		X		X		X	
49	X		X		X		X	
50	X		X		X		X	
51	X		X		X		X	
52	X		X		X		X	
53	X		X		X		X	
54	X		X		X		X	
55	X		X		X		X	
56	X		X		X		X	
57	X		X		X		X	
58	X		X		X		X	
59	X		X		X		X	
60	X		X		X		X	
61	X		X		X		X	
62	X		X		X		X	
63	X		X		X		X	
64	X		X		X		X	
65	X		X		X		X	
Total	65	0	65	0	65	0	65	0

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(65 + 65 + 65 + 65)}{(65 + 65 + 65 + 65) + (0 + 0 + 0 + 0)} =$$

$$\frac{260}{260} = 100\%$$

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión directiva		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión directiva en la Municipalidad Distrital de la Esperanza 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 11 DE JUNIO DEL 2020

Calificación del Tercer Experto: Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

ítem	Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	

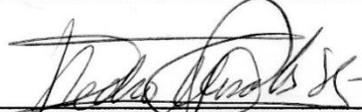
40	X		X		X		X	
41	X		X		X		X	
42	X		X		X		X	
43	X		X		X		X	
44	X		X		X		X	
45	X		X		X		X	
46	X		X		X		X	
47	X		X		X		X	
48	X		X		X		X	
49	X		X		X		X	
50	X		X		X		X	
51	X		X		X		X	
52	X		X		X		X	
53	X		X		X		X	
54	X		X		X		X	
55	X		X		X		X	
56	X		X		X		X	
57	X		X		X		X	
58	X		X		X		X	
59	X		X		X		X	
60	X		X		X		X	
61	X		X		X		X	
62		X		X		X		X
63	X		X		X		X	
64	X		X		X		X	
65	X		X		X		X	
Total	64	1	64	1	64	1	64	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(64 + 64 + 64 + 64)}{(64 + 64 + 64 + 64) + (1 + 1 + 1 + 1)} = \frac{256}{260}$$

$$= 98.4\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión directiva		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión directiva en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Título Profesional	<i>Ingeniero Mecánico - Abogado</i>	Celular	<i>966814497</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés - Trujillo</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 8 de junio de 2020</i>

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 MG. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Anexo 3.2: Ficha de validación de la variable compromiso organizacional

Calificación del Primer Experto: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9		X		X		X		X
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
Total	20	1	20	1	20	1	20	1

Coeficiente de Holsti

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(20+20+20+20)}{(20+20+20+20)+(1+1+1+1)} = \frac{80}{84} =$$

95%

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

Calificación del Segundo Experto: Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles.

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
Total	21	0	21	0	21	0	21	0

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(21 + 21 + 21 + 21)}{(21 + 21 + 21 + 21) + (0 + 0 + 0 + 0)} = \frac{84}{84} = 100\%$$

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 11 DE JUNIO DEL 2020

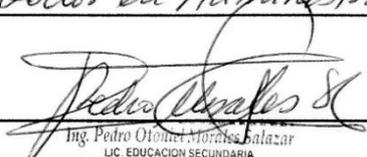
Calificación del Tercer Experto: Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar.

Ítem	Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
Total	21	0	21	0	21	0	21	0

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(21 + 21 + 21 + 21)}{(21 + 21 + 21 + 21) + (0 + 0 + 0 + 0)} = \frac{84}{84} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Título Profesional	<i>Ingeniero Mecánico y Abogado</i>	Celular	<i>966814497</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés - Trujillo</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 8 de junio de 2020</i>

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 MG. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables

Anexo 4.1: Confiabilidad de la variable gestión directiva y dimensiones.

ÍTEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	LIDERAZGO	
1	Tu jefe directo es capaz de generar ideas creativas y minimizar la angustia o temores en el trabajador.	0.937
2	Tu jefe directo muestra capacidad para relacionarse, de hacerse escuchar cuando se requiere y de sentirse a gusto con los demás	0.937
3	Tu jefe directo es capaz de aceptar riesgos creativos y adaptarse al cambio.	0.937
4	Tu jefe directo se orienta a la acción y continúa hasta lograrlo.	0.937
5	Tu jefe directo maneja el cambio constituyendo a todo el personal en agente de cambio, construyendo equipos y manejando conflictos.	0.933
6	Tu jefe directo da alta prioridad a la educación, capacitación y desarrollo de todo el personal.	0.934
7	Tu jefe directo crea una cultura laboral promoviendo lealtades en toda la organización.	0.937
8	Tu jefe directo evalúa el impacto de la educación del personal sobre los resultados de la organización.	0.935
9	Tu jefe directo promueve y premia el desarrollo y aplicación de trabajos alineados con la visión en cada área.	0.937
10	Tu jefe directo revisa la coherencia del plan de trabajo con la nueva visión y los valores del nuevo modelo.	0.937
11	Tu jefe directo trabaja en talleres, desarrollando el plan de trabajo, verificando interrelaciones.	0.937
12	Tu jefe directo revisa los procesos propuestos desde el agregado de valor.	0.937
13	Tu jefe directo adopta como metodología de trabajo el compromiso, pertenencia y satisfacción.	0.933
14	Tu jefe directo crea una visión compartida en los trabajadores de la situación futura deseada de la organización.	0.934
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,807$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	COMUNICACIÓN	Alfa de Cronbach
15	Los directos o Gerentes difunden y consolidan los valores de la cultura de la organización.	0.937
16	La comunicación favorece la identificación del trabajador con la organización.	0.935
17	Los directos o Gerentes colaboran en el afianzamiento de la garantía de calidad total.	0.937
18	Los directos o Gerentes combaten la difusión de rumores que afectan a la moral de los trabajadores y que, de trascender al exterior, pueden ocasionar problemas con los usuarios, proveedores, entes públicos, medios de comunicación, etc.	0.937
19	Los directos o Gerentes no interrumpen o cortan al que habla porque ya saben lo que va a decir.	0.937

20	Los directos o Gerentes mantienen contacto visual, toman notas y usan tono y volumen de voz adecuados.	0.937
21	Los directos o Gerentes consideran que las quejas son una oportunidad para advertir una deficiencia y oportunidad de mejora.	0.933
22	Los directos o Gerentes transmiten información, ideas y emociones a otros en tal forma que las reciben como es la intención.	0.934
23	Los directos o Gerentes aclaran las dudas que surjan en reuniones, ofreciendo información complementaria si es necesario.	0.937
24	Los directos o Gerentes fomentan la participación de todos los asistentes, impiden que tomen la palabra siempre los mismos y calman los ánimos si el ambiente se va caldeando.	0.935
25	Los directos o Gerentes se comunican con el personal para conocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	0.937
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,847$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	Alfa de Cronbach
26	Los directos o Gerentes difunden y consolidan los valores de la cultura de la organización.	0.937
27	La comunicación favorece la identificación del trabajador con la organización.	0.937
28	Los directos o Gerentes colaboran en el afianzamiento de la garantía de calidad total.	0.937
29	Los directos o Gerentes combaten la difusión de rumores que afectan a la moral de los trabajadores y que, de trascender al exterior, pueden ocasionar problemas con los usuarios, proveedores, entes públicos, medios de comunicación, etc.	0.933
30	Los directos o Gerentes no interrumpen o cortan al que habla porque ya saben lo que va a decir.	0.934
31	Los directos o Gerentes mantienen contacto visual, toman notas y usan tono y volumen de voz adecuados.	0.937
32	Los directos o Gerentes consideran que las quejas son una oportunidad para advertir una deficiencia y oportunidad de mejora.	0.935
33	Los directos o Gerentes transmiten información, ideas y emociones a otros en tal forma que las reciben como es la intención.	0.937
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,853$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	MANEJO DE CONFLICTOS	Alfa de Cronbach
34	Los directos o Gerentes saben diagnosticar en forma precisa las causas de un conflicto.	0.937
35	Los directos o Gerentes detectan los potenciales conflictos, ponen al descubierto los desacuerdos y ayudan de manera racional.	0.937
36	Los directos o Gerentes manejan con diplomacia y tacto situaciones tensas y personas difíciles.	0.937
37	Los directos o Gerentes mantienen el diálogo constante con las personas que negocia, para ello preservan el diálogo interno.	0.933
38	Los directos o Gerentes tienen la capacidad de interpretar las emociones de su personal.	0.934

39	Los directos o Gerentes mantienen un bajo nivel de tensión, evitan las amenazas y la hostilidad.	0.937
40	Los directos o Gerentes logran el equilibrio de poder entre las partes.	0.935
41	Los directos o Gerentes gestionan los esfuerzos de confrontación propiciando actos positivos para cada una de las partes.	0.937
42	Los directos o Gerentes detectan disturbios cuando estos se están gestando y toman medidas para calmar a los involucrados.	0.937
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,832$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	TRABAJO EN EQUIPOS	Alfa de Cronbach
43	Los directos o Gerentes promueven entre los miembros de su equipo de trabajo un alto nivel de responsabilidad.	0.937
44	Los directos o Gerentes cuidan que ningún miembro no sea valorado, todos son tratados como parte integral del equipo.	0.937
45	Los directos o Gerentes recompensan y reconocen al individuo más que al equipo de trabajo.	0.933
46	Los directos o Gerentes sostienen que los integrantes del equipo son capaces de sobreponerse a las dificultades, reconociendo las amenazas.	0.934
47	Los directos o Gerentes comparten la misión y la visión con el equipo de trabajo, todos en la organización se sienten comprometidos.	0.937
48	Los directos o Gerentes son buenos conductores del equipo porque están disponibles a oír e interpretar.	0.935
49	Los directos o Gerentes fomentan la comunicación y el trato personal buscando que la relación entre los integrantes no sea meramente profesional.	0.937
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,811$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	TOMA DE DECISIONES	Alfa de Cronbach
50	Los directos o Gerentes asumen la responsabilidad de sus activos	0.937
51	Los directos o Gerentes por lo habitual sienten que ha tomado la decisión correcta.	0.937
52	Los directos o Gerentes por lo habitual toman decisiones racionales y lógicas.	0.937
53	Los directos o Gerentes siempre hacen planes para saber cómo cumplir con las fechas límite.	0.933
54	Los directos o Gerentes Evitan tomar decisiones apresuradas.	0.934
55	Los directos o Gerentes delegan a efecto de que se hagan las cosas.	0.937
56	Los directos o Gerentes rara vez titubean para tomar decisiones.	0.935
57	Los directos o Gerentes pueden actuar con firmeza si fuese necesario.	0.937
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,811$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Alfa de Cronbach

58	Los directos o Gerentes poseen confusión y desorden en la propia oficina.	0.937
59	Los directos o Gerentes manifiestan falta de motivación y disciplina; es indiferente.	0.937
60	Los directos o Gerentes poseen mucha tensión y preocupaciones.	0.937
61	Los directos o Gerentes navegan en el internet, sin ninguna finalidad.	0.933
62	Los directos o Gerentes consultan las páginas web sin metas.	0.934
63	Los directos o Gerentes la planeación realizada es deficiente, ya sea porque los objetivos no claros o porque falla su distribución en corto, mediano y largo plazo.	0.937
64	Los directos o Gerentes aplazan, dejan las cosas para después.	0.935
65	Los directos o Gerentes pretenden hacer las cosas el mismo para estar en todas: invadiendo puestos, aplanando personalidades y matando motivaciones.	0.937
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,931$		
La fiabilidad se considera como BUENA		

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,937$ siendo la fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE.

VALIDEZ DE LA DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DIRECTIVA POR EL MÉTODO FACTORIAL.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.709
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1365.765
	gl	210
	Sig.	.000

Varianza total explicada

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianz a	% acumula do	Total	% de varianz a	% acumulad o
1	17.585	27.054	27.054	17.585	27.054	27.054	14.772	22.725	22.725
2	10.777	16.890	43.944	10.777	16.890	43.944	9.111	14.017	36.742
3	9.444	9.320	53.264	9.444	9.320	53.264	8.062	12.403	49.145
4	8.450	6.350	59.614	8.450	6.350	59.614	8.037	12.364	61.509
5	7.735	5.450	65.064	7.735	5.450	65.064	8.006	12.317	63.065
6	5.642	4.350	69.414	5.642	4.350	69.414	8.006	12.317	65.098
7	5.552	2.530	71.944	3.831	2.530	71.944	7.470	11.492	76.590
8	5.492	2.200	74.144						
9	5.452	2.159	76.303						
10	5.372	1.989	78.292						
11	5.302	1.786	80.078						
12	5.212	1.656	81.734						
13	5.192	1.289	83.023						
14	5.092	1.278	84.301						
15	5.012	1.267	85.568						
16	4.952	1.177	86.745						
17	4.862	1.087	87.832						
18	4.792	1.067	88.899						
19	4.722	1.567	90.466						
20	4.622	1.475	91.941						
21	4.552	0.815	92.756						
22	4.472	0.735	93.491						
23	4.402	0.655	94.145						
24	4.382	0.625	94.770						
25	4.362	0.525	95.295						
26	4.322	0.485	95.780						
27	4.252	0.465	96.245						
28	4.162	0.425	96.670						
29	4.122	0.395	97.065						
30	4.102	0.365	97.430						
31	4.062	0.335	97.764						
32	4.012	0.315	98.079						
33	3.942	0.285	98.364						
34	3.862	0.275	98.639						
35	3.792	0.215	98.854						
36	3.782	0.195	99.049						
37	3.702	0.125	99.174						
38	3.632	0.105	99.279						

39	3.572	0.075	99.353						
40	3.522	0.025	99.378						
41	3.452	0.025	99.403						
42	3.392	0.025	99.428						
43	3.382	0.025	99.453						
44	3.332	0.025	99.478						
45	3.252	0.025	99.503						
46	3.222	0.025	99.528						
47	3.122	0.025	99.552						
48	3.072	0.025	99.577						
49	3.032	0.025	99.602						
50	3.022	0.025	99.627						
51	2.962	0.025	99.652						
52	2.862	0.025	99.677						
53	2.782	0.025	99.702						
54	2.772	0.025	99.727						
55	2.732	0.025	99.751						
56	2.712	0.025	99.776						
57	2.672	0.025	99.801						
58	2.622	0.025	99.826						
59	2.542	0.025	99.851						
60	2.512	0.025	99.876						
61	2.452	0.025	99.901						
62	2.352	0.025	99.926						
63	2.272	0.025	99.950						
64	2.222	0.025	99.975						
65	2.182	0.025	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado ^a							
	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
ÍTEM62	.936						
ÍTEM30	.936						
ÍTEM46	.936						
ÍTEM6	.936						
ÍTEM22	.936						
ÍTEM54	.936						
ÍTEM14	.936						
ÍTEM38	.936						
ÍTEM53	.924						
ÍTEM13	.924						

ÍTEM37	.924					
ÍTEM5	.924					
ÍTEM29	.924					
ÍTEM45	.924					
ÍTEM61	.924					
ÍTEM21	.924					
ÍTEM65		.998				
ÍTEM1		.998				
ÍTEM41		.998				
ÍTEM33		.998				
ÍTEM57		.998				
ÍTEM17		.998				
ÍTEM49		.998				
ÍTEM9		.998				
ÍTEM25		.998				
ÍTEM31			.990			
ÍTEM7			.990			
ÍTEM47			.990			
ÍTEM15			.990			
ÍTEM55			.990			
ÍTEM39			.990			
ÍTEM23			.990			
ÍTEM63			.990			
ÍTEM60				.993		
ÍTEM12				.993		
ÍTEM28				.993		
ÍTEM20				.993		
ÍTEM44				.993		
ÍTEM4				.993		
ÍTEM36				.993		
ÍTEM52				.993		
ÍTEM58					.987	
ÍTEM42					.987	
ÍTEM34					.987	
ÍTEM18					.987	
ÍTEM50					.987	
ÍTEM2					.987	
ÍTEM26					.987	
ÍTEM10					.987	
ÍTEM43						.992
ÍTEM51						.992
ÍTEM3						.992
ÍTEM35						.992
ÍTEM27						.992

ÍTEM11						.992	
ÍTEM59						.992	
ÍTEM19						.992	
ÍTEM56							.924
ÍTEM16							.924
ÍTEM48							.924
ÍTEM64							.924
ÍTEM32							.924
ÍTEM8							.924
ÍTEM24							.924
ÍTEM40							.924

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

a La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Anexo 4.2: Confiabilidad de la variable compromiso organizacional y dimensiones.

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	COMPROMISO AFECTIVO	
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	0.687
2	Siento de verdad que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	0.711
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	0.69
4	En esta organización me siento como en familia.	0.675
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	0.69
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización	0.684
7	Me siento parte integrante de esta organización.	0.689
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,807$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	COMPROMISO NORMATIVO	Alfa de Cronbach
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	0.686
9	Creo que debo mucho a esta organización.	0.695
10	Esta organización se merece mi lealtad.	0.707
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	0.685
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	0.681
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	0.693
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,847$		
La fiabilidad se considera como BUENA		
	COMPROMISO NECESARIO	Alfa de Cronbach
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	0.678
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	0.697
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	0.719
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	0.688
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	0.692
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones.	0.688

20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	0.691
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	0.681
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,853$		
La fiabilidad se considera como BUENA		

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,701$ siendo la fiabilidad se considera como ACEPTABLE.

VALIDEZ DE LAS DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL POR EL MÉTODO FACTORIAL.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.884
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2025.742
	gl	210
	Sig.	.000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.285	29.929	29.929	6.285	29.929	29.929	4.849	23.092	23.092
2	3.938	18.754	48.683	3.938	18.754	48.683	3.335	15.881	38.974
3	1.115	5.308	53.991	1.115	5.308	53.991	3.154	15.017	53.991
4	1.015	4.832	58.823						
5	.910	4.331	63.154						
6	.855	4.070	67.224						
7	.731	3.479	70.703						
8	.681	3.245	73.948						
9	.639	3.045	76.993						
10	.615	2.929	79.922						
11	.579	2.758	82.680						
12	.537	2.555	85.235						
13	.484	2.305	87.540						
14	.455	2.169	89.709						
15	.411	1.959	91.667						
16	.388	1.848	93.515						
17	.361	1.717	95.232						
18	.346	1.646	96.878						
19	.248	1.181	98.060						
20	.221	1.051	99.111						
21	.187	.889	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a			
	Componente		
	1	2	3
ÍTEM20	.862		
ÍTEM17	.821		
ÍTEM21	.815		
ÍTEM14	.807		
ÍTEM19	.765		
ÍTEM15	.750		
ÍTEM18	.678		
ÍTEM16	.628		
ÍTEM11		.814	
ÍTEM12		.795	
ÍTEM8		.644	
ÍTEM13		.628	
ÍTEM7		.492	
ÍTEM9		.481	
ÍTEM1			.661
ÍTEM5			.625
ÍTEM3			.594
ÍTEM4			.588
ÍTEM6			.559
ÍTEM10			.556
ÍTEM2			.541
Método de extracción: análisis de componentes principales.			
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.			
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.			

Anexo 5: Fichas técnicas de los instrumentos

Anexo 5.1: Ficha técnica del instrumento de la variable gestión directiva.

Nombre:

Cuestionario de la variable gestión directiva

Autor:

Br. Rojas Gómez, Alex Junior

Objetivo:

Determinar el nivel de gestión directiva de los servidores públicos de la MDE, 2019

Normas:

- Al momento de encuestar a los servidores públicos de la MDE se pidió honestidad, veracidad en las respuestas; para la obtención de que toda información sea real y objetiva.

Muestra:

Los participantes son 217 de diferentes subgerencias de la MDE

Unidad de análisis:

Cada uno de los servidores públicos de la MDE.

Modo de aplicación:

- El cuestionario de la variable de gestión directiva consta de 65 ítems, con sus respectivas dimensiones; cada una cuenta con respuestas de 5 escalas según escala de Likert.
- Cada uno de los servidores encuestados llenaron el cuestionario de forma individual, siguiendo las respectivas instrucciones del cuestionario.

Estructura:

La evaluación de la variable gestión directiva es mediante el cuestionario de la variable de gestión directiva y sus respuestas esta conformada según escala de Likert: Totalmente de acuerdo; de acuerdo; ni en desacuerdo ni de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; cada una con valores de 1 al 5 respectivamente.

Se realizó en base al instrumento de evaluación de la investigación de Lujan (2016), en donde se mejoró; cuenta con 7 dimensiones, cada

dimensión presenta los siguientes ítems: la dimensión liderazgo con 3 indicadores y 14 ítems; la dimensión comunicación con 2 indicadores y 11 ítems; la dimensión motivación en el trabajo con 2 indicadores y 8 ítems; la dimensión manejo de conflictos con 2 indicadores y 9 ítems; la dimensión trabajo en equipo con 2 indicadores con 7 ítems; la dimensión toma de decisiones con 2 indicadores y con 8 ítems; y la dimensión administración del tiempo con 2 indicadores y 8 ítems

Escala de medición de la variable gestión directiva:

Intervalo	Nivel
0-97	Muy bajo
98-146	Bajo
147-195	Regular
196-244	Alto
245-293	Muy alto

Escala por dimensiones:

Dimensión	Intervalo	Nivel
Motivación en el trabajo y toma de decisiones	0-8	Muy bajo
	9-16	Bajo
	17-24	Regular
	25-32	Alto
	33-40	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Liderazgo	0-11	Muy bajo
	12-28	Bajo
	29-42	Regular
	43-56	Alto
	57-70	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Comunicación	0-11	Muy bajo
	12-22	Bajo
	23-33	Regular
	34-44	Alto
	45-55	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Manejo de conflictos	0-9	Muy bajo
	10-18	Bajo
	19-27	Regular
	28-36	Alto
	37-45	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Trabajo en equipos	0-7	Muy bajo
	8-14	Bajo
	15-21	Regular
	22-28	Alto
	29-35	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Administración del tiempo	33-40	Muy bajo
	25-32	Bajo
	17-24	Regular
	9-16	Alto
	0-8	Muy alto

Escala valorativa de las respuestas de los ítems:

Totalmente en desacuerdo	=	1
En desacuerdo	=	2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	=	3
De acuerdo	=	4
Totalmente de acuerdo	=	5

Validación:

El instrumento fue validado por tres expertos en el tema; utilizando la validez de contenido mediante la prueba del coeficiente de Hostli; la cual señala, el mínimo valor de la razón de validez de contenido para el criterio de 3 expertos es igual a 0,99; para demostrar el acuerdo de ello no ocurre al azar. Cada uno de los expertos obtuvo las siguientes rubricas para evaluar: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (100%), Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (100%), Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (98%); los expertos en

promedio coincidieron que los ítems del instrumento son muy buenos, en un promedio de 99% (equivalente a 0,99); por consiguiente, el instrumento para la variable de gestión directiva es válido con los planteamientos de la investigación.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,937$ siendo la fiabilidad se considera como muy alta.

Anexo 5.2: Ficha técnica del instrumento de la variable compromiso organizacional.

Nombre:

Cuestionario de la variable compromiso organizacional

Autor:

Br. Rojas Gómez, Alex Junior

Objetivo:

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019

Normas:

- Al momento de encuestar a los servidores públicos de la MDE se pidió honestidad, veracidad en las respuestas; para la obtención de que toda información sea real y objetiva.

Muestra:

Los participantes son 217 de diferentes subgerencias de la MDE

Unidad de análisis:

Cada uno de los servidores públicos de la MDE.

Modo de aplicación:

- El cuestionario de la variable de compromiso organizacional directiva consta de 21 items, con sus respectivas dimensiones; cada una cuenta con respuestas de 5 escalas según escala de Likert.
- Cada uno de los servidores encuestados llenaron el cuestionario de forma individual, siguiendo las respectivas instrucciones del cuestionario.

Estructura:

La evaluación de la variable compromiso organizacional es mediante el cuestionario de la variable compromiso organizacional; y sus respuestas está conformada según escala de Likert: Totalmente de acuerdo; de acuerdo; ni en desacuerdo ni de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; cada una con valores de 1 al 5 respectivamente.

Se realizó en base al instrumento de evaluación de la investigación de Lujan (2016), en donde se mejoró; cuenta con 3 dimensiones, cada dimensión presenta los siguientes ítems: la dimensión compromiso afectivo con 7 indicadores y 7 ítems; la dimensión compromiso normativo 5 indicadores y 6 ítems; y la dimensión compromiso necesario con 6 indicadores y 8 ítems

Escala de medición de la variable compromiso organizacional

Intervalo	Nivel
0-21	Muy bajo
22-42	Bajo
43-63	Regular
64-84	Alto
85-105	Muy alto

Escala por dimensiones:

Dimensión	Intervalo	Nivel
Compromiso afectivo	0-7	Muy bajo
	8-14	Bajo
	15-21	Regular
	22-28	Alto
	29-35	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Compromiso normativo	0-6	Muy bajo
	7-12	Bajo
	13-18	Regular
	19-24	Alto
	25-30	Muy alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
Compromiso normativo	0-8	Muy bajo
	9-16	Bajo
	17-24	Regular
	25-32	Alto
	33-40	Muy alto

Escala valorativa de las respuestas de los ítems:

Totalmente en desacuerdo	=	1
En desacuerdo	=	2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	=	3
De acuerdo	=	4
Totalmente de acuerdo	=	5

Validación:

Para la variable compromiso organizacional, la validez de los 3 expertos fue la siguiente: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (95%), Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (100%), Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (100%), donde los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son muy buenos, en un promedio de 98% (equivalente a 0,98); por

consiguiente, el instrumento para la variable de compromiso organizacional es válido con los planteamientos de la investigación.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,701$ siendo la fiabilidad se considera como alta.

Anexo 6: Cuestionario de la variable gestión directiva

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuestas que consideres se aproxime mas a su realidad que observa en la organización. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Definitivamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni desacuerdo ni de acuerdo	3
De acuerdo	4
Definitivamente en acuerdo	5

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO					
1	Tu jefe directo es capaz de generar ideas creativas y minimizar la angustia o temores en el trabajador.					
2	Tu jefe directo muestra capacidad para relacionarse, de hacerse escuchar cuando se requiere y de sentirse a gusto con los demás					
3	Tu jefe directo es capaz de aceptar riesgos creativos y adaptarse al cambio.					
4	Tu jefe directo se orienta a la acción y continúan hasta lograrlo.					
5	Tu jefe directo maneja el cambio constituyendo a todo el personal en agente de cambio, construyendo equipos y manejando conflictos.					
6	Tu jefe directo da alta prioridad a la educación, capacitación y desarrollo de todo el personal.					
7	Tu jefe directo crea una cultura laboral promoviendo lealtades en toda la organización.					
8	Tu jefe directo evalúa el impacto de la educación del personal sobre los resultados de la organización.					
9	Tu jefe directo promueve y premian el desarrollo y aplicación de trabajos alineados con la visión en cada área.					
10	Tu jefe directo revisa la coherencia del plan de trabajo con la nueva visión y los valores del nuevo modelo.					
11	Tu jefe directo trabaja en talleres desarrollando el plan de trabajo, verificando interrelaciones.					

12	Tu jefe directo revisa los procesos propuestos desde el agregado de valor.					
13	Tu jefe directo adopta como metodología de trabajo el compromiso, pertenencia y satisfacción.					
14	Tu jefe directo crea una visión compartida en los trabajadores de la situación futura deseada de la organización.					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN						
15	Los directos o Gerentes difunden y consolidan los valores de la cultura de la organización.					
16	La comunicación favorece la identificación del trabajador con la organización.					
17	Los directos o Gerentes colaboran en el afianzamiento de la garantía de calidad total.					
18	Los directos o Gerentes combaten la difusión de rumores que afectan a la moral de los trabajadores y que, de trascender al exterior, pueden ocasionar problemas con los usuarios, proveedores, entes públicos, medios de comunicación, etc.					
19	Los directos o Gerentes no interrumpen o cortan al que habla porque ya saben lo que va a decir.					
20	Los directos o Gerentes mantienen contacto visual, toman notas y usan tono y volumen de voz adecuados.					
21	Los directos o Gerentes consideran que las quejas son una oportunidad para advertir una deficiencia y oportunidad de mejora.					
22	Los directos o Gerentes transmiten información, ideas y emociones a otros en tal forma que las reciben como es la intención.					
23	Los directos o Gerentes aclaran las dudas que surjan en reuniones, ofreciendo información complementaria si es necesario.					
24	Los directos o Gerentes fomentan la participación de todos los asistentes, impiden que tomen la palabra siempre los mismos y calman los ánimos si el ambiente se va caldeando.					
25	Los directos o Gerentes se comunican con el personal para conocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO						
26	Los directos o Gerentes motivan a los trabajadores para iniciar una actividad y realizarla con calidad.					
27	Los directos o Gerentes generan estructuras administrativas eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas en la organización.					
28	Los directos o Gerentes explican con claridad las etapas de los proyectos, haciendo prevalecer en todo momento la verdad.					
29	Los directos o Gerentes motivan a los trabajadores para lograr buenos resultados.					
30	Los directos o Gerentes motivan a los trabajadores para poder mejorar cuando el logro de los resultados está por debajo de lo esperado.					

31	Los directos o Gerentes crean retos, que estimulen la energía e intereses, reconozcan los triunfos de los trabajadores.					
32	Los directos o Gerentes fomentan sentimientos de logro cuando se tiene un desempeño exitoso.					
33	Los directos o Gerentes otorgan recompensas congruentes con el desempeño del personal					
DIMENSION 4: MANEJO DE CONFLICTOS						
34	Los directos o Gerentes saben diagnosticar en forma precisa las causas de un conflicto.					
35	Los directos o Gerentes detectan los potenciales conflictos, ponen al descubierto los desacuerdos y ayudan de manera racional.					
36	Los directos o Gerentes manejan con diplomacia y tacto situaciones tensas y personas difíciles.					
37	Los directos o Gerentes mantienen el diálogo constante con las personas que negocia, para ello preservan el diálogo interno.					
38	Los directos o Gerentes tienen la capacidad de interpretar las emociones de su personal.					
39	Los directos o Gerentes mantienen un bajo nivel de tensión, evitan las amenazas y la hostilidad.					
40	Los directos o Gerentes logran el equilibrio de poder entre las partes.					
41	Los directos o Gerentes gestionan los esfuerzos de confrontación propiciando actos positivos para cada una de las partes.					
42	Los directos o Gerentes detectan disturbios cuando estos se están gestando y toman medidas para calmar a los involucrados.					
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPOS						
43	Los directos o Gerentes promueven entre los miembros de su equipo de trabajo un alto nivel de responsabilidad.					
44	Los directos o Gerentes cuidan que ningún miembro no sea valorado, todos son tratados como parte integral del equipo.					
45	Los directos o Gerentes recompensan y reconocen al individuo más que al equipo de trabajo.					
46	Los directos o Gerentes sostienen que los integrantes del equipo son capaces de sobreponerse a las dificultades, reconociendo las amenazas.					
47	Los directos o Gerentes comparten la misión y la visión con el equipo de trabajo, todos en la organización se sienten comprometidos.					
48	Los directos o Gerentes son buenos conductores del equipo porque están disponibles a oír e interpretar.					
49	Los directos o Gerentes fomentan la comunicación y el trato personal buscando que la relación entre los integrantes no sea meramente profesional.					

DIMENSION 6: TOMA DE DECISION						
50	Los directos o Gerentes asumen la responsabilidad de sus activos					
51	Los directos o Gerentes por lo habitual sienten que ha tomado la decisión correcta.					
52	Los directos o Gerentes por lo habitual toman decisiones racionales y lógicas.					
53	Los directos o Gerentes siempre hacen planes para saber cómo cumplir con las fechas límite.					
54	Los directos o Gerentes Evitan tomar decisiones apresuradas.					
55	Los directos o Gerentes delegan a efecto de que se hagan las cosas.					
56	Los directos o Gerentes rara vez titubean para tomar decisiones.					
57	Los directos o Gerentes pueden actuar con firmeza si fuese necesario.					
DIMENISÓN 7: ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO						
58	Los directos o Gerentes poseen confusión y desorden en la propia oficina.					
59	Los directos o Gerentes manifiestan falta de motivación y disciplina; es indiferente.					
60	Los directos o Gerentes poseen mucha tensión y preocupaciones.					
61	Los directos o Gerentes navegan en el internet, sin ninguna finalidad.					
62	Los directos o Gerentes consultan las páginas web sin metas.					
63	Los directos o Gerentes la planeación realizada es deficiente, ya sea porque los objetivos no claros o porque falla su distribución en corto, mediano y largo plazo.					
64	Los directos o Gerentes aplazan, dejan las cosas para después.					
65	Los directos o Gerentes pretenden hacer las cosas el mismo para estar en todas: invadiendo puestos, aplanando personalidades y matando motivaciones.					
Puntaje:.....						

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 7: Cuestionario de la variable compromiso organizacional

Este cuestionario contiene frases cortas que describen como usted se siente en su trabajo. Para ello debe responder con total sinceridad de acuerdo a su pensar; las respuestas se presentan en una escala de la siguiente manera:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni desacuerdo ni de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuesta “buenas” o “malas”.

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO	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. En esta organización me siento como en familia.					
	05. Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.					
	06. No me siento emocionalmente unido a esta organización					
	07. Me siento parte integrante de esta organización.					
COMPROMISO NORMATIVO	08. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
	09. Creo que debo mucho a esta organización.					
	10. Esta organización se merece mi lealtad.					
	11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
	12. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					

	13. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
COMPROMISO NECESARIO	14. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
	15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
	16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
	17. Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
	18. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
	19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones.					
	20. Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.					
	21. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

**Anexo 8: Constancia de la realización del estudio de investigación emitida
por la institución**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE,

La Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza,
Provincia Trujillo, Departamento de la Libertad.

HACE CONSTAR:

Que, el Br. Rojas Gómez Alex Junior, maestrista en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, ha **SOLICITADO** autorización para la realizar un estudio de investigación, por lo que se concedió la autorización correspondiente, otorgándosele todas las facilidades del caso, así como toda la información que haya considerado necesaria para el cumplimiento de su propósito, en estricta relación a su investigación. Así mismo se hace constar que se le autorizo la aplicación de dos instrumentos de investigación consistente en cuestionarios relacionados a la **Tesis: Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019.**

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

La Esperanza, Junio 2020

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
Gerencia de Recursos Humanos

Abog. MARIO RAMOS ECHANDIA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 9: Matriz de consistencia interna del informe de investigación.

Título de la investigación: gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019.

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
		VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo - 2019?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>Utilidad metodológica; en esta investigación se usó dos instrumentos para evaluar cada variable, estos nos servirán para conocer el nivel de cada una de las variables en estudio.</p> <p>Implicancias prácticas; realizar esta investigación ayudara a que los servidores de la institución,</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS: Sagredo y Castello (2019). <i>Gestión directiva y clima organizacional en la organización de personas adultas en Chile</i>. [Revista Actualidades Investigativas en Educación, Universidad de Costa Rica].</p> <p>Cerna, Mercado & León (2018). <i>Job Satisfaction and Organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States</i>. [Artículo, Universidad Autónoma del estado de México y</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DIRECTIVA</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Para Rojas (Stoner et al. 1996, p-11) la gestión directiva es un proceso de diversas habilidades directivas para la realización de las tareas y la dirección de los colaboradores en la organización de todas las áreas con la finalidad del alcance de todos objetivos propuestos en conjunto.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL: Se hizo a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario a los</p>	LIDERAZGO	<p>Estilo de liderazgo</p> <p>Constructor de cultura organizacional</p> <p>Gestor de cambios</p>	<p>MÉTODO: La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que utiliza el método de recolección de información y datos a través de los instrumentos, en este caso el cuestionario, luego de ello se usó la técnica de la encuesta donde se recogió la información numérica para su respectivo proceso estadístico y su análisis pertinente de la investigación</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: La investigación es descriptiva, ya que describe situaciones o fenómenos, De acuerdo al fin que persigue, es aplicada, ya que los resultados que se van a obtener permitirán mitigar</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS: en la tabla 3 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes: En la variable gestión directiva presenta los niveles regular 62.2%; y bajo 37.8%; la variable compromiso organizacional presenta los niveles alto con el 9.2%, regular con 57.1%, y bajo con 33.6%. En la Tabla 4 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes: la variable gestión directiva presenta en sus 6 primeras dimensiones más del 50% de los datos en el nivel regular en el siguiente orden: liderazgo 99.5%, comunicación</p>	<p>En muchas investigaciones hemos visto como la gestión directiva influye en el compromiso de los colaboradores de una organización; en nuestra investigación se comprobó que para los colaboradores del municipio de La Esperanza si hay una relación fuerte positiva y directa con 1% de significancia entre la variable gestión directiva con el compromiso organizacional de sus servidores En la Tabla 3, del cotejo de la variable de la gestión directiva y el compromiso organizacional</p>	<p>La gestión directiva tiene relación positiva y muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.819 (relación fuerte, positiva) y valor de Tau-b de Kendall de 0.792, la significancia de correlación fue 0.000 (P<0,01); entonces se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.</p> <p>Se identificó que el nivel de avance</p>	<p>Se recomienda a la Gerencia Municipal retroalimentar y capacitar a su personal respecto al Liderazgo en la gestión directiva para una buena gestión administrativa, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a la comunicación horizontal o vertical Liderazgo entre los servidores y los directivos para una buena gestión, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal motivar a su personal con incentivos, premios de acuerdo a sus logros alcanzados en los servidores y los directivos para una buena gestión y un</p>
		COMUNICACION	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Función de la comunicación</p>						

<p>mejoren la calidad de sus servicios en las diferentes áreas de trabajo, ya que se conocerá actualmente como está la gestión directiva y el compromiso con la institución.</p> <p>Conveniencia, este estudio es realmente de mucha importancia, ya que se conocerá como se encuentra actualmente la gestión directiva y el compromiso organizacional de sus trabajadores del municipio de la Esperanza.</p> <p>Relevancia social, la finalidad es conocer su relación entre las variables estudiadas con ello permitirá aportar mejoras en la gestiones directivas de la MDE y contribuirá a que los colaboradores se sientan comprometidos</p>	<p>Universidad de Guadalajara México].</p> <p>Romero (2017). <i>Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales-Ecuador</i>. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].</p> <p>Zans (2017). <i>Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016</i>. [Tesis de maestría, Universidad</p>	<p>colaboradores que formaran parte de la muestra que asciende a un total de 217 servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, el mismo que permitió identificar sus dimensiones. y ser medibles en niveles.</p> <p>Con nivel de intervalo: Muy alto: 245-293 Alto: 196-244 Regular: 147-195 Bajo: 98-146 Muy bajo: 0-97</p> <p>Se utilizó la prueba Tau-b de Kendall y el coeficiente Rho de Spearman, con nivel de significancia al 5%.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN: Escala tipo Likert</p> <p>Ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p>			<p>la problemática de la organización.</p> <p>De acuerdo a su carácter es correlacional donde se busca determinar la relación entre dos variables en estudio, mediante una prueba estadística.</p> <p>De acuerdo a su naturaleza la investigación es cuantitativa porque analizara datos mediante un instrumento de evaluación para el recojo de información, donde se aplicara una encuesta a los colaboradores de la organización en estudio para determinar la relación de las variables mediante mediciones numéricas y precisas para su análisis pertinente.</p> <p>De acuerdo a su alcance temporal es transversal, porque se recogió la información en</p>	<p>98.2%, motivación 98.2%, manejo de conflictos 94.9%, toma de decisión 69.1% y trabajo en equipo 65%; mientras que la dimensión administración del tiempo presenta un nivel alto con 57.1% en la tabla 5 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes: la dimensión compromiso afectivo, tiene el nivel muy bajo un 4.1%, bajo 58.5%, regular 36.9%, y alto un 0.5%; la dimensión compromiso normativo, tiene el nivel muy bajo un 3.7%, bajo 49.3%, regular 46.1%, y alto un 0.9%; y la dimensión compromiso necesario, tiene el nivel bajo un 6.5%, regular 21.2%, alto un 31.8%, y muy alto un 40.6%. en la tabla 8 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores:</p>	<p>de los servidores de la MDE, el nivel que sobresa es el regular en ambos casos con 62.2% y 57.1% respectivamente, siguiendo del nivel bajo con 37.8% y 33.6% respectivamente; es decir que la gestión directiva en la MDE es entre regular y baja y su compromiso organizacional se ve reflejado en ella, presentando en los dos una pésima gestión y un bajo compromiso en la institución. Esta investigación reafirma los conceptos dados por los diferentes autores mostrando así a la gestión directiva como una variable importante en el estudio de una organización y como ello influye en el</p>	<p>de la gestión directiva de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; es regular con 62.2% a baja con 37.8%.</p> <p>Se identificó que el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; es regular con 57.1% a baja con 33.6%</p> <p>El Liderazgo de la gestión directiva no tienen relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.033 (relación muy débil,</p>	<p>buen compromiso organizacional, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto al manejo de conflictos, buscando soluciones a las problemáticas con su personal a cargo para una buena gestión, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a trabajo en equipos a los servidores y los directivos para una buena gestión, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a la toma de decisiones en la gestión directiva para una buena gestión, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal</p>
---	---	--	--	--	---	---	---	--	---

<p>en la organización.</p> <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: O1: Identificar el nivel de la gestión directiva y sus dimensiones: liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, manejo de conflictos, trabajo en equipo, toma de decisiones, administración del tiempo de los servidores de la MDE, 2019. O2: Identificar el nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso necesario de los</p>	<p>Nacional Autónoma de Nicaragua].</p> <p>Rodríguez (2015). <i>Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio De Coordinación De Desarrollo Social</i>. [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador].</p> <p>Chanchahuaña (2018). <i>Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú-EE.UU. de Villa El Salvador</i> [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].</p> <p>Cóndor (2018). <i>Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un hospital</i></p>	<p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p></p> <p>MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO</p> <p>MANEJO DE CONFLICTOS</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>TOMA DE DECISIONES</p> <p>ADMINISTRACION DEL TIEMPO</p>	<p></p> <p>Compromiso y Recompensas</p> <p>Razón Y Control de emociones</p> <p>Trabajo efectivo y Liderazgo efectivo</p> <p>Delegación Y Planeación</p> <p>Actitud Y responsabilidad</p>	<p>un tiempo determinado.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Es una investigación de diseño correlacional simple, trasversal ya que tomara las variables en un solo momento y tiempo determinado y se analizara la relación entre ellas</p> <p>POBLACION: los servidores públicos que cumplen diversas funciones en diferentes áreas sea administrativo o de campo en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019. Un total de 500 servidores.</p> <p>MUESTRA: está compuesta por 217 servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019, entre hombres y mujeres.</p>	<p>el 27.6% presenta nivel bajo en gestión directiva y bajo en compromiso organizacional, el 52.5% un nivel regular en gestión directiva y regular en compromiso organizacional, y 8.8% nivel regular en gestión directiva y alto en compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman =0.819, Tau-b de Kendall es 0.792 existe relación alta positiva entre las variables; p-valor=0.000; como p-valor es menor a 1% de significancia (P<0,01); se concluye que la gestión directiva si tiene relación muy significativa con la variable compromiso. en la tabla 9 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 33.6% tiene un nivel regular en liderazgo y bajo en compromiso</p>	<p>compromiso organizacional de todos sus colaboradores. En la Tabla 4, en el cotejo de resultados obtenidos en los niveles de la variable gestión directiva y de las 6 dimensiones; liderazgo, comunicación, motivación en el trabajo, manejo de conflictos, trabajo en equipo y toma de decisiones más del 50% presentan un nivel regular, mientras que la dimensión administración del tiempo presenta un nivel alto de gestión con 57.1%; como nos mostró en la tabla anterior, el nivel de gestión de los directivos o gerentes del municipio se mantiene entre regular a bajo. Aunque solo la dimensión administración del tiempo sobresa de las demás, aun así esto es preocupante, ya</p>	<p>despreciable) y valor de Tau-b de Kendall 0.032, la significancia de correlación fue 0.321 (P>0,05).</p> <p>La comunicación de la gestión directiva no tienen relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.093 (relación muy débil, despreciable) y valor de Tau-b de Kendall 0.09, la significancia de correlación fue 0.075 (P>0,05).</p> <p>La motivación en el trabajo de la gestión directiva no tienen relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019;</p>	<p>monitorear a su personal respecto a la administración del tiempo debido a que solo utilizan el tiempo en cosas ambiguas que no tienen nada que ver con el trabajo, para así mejorar la gestión directiva, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal brindar apoyo económica, y profesional en donde les impulsen a seguir estudiando y capacitándose con el fin de mantenerse comprometidos afectivamente con los servidores y directivos para mejorar el compromiso afectivo, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p> <p>Se recomienda a la Gerencia Municipal promover líneas de carreras, como ascensos, reconocimientos por el trabajo realizado y el aporte brindado a la institución para mejorar el compromiso necesario en la organización, ya que en nuestra investigación, se</p>
---	---	--	---	--	---	---	---	---	---

<p>servidores de la MDE, 2019. Los objetivos específicos de contrastación, se tiene: O3: La dimensión liderazgo de la gestión directiva influyen significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. O4: La dimensión comunicación de la gestión directiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. O5: La dimensión motivación en el trabajo de la gestión directiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. O6: La dimensión manejo de conflictos de la gestión directiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. O7: La dimensión</p>	<p><i>de Essalud de Lima 2018.</i> [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Challape y Quispe (2017). <i>Habilidades Directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa</i> [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Rojas (2017). <i>Gestión Administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública-Lima</i> [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Zegarra (2019). <i>Gestión organizacional y gestión documental en la municipalidad distrital de</i></p>				<p>MUESTREO: Para la investigación se usó la técnica del muestreo probabilístico, el muestreo aleatorio simple, donde se estimó el tamaño de muestra con la proporción poblacional por presentar datos cualitativos, para poblaciones finitas, al 95% de confianza, con un error del 5% y una probabilidad de éxito y fracaso del 50%.</p>	<p>organizacional, 56.7% tiene un nivel regular en liderazgo compromiso organizacional, y 9.2% un nivel regular en liderazgo y alto en compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman = 0.033 y Tau-b de Kendall =0.032 no hay relación entre las variables, p-valor=0.321, como p-valor es mayor al 5% de significancia (P>0,05); se concluye que la dimensión liderazgo no tiene relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. en la tabla 10 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 33.2% tienen un nivel regular en comunicación y bajo en compromiso organizacional, 55.8% tienen un nivel regular en comunicación</p>	<p>que en muchas de las investigaciones hemos visto cómo influye la gestión directiva en muchos aspectos laborales que compromete el rendimiento en el trabajo de los colaboradores. En la Tabla 5, del cotejo de resultados obtenidos los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional; la dimensión compromiso afectivo y normativo, tienen el mayor porcentaje en el nivel bajo con 58.5% y 49.3% respectivamente, siguiendo casi por mucho el nivel regular con 36.9% y 46.1% respectivamente mostrándonos que para estas dos dimensiones el compromiso organizacional en los servidores públicos es deficiente, en cambio en la dimensión</p>	<p>con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.033 (relación muy débil, despreciable) y valor de Tau-b de Kendall 0.032, la significancia de correlación fue 0.321 (P>0,05). El manejo de conflictos de la gestión directiva no tiene relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.078 (relación muy débil despreciable) y valor de Tau-b de Kendall 0.075, la significancia de correlación fue 0.185 (P>0,05). El trabajo en equipos de la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el</p>	<p>determinó un nivel bajo a regular. Se recomienda a la Gerencia Municipal capacitar a su personal respecto a valores, ética profesional en la organización para mejorar el compromiso normativo en los servidores y los directivos para una buena gestión, ya que en nuestra investigación, se determinó un nivel bajo a regular.</p>
---	--	--	--	--	---	--	---	---	---

<p>trabajo en equipo de la gestión directiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.</p> <p>O8: La dimensión toma de decisiones de la gestión directiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.</p> <p>O9: La dimensión administración del tiempo de la gestión directiva influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la MDE,2019.</p> <p>O10: La gestión directiva influye significativamente en la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.</p> <p>O11: La gestión directiva influye significativamente en la dimensión compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de</p>	<p><i>Salaverry, Trujillo 2019.</i> [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].</p> <p>Carrasco (2017). <i>Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 Trujillo, 2017.</i> [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].</p> <p>De la Puente (2017). <i>Compromiso Organizacional y motivación del logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</i> [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</p> <p>Los "directivos de la organización son los</p>					<p>compromiso organizacional, 9.2% tienen un nivel regular en comunicación y alto en compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.093 y Tau-b de Kendall=0.090 no tienen relación las variables, p-valor=0.075, como p-valor es mayor al 5% de significancia estándar (P>0,05); se concluye que la dimensión comunicación no hay relación entre el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. en la tabla 10 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 33.2% tienen un nivel regular en comunicación y bajo en compromiso organizacional, 55.8% tienen un nivel regular en comunicación compromiso organizacional,</p>	<p>compromiso necesario tiene el mayor porcentaje en el nivel muy alto con 40.6% siguiendo el nivel alto con 31.2% y el nivel regular con 21.2%; en esta dimensión donde el compromiso organizacional tiene que ver con la necesidades que tienen los trabajadores de seguir en una organización por lo que la empresa o institución le brinda, o porque no tiene otra opción más que quedarse a trabajar allí hasta encontrar algo mejor, vemos que esta dimensión tiene un nivel alto a muy alto que indica que los trabajadores se sienten más comprometidos con la organización ya que cubre las mínimas necesidades básicas y por ello se comprometen</p>	<p>compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.326 (relación débil, directa) y valor de Tau-b de Kendall 0. 316, la significancia de correlación fue 0.000 (P<0,01).</p> <p>La toma de decisiones de la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.341 (relación débil, directa) y valor de Tau-b de Kendall 0. 329, la significancia de correlación fue 0.000 (P<0,01).</p>	
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la MDE, 2019. O12: La gestión directiva influye significativamente en la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: La gestión directiva tiene relación significativa con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo-2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS. H1: Existe relación directa entre la dimensión liderazgo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H2: Existe relación directa entre la dimensión comunicación de la gestión directiva y el compromiso organizacional de</p>	<p>responsables de dirigir a los trabajadores para concretizar los objetivos estratégicos planteados que conducen al éxito organizacional"; (Bonifaz, 2012:3)</p> <p>El compromiso o engagement lo define como un concepto, es lo que algunos empleados tienen o no de acuerdo a como se defina o mida esto. Mayormente lo estudian las grandes empresas, consultoras globales. (Saracho, 2011, p. 161)</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLE Y DIMENSIONES: Según Meyer & Allen 1997 en Hernández; define el compromiso organizacional como una actitud psicológica, caracterizada por el vínculo</p>					<p>9.2% tienen un nivel regular en comunicación y alto en compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.093 y Tau-b de Kendall=0.090 no tienen relación las variables, p-valor=0.075, como p-valor es mayor al 5% de significancia estándar (P>0,05); se concluye que la dimensión comunicación no hay relación entre el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. en la tabla 12 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 31.8% tienen un nivel regular en manejo de conflictos y bajo en compromiso organizacional, 53.9% tienen un nivel regular en manejo de conflictos y en compromiso organizacional, 9.2% tienen un nivel regular en</p>	<p>con la institución hasta conseguir algo mejor que ello.</p> <p>En la Tabla 8 donde se compara las dos variables podemos ver claramente como a un 52.1% de servidores tienen un nivel regular en gestión directiva y compromiso organizacional, y 32.7% un nivel bajo en gestión directiva y compromiso organizacional, mostrando se así la gran diferencia de falta de compromiso de los directivos mayormente en dirigir y comprometer a su personal. Por lo tanto la institución tiene una mala gestión y compromiso organizacional pésimo a deficiente.</p> <p>En la Tabla 9, 10, 11, 12 comparando la dimensión liderazgo,</p>	<p>La administración del tiempo de la gestión directiva si tiene relación inversa muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman -0.202 (relación débil e inversa) y valor de Tau-b de Kendall de -0.214, la significancia de correlación fue 0.001 (P<0,01).</p> <p>La gestión directiva si tiene relación muy significativa con la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.414</p>	
---	---	--	--	--	--	---	---	--	--

<p>los servidores de la MDE, 2019. H3: Existe relación directa entre la dimensión motivación en el trabajo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H4: Existe relación directa entre la dimensión manejo de conflictos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H5: Existe relación directa entre la dimensión trabajo en equipos de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H6: Existe relación directa entre la dimensión toma de decisiones de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H7: Existe relación directa</p>	<p>de los trabajadores con la organización, y que tiene repercusiones en las decisiones de los trabajadores de quedarse o no en la organización. Meyer & Allen, en Chanchhuaña; estos autores han definido el compromiso organizacional en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso necesario y compromiso normativo. Whetten y Cameron (2011) estas habilidades directivas son características, acciones, conductas definidas en la gestión; que dirigen a buenos resultados si se controlan. El proceso de gestión directiva tiene las</p>					<p>manejo de conflictos y alto en compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.078 y Tau-b de Kendall=0.075 no hay relación entre las variables, p-valor=0.185, como p-valor es mayor al 5% de significancia estándar (P>0,05); se concluye que la dimensión manejo de conflictos no tiene relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. en la Tabla 13 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 19.8% tienen un nivel bajo en trabajo en equipo y en compromiso organizacional, 12.9% tienen un nivel bajo en trabajo en equipo y regular en compromiso organizacional, 13.8% tienen un nivel regular en trabajo en</p>	<p>comunicación, motivación en el trabajo y manejo de conflictos con la variable compromiso organizacional más del 50% de servidores perciben un nivel regular en liderazgo y compromiso organizacional, y que estas dimensiones no influyen en el compromiso de sus trabajadores, aunque se sabe por teoría que estas dimensiones soy muy importantes pero no aportan o influyen en el buen compromiso de sus colaboradores. En la Tabla 13, 14 y 15 comparando las dimensiones de la gestión directiva: trabajo en equipo, toma de decisiones con el compromiso organizacional presentan un nivel regular a bajo en cada una de ellas, pero mediante</p>	<p>(relación media, positiva) y valor de Tau-b de Kendall 0.406, la significancia de correlación fue 0.000 (P<0,01). La gestión directiva si tiene relación muy significativa con la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.440 (relación media, positiva) y valor de Tau-b de Kendall 0.449, la significancia de correlación fue 0.000 (P<0,01). La gestión directiva si tiene relación muy significativa con la dimensión compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

<p>entre la dimensión administración del tiempo de la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H8: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso afectivo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H9: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso necesario del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019. H10: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión de compromiso normativo del compromiso organizacional de los servidores de la MDE, 2019.</p>	<p>siguientes fases: liderazgo, comunicación, motivación, manejo de conflictos, trabajo en equipo y administración del tiempo, que se repite cíclicamente y es utilizado por las gerencias.</p> <p>Robbins, citado por Puertas (2019, p. 21) nos menciona que liderazgo "es aquella capacidad para influenciar de manera pacífica a un grupo o grupos de trabajadores para que dirijan sus esfuerzos a una meta en común".</p> <p>En la comunicación el líder es capaz de escuchar a otros y comprender lo que intentan aportar, así como también debe ser capaz de transmitir por escrito sus impresiones". (Vivar, 2020, s/p).</p>					<p>equipo y bajo en compromiso organizacional., y 44.2% tienen un nivel regular en trabajo en equipos y compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.326 y Tau-b de Kendall=s 0.316 hay una relación baja entre las variables, p-valor=0.000, como p-valor es menor al 1% de significancia (P<0,01); se concluye que la dimensión trabajo en equipo si tiene relación muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. en la tabla 14 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 18% tienen un nivel bajo en toma de decisiones y en compromiso organizacional, 11.1% tienen un nivel bajo en toma de decisiones y regular en</p>	<p>las pruebas estadísticas vemos que si influyen en la variable compromiso al 1% de significancia. De todas estas dimensiones que se relacionan directa y positivamente, solo la variable administración del tiempo se relaciona de manera inversa y negativamente. En la Tabla 16, 17 y 18 en las tres dimensiones de compromiso organizacional hemos visto que influyen en la variable gestión directiva de manera positiva directa con 1% de significancia. Pero como ya hemos mencionado anteriormente el compromiso organizacional se encuentra entre el nivel bajo a regular en sus dos dimensiones afectivo y normativo, pero solo la dimensión necesario tiene</p>	<p>Distrital de la Esperanza, 2019; con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.537 (relación media, positiva) y valor de Tau-b de Kendall 0.500, la significancia de correlación fue 0.000 (P<0,01).</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	---	--

	<p>Motivación Santrock en De La Puente “Es la suma de razones por la cual una persona enfrenta las situaciones problemáticas de una forma determinada”. (De La Puente, 2017, p. 23).</p> <p>Según Robbins citado por De León menciona “el buen desarrollo de técnicas adecuadas en el manejo de conflictos permitirá llegar al grado deseado de conflicto”. (De León, 2012, p. 33).</p> <p>“El trabajo en equipo necesita de una comunicación sincera y acorde entre cada uno de sus componentes, de tal manera que las acciones individuales estén articuladas y ninguna acción</p>					<p>compromiso organizacional, 15.7% tienen un nivel regular en toma de decisiones y bajo en compromiso organizacional, y 45.6% tiene un nivel regular en toma de decisiones y compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.341 y Tau-b de Kendall=0.329, p-valor=0.000 existe relación entre las variables, como p-valor es menor al 1% de significancia (P<0,01); se concluye que la dimensión toma de decisiones si tiene relación muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019 en la tabla 15 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 15.2% tienen un nivel alto en administración del tiempo y bajo en</p>	<p>un nivel entre alto y muy alto. Recordando lo citado por Silva (2018). En donde nos menciona que la gestión directiva en las organizaciones de cualquier rubro, necesita que sus trabajadores laboren lo mejor posible; lo cual resulta ser muy complicado, y esto obedece al tipo de organización y el grado de complejidad (ya sea en el tamaño de la empresa, en el giro de la institución, o en el clima organizacional, etc.); por tal razón es de mucha importancia el conocimiento de los factores que reducen o aumentan el cumplimiento de sus labores como colaboradores en la organización para solucionar con acciones de prevención y</p>		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

	<p>conlleve el fracaso". (Puertas, 2019, p. 23)</p> <p>Administración del tiempo significa "organizar las actividades de tal manera que permite realizar las actividades oportunamente, lo que implica saber tomar decisiones". (Covey, 1994, s/p).</p> <p>PARADIGMAS: se orienta por la utilización del paradigma cuantitativo puesto que se busca que el investigador no altere ni interfiera el objeto de estudio para de esta manera lograr un conocimiento objetivo del hecho investigado, así mismo también por la utilización del método probabilístico para la determinación de la muestra poblacional</p>					<p>compromiso organizacional, 35.5% tienen un nivel alto en administración del tiempo y regular en compromiso organizacional, 17.5% tienen un nivel muy alto en administración del tiempo y bajo en compromiso organizacional. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.202 y Tau-b de Kendall=0.214 existe relación negativa o inversa entre las variables, p-valor=0.001, como p-valor es menor al 1% de significancia (P<0,01); se concluye que la dimensión administración del tiempo si tiene relación inversa muy significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la MDE, 2019. En la Tabla 16 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 31.3% tienen</p>	<p>corrección, con la finalidad de acarrear un mejor desempeño de sus colaboradores. Por ende esta investigación es muy importante ya que el municipio se encarga de brindar atención y servicios a la comunidad del distrito de la esperanza y la problemática que acabamos de presentar es demasiado alarmante ya que esto afecta la gestión de calidad brindada hacia los ciudadanos.</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>adecuada y representativa a modo de lograr una mayor confiabilidad de los resultados a obtener.</p>					<p>un nivel bajo en compromiso afectivo y en gestión directiva, 27.2% tienen un nivel bajo alto en compromiso afectivo y regular en gestión directiva, 32.7% tienen un nivel regular en compromiso afectivo y en gestión directiva. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman es 0.414 y Tau-b de Kendall=0.406 existe una relación media directa entre las variables, p-valor=0.0000, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso afectivo En la tabla 17 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes de los colaboradores: el 31.8% tienen un nivel bajo en compromiso normativo y en gestión directiva, 17.5%</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>tienen un nivel bajo en compromiso normativo y regular en gestión directiva, 41% tienen un nivel regular en compromiso normativo y en gestión directiva. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.440 y Tau-b de Kendall=0.449, p-valor=0.0000 tiene una relación media directa entre las variables, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso normativo. En la tabla 18 obtenemos los siguientes resultados más resaltantes que presentan los colaboradores son: el 16.6% tienen un nivel regular en compromiso necesario y bajo en gestión directiva, 17.1% tienen un nivel alto en compromiso necesario y bajo</p>			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

						<p>en gestión directiva, 14.7% tienen un nivel alto en compromiso necesario y regular en gestión directiva, y 38.7% tiene un nivel muy alto en compromiso necesario y regular en gestión directiva. Los resultados de las pruebas estadísticas son: Rho de Spearman=0.537 y Tau-b de Kendall=0.500, p-valor=0.0000, como p-valor es menor al 1% de significancia ($P < 0,01$); se concluye que la gestión directiva si tiene relación muy significativa con el compromiso necesario.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEFINICIÓN CONCEPTUAL Es una actitud muy importante en los trabajadores de las empresas donde trabajan, y la decisión de seguir permaneciendo en ellas. Por esto es importante conocer el nivel de compromiso de cada uno de los colaboradores dentro de las organizaciones tengan o no un cargo directivo, ya que así podamos reconocer los	COMPROMISO AFECTIVO	Familia Amor Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción		PRUEBAS DE HIPÓTESIS:			
			COMPROMISO NORMATIVO	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber de reciprocidad	TECNICAS: Esta investigación utilizo la técnica de recolección de información de la encuesta que se hará de manera física al personal que labora en la MDE				

		<p>mejores empleados y aumentar la productividad de las empresas. (Araujo 2012, p-126).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Se hizo a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario a los colaboradores que formaran parte de la muestra que asciende a un total de 217 servidores Municipalidad Distrital de la Esperanza, el mismo que permitió identificar sus dimensiones y ser medibles en niveles. Con nivel de intervalo: Muy alto: 85-105 Alto: 64-84</p> <p>Regular: 43-63</p> <p>Bajo: 22-42</p> <p>Muy bajo: 0-21</p> <p>Se utilizó la prueba Tau-b de Kendall y el coeficiente Rho de Spearman, con</p>			<p>INSTRUMENTOS: Se sabe q se utilizó la técnica de la encuesta y por ende su instrumento es el cuestionario donde proporcionara todas las preguntas necesarias en el levantamiento de información de datos para su análisis en la investigación.</p>				
			<p>COMPROMISO NECESARIO</p>	<p>Indiferencia</p> <p>Conveniencia</p> <p>Consecuencia</p> <p>Costo económico</p> <p>Necesidad económica</p> <p>Beneficio</p>	<p>PROCEDIMIENTO.</p> <p>Se presentó el proyecto de investigación a la escuela de postgrado de la UCV</p> <p>Se solicitó la autorización para realizar la investigación en la MDE</p>				
					<p>Una vez que se aprobó la solicitud se procedió a la recolección de información con la aplicación de los dos instrumentos de investigación</p> <p>Terminando así en el procesamiento de esta información que se</p>				

		nivel de significancia al 5%.			presenta mediante tablas y figuras estadística y la toma de decisiones que servirán en el mejoramiento de esta organización.				
		ESCALA DE MEDICIÓN:							
		Escala tipo Likert							
		Ordinal							
		Totalmente en desacuerdo			MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS				
		En desacuerdo			En el análisis de información de datos se usó el programa estadístico Spss V25, con la que se realizó los siguientes procesos de análisis:				
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo							
		De acuerdo			Estadística descriptiva; Se realizó estadística descriptiva, construyendo tablas de frecuencias porcentuales y figuras para su interpretación.				
		Totalmente de acuerdo			También se realizó estadística inferencial mediante pruebas de hipótesis estadística para determinar la relación de las variables X e Y; para esta				

					investigación se determinó su distribución no normal de la muestra con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov al 5% de significancia; por ello se utilizó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall y el Rho de Spearman al 5% de significancia, que permite determinar la relación de dos variables. También utilizaremos el Alpha de Cronbach, que calculara la fiabilidad del instrumento de medición para la recolección de datos.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 10: Panel fotográfico

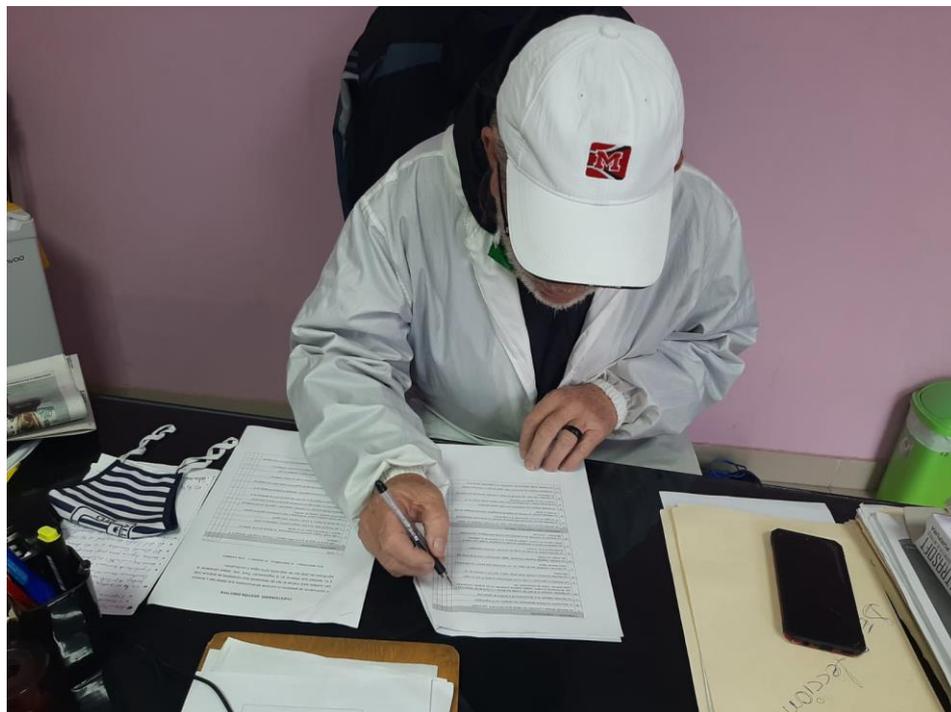


Foto 1: Ingeniero X del área de Presupuesto, llenando el instrumento de evaluación.



Foto2: Operador X del área de Gestión Ambiental, llenando el instrumento de evaluación.

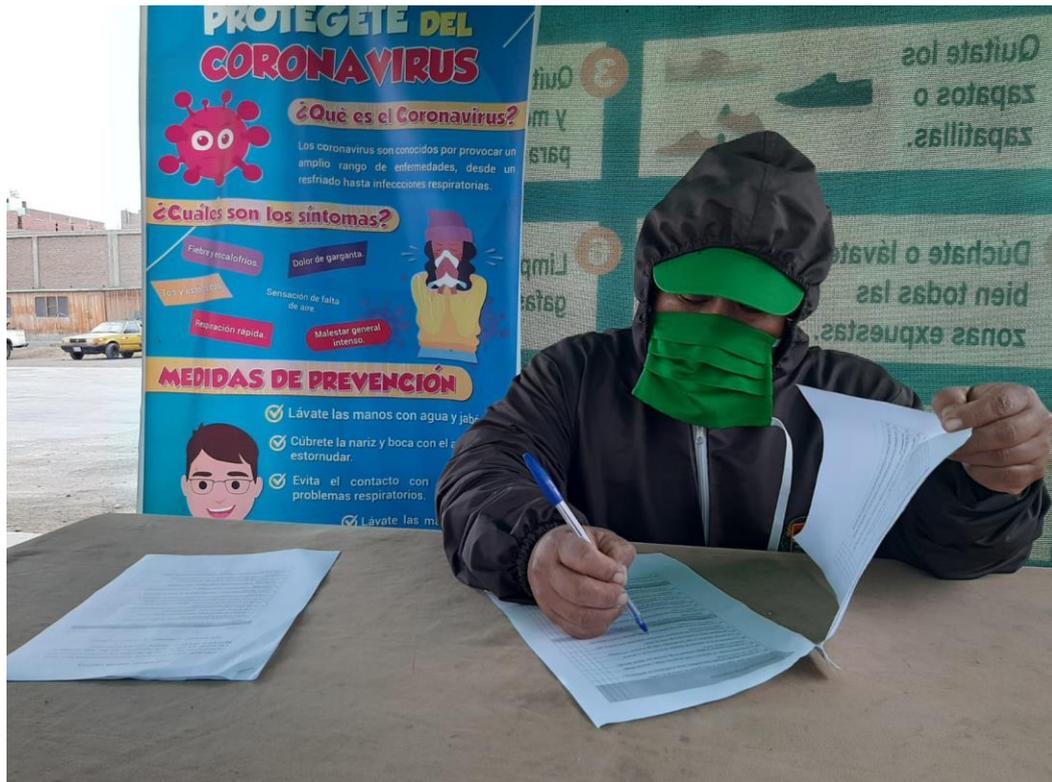


Foto 3: Operador Y, del área de Gestión Ambiental, llenando el instrumento de evaluación.



Foto 4: Lic. X del área de Recursos Humanos, llenando el instrumento de evaluación.