



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y Compromiso Laboral de calidad en el
personal de una Entidad del Estado - 2021**

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

AUTORA:

Morán Barboza Karin Maribel (ORCID: 0000-0003-4429-9182)

ASESOR:

Dr. Humberto Bejar Luis (ORCID: 0000-0002-9579-8785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre Víctor Morán Porcel por sus palabras de aliento, como olvidar tu frase: *“yo sé que tú puedes lograrlo hija”*. Tus enseñanzas y ejemplo sirven hoy de guía a mis pasos. Y aunque ya no estás físicamente conmigo, siempre estarás en mi corazón y en mi pensamiento seguirá vivo tu recuerdo hoy, mañana y siempre.

Agradecimiento

A mi madre Graciela, por su lucha incansable para salir adelante y vencer cualquier adversidad, por inculcarme valores, por tus palabras de aliento, por mostrarme el camino correcto y hacer de mí una persona de bien.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización.....	19
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS	73

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución del juicio de los expertos evaluadores	23
Tabla 2. Acreditación de confiabilidad de las variables de estudio.....	24
Tabla 3. Nivel de Gestión Administrativa en el personal del PNCB - MA.....	27
Tabla 4. Descripción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa	29
Tabla 5. Nivel de Compromiso Laboral en el personal del PNCB - MA.....	30
Tabla 6. Descripción de las dimensiones de Compromiso Laboral	32
Tabla 7. Gestión Administrativa y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	33
Tabla 8. Planeación y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	34
Tabla 9. Organización y Compromiso Laboral en el personal del PNCB - MA.....	36
Tabla 10. Integración de personal y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	37
Tabla 11. Dirección y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	39
Tabla 12. Control y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	40
Tabla 13. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	42
Tabla 14. Prueba de correlación de Rho Spearman para Gestión Administrativa y Compromiso Laboral.....	44

Tabla 15. Prueba de correlación de Rho Spearman para Planeación y Compromiso Laboral	45
Tabla 16. Prueba de correlación de Rho Spearman para Organización y Compromiso Laboral	46
Tabla 17. Prueba de correlación de Rho Spearman para Integración de personal y Compromiso Laboral	47
Tabla 18. Prueba de correlación de Rho Spearman para Dirección y Compromiso Laboral	48
Tabla 19. Prueba de correlación de Rho Spearman para Control y Compromiso Laboral	50

Índice de figuras

Figura 1. Descripción del nivel de la variable Gestión Administrativa	28
Figura 2. Dimensiones de la variable Gestión Administrativa	29
Figura 3. Descripción del nivel de compromiso laboral	31
Figura 4. Dimensiones de la variable Compromiso Laboral	32
Figura 5. Gestión Administrativa y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	33
Figura 6. Planeación y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	35
Figura 7. Organización y compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA.....	36
Figura 8. Integración de personal y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	38
Figura 9. Dirección y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	39
Figura 10. Control y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA.....	41

RESUMEN

En un entorno globalizado plagado de transformaciones constantes, la gestión administrativa reclama cambios vertiginosos adicionados a la adaptabilidad a estructuras interdisciplinarias que consoliden su sostenibilidad. Estamos sumergidos en una vorágine de entidades públicas individualistas, jerárquicas y lineales cuya burocracia impide cumplir el fin primordial brindar servicios de calidad en beneficio de una mejor calidad de vida del ciudadano. Se analiza como estudio de caso al Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2021. El objetivo de la investigación es analizar si los procesos administrativos internos desplegados por la gestión administrativa de la institución tienen relación con el compromiso laboral desarrollado por sus colaboradores. Se verificó en la investigación la existencia de una relación moderada positiva de las dimensiones de gestión administrativa: Planeación, Organización, Integración de Personal, Dirección y Control con el compromiso laboral; creando una ampliación del conocimiento de la proclividad hacia la presencia de un ambiente particularmente individualista y descentralizado. El presente estudio investigativo constituye un aporte a la institución, como también la creación de una cultura organizacional en la que los colaboradores no solo se limiten a desarrollar labores asignadas si no que sean más proactivos lo que derivará en resultados positivos y consecuentemente un mayor compromiso organizacional.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Integración de Personal, Compromiso Laboral

ABSTRACT

In a globalized environment plagued by constant transformations, administrative management calls for dizzying changes added to the adaptability to interdisciplinary structures that consolidate its sustainability. We are submerged in a whirlwind of individualistic, hierarchical and linear public entities whose bureaucracy prevents us from fulfilling the primary purpose of providing quality services for the benefit of a better quality of life for citizens. The National Forest Conservation Program - 2021 is analyzed as a case study. The objective of the research is to analyze whether the internal administrative processes deployed by the administrative management of the institution are related to the work commitment developed by its collaborators. The investigation verified the existence of a moderately positive relationship of the administrative management dimensions: Planning, Organization, Integration of Personnel, Direction and Control with work commitment; creating an expansion of the knowledge of the proclivity towards the presence of a particularly individualistic and decentralized environment. This research study constitutes a contribution to the institution, as well as the creation of an organizational culture in which collaborators are not only limited to developing assigned tasks but are more proactive, which will lead to positive results and consequently a greater organizational commitment.

Keywords: Administrative Management, Personnel Integration, Labor Commitment

I. INTRODUCCIÓN

Una Gestión Administrativa ágil y moderna capaz de hacer frente a los riesgos de la globalización desarrolla nuevos modelos de adaptación a través de enfoques interdisciplinarios que aseguren su sostenibilidad (Kozakov et al., 2021). Será entonces esta nueva gestión administrativa capaz de introducir cambios organizacionales que permitan incluir políticas de participación del factor humano, reconociendo la necesidad de contar con empleados públicos que sientan que sus valores, competencias laborales, conocimiento, trayectoria e idoneidad para el cargo que desempeñan son reconocidos y valorados dentro de la Entidad (Adame et al., 2017).

La incorrecta correlación bidireccional entre organización y empleados y una gestión administrativa que carece de empleados responsables, constituyen políticas de acción relevantes a ser incluidas en normativas laborales en España (Cueto y de la Cuesta Gonzales, 2019). En Países de Latino América y Países del Caribe una gestión con sistemas administrativos distorsionados tiene un impacto negativo en la administración de recursos humanos. La capacitación se vuelve obsoleta rápidamente en aquellas organizaciones públicas que buscan mantener una fuerza laboral estable (OECD, 2020). Los gestores administrativos en el Perú son percibidos como poco íntegros cuando promueven un clima poco ético, actuando en su propio beneficio y tratando a sus empleados como prescindibles (Bellido et al., 2019). El cumplimiento de objetivos, metas e indicadores institucionales podría verse disminuido por la falta de compromiso laboral del personal que labora dentro del aparato estatal, situación que apremia a la gestión administrativa de sus altos funcionarios.

La inacción por parte de los Estados en la administración de las entidades públicas, estatales, crea un escenario en donde la principal protagonista es la incertidumbre, envuelta en una serie de procesos administrativos que no generan valor (Vargas, 2018). El entorno de operación de la gestión administrativa en Brasil ha generado políticas públicas que involucran una mejoría en la calidad de servicios

públicos brindados al ciudadano siguiendo las tendencias de la nueva gestión pública, pero no ha incluido dentro de estas reformas directivas relacionadas al recurso humano (Cavalcante, 2018). La presencia de conflictos de intereses en los funcionarios públicos quienes administran las instituciones públicas en el Perú está cada vez más arraigadas, en otras palabras pudiera afectar la imparcialidad y ejercicio debido de las funciones a su cargo (Bellido Gomero et al., 2019). El desempeño administrativo de los funcionarios de las Entidades Estatales no debe ser ajeno a las necesidades del recurso humano, debiéndose implementar políticas de acción que permitan retener y atraer el talento humano.

Dentro de un entorno globalizado y con Países de economías emergentes como India, se evidencia la necesidad de contar con funcionarios competentes y comprometidos en su labor de desarrollar trabajos de alto rendimiento acordes con su economía emergente (Sant'Anna et al., 2020). La alta rotación existente no crea valor en la organización, lo que conduce a hallar funcionarios con bajas expectativas laborales y como consecuencia un poco o nulo compromiso con la institución visto como escenario de las instituciones públicas de Brasil (Cavalcanti et al., 2018). El compromiso asociado a la satisfacción laboral y desempeño eficiente de labores dentro del aparato estatal peruano van a ser determinantes para potenciar un adecuado compromiso laboral (Martínez et al, 2020). Las actividades y funciones laborales a desarrollar por el personal que labora en el aparato estatal se podrían ver mermadas por la poca identificación con la gestión, el personal se siente desmotivado y falta de interés por el desarrollo de sus actividades, esto aunado a la falta de capacitación adecuada a las funciones que desempeña y la limitada posibilidad de desarrollar sus potencialidades dentro de la institución.

Una gestión administrativa inadecuada impide la correcta consecución de objetivos y metas institucionales inicialmente trazados, el sector público se convierte en un empleador individualista, aislado y lejano a la realidad que experimenta su fuerza laboral, desconociendo que la misma constituye parte importante del gran engranaje que permitirá llevarla al éxito institucional deseado, las decisiones tomadas sirven en

la mayoría de casos solo para apagar incendios no contándose con una planificación adecuada de actividades.

En este contexto se abre camino la necesidad imperante de medir el compromiso de la fuerza laboral, más aún si se tiene la existencia de distintos regímenes laborales conviviendo dentro de una misma institución quienes desarrollan funciones de características similares en la mayoría de casos pero con una amplia brecha salarial de por medio, a lo que se suma la presencia de una administración jerárquica lineal que dificulta al personal expresar sus ideas, aportes y acciones en bien del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ante el panorama descrito se ha formulado el siguiente problema general de investigación: ¿Cómo se relacionan los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa con el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado - 2021?. Así mismo se plantea los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera la planeación se relaciona con el compromiso laboral?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el compromiso laboral?, c) ¿Cómo se relaciona la integración de personal con el compromiso laboral?, d) ¿Existe relación entre la dirección y el compromiso laboral? e) ¿Qué relación existe entre el control y el compromiso laboral?

La justificación investigativa se sustenta en el siguiente contexto: la gestión de la administración pública ha venido sufriendo una serie de cambios transformacionales a lo largo del tiempo hasta conducirnos a lo que actualmente llamamos y conocemos como nueva gestión pública, concepto que nos lleva a dejar de lado la burocracia administrativa y centrarnos hacia cumplir el fin general de brindar un servicio de calidad al ciudadano buscando aumentar su calidad de vida en función a la ejecución de una gestión administrativa eficiente y eficaz articulando a los diferentes sectores con los tres niveles de gobierno. En el proceso de encajar dentro de los paradigmas de una institución pública moderna, hemos dejado de lado y hasta olvidado que es el recurso humano el principal capital con el que cuenta el aparato estatal, el mismo que

constituye una fuente de valor agregado a la operatividad de la administración quienes coadyuvaran en la adaptación al cambio.

La administración pública se vuelve compleja dado que confluyen diferentes estructuras funcionales dentro de un mismo aparato estatal, evidenciándose instituciones que brindan servicios y funcionalidades de características muy diferentes pero que estructuralmente emplean un modelo administrativo similar. En este contexto, encontramos en las instituciones públicas profesionales y técnicos de distintas especialidades que ven limitadas sus capacidades por estar a la sombra de estructuras administrativas burocráticas, creándose un ambiente en el que el capital humano no se encuentra comprometido laboralmente ni se identifica con los objetivos institucionales.

Es en este escenario descrito, que creemos que el presente trabajo investigativo que se abordará va a aportar al planteamiento de criterios, decisiones y medidas ante los problemas que afectan el desempeño eficiente y eficaz de la institución pública, tratando de responder o formular objetivos que coadyuvaran al cumplimiento de los planes estratégicos, operativos e institucionales establecidos; así como inducir a la gestación de propuestas laborales tendientes a eliminar las brechas salariales en el sector público.

El objetivo general planteado es: Analizar si los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa tienen relación con el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021. Así mismo los objetivos específicos son: a) Analizar de qué manera la planeación se relaciona con el compromiso laboral, b) Analizar cuál es la relación que existe entre la organización y el compromiso laboral, c) Analizar cómo se relaciona la integración de personal con el compromiso laboral, d) Analizar si existe relación entre la dirección y el compromiso laboral, e) Analizar la relación que existe entre el control y el compromiso laboral.

En cuanto a la hipótesis general se formula: Existe relación entre los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa y el compromiso

laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021. Así mismo las hipótesis específicas: a) La definición del camino y norte de la organización que incluye la visión, misión, planificación estratégica, objetivos y metas están relacionados con el compromiso laboral, b) La estructura organizacional que define las labores a realizar y diseña las funciones que se van a desempeñar en la organización tienen relación con el compromiso laboral, c) La identificación de la fuerza laboral para cubrir los puestos que conforman la estructura organizacional, mantenerlos, capacitarlos y compensarlos están relacionados con el compromiso laboral, d) La influencia en la fuerza laboral que coadyuva al cumplimiento de objetivos y metas institucionales está relacionada con el compromiso laboral, e) La medición y evaluación de las actividades desarrolladas para asegurar que estén alineadas a lo planificado tienen relación con el compromiso laboral.

Luego de haber planteado la realidad problemática, haber planteado el problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis del trabajo investigativo; procederemos a describir la literatura previa ya escrita y que está relacionada al tema de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente vamos a abordar diversos antecedentes investigativos que servirán de soporte para la reflexión y posterior construcción del marco conceptual.

Dentro de los antecedentes internacionales citaré a: Andrews et al. (2021) se propusieron como objetivo investigar sobre el impacto que produce adoptar medidas de innovación administrativa conducentes a garantizar servicios de calidad a través de la fusión de unidades directivas dentro de las administraciones de 201 concejos distritales en Inglaterra. Para el desarrollo de su investigación utilizaron fuentes de tipo cualitativo y cuantitativo; los resultados estadísticos fueron complementados con entrevistas realizadas a altos funcionarios involucrados en la muestra del estudio. El resultado que obtuvieron indicó que la renovación dentro del aparato estatal depende de aspectos políticos e institucionales, dimensiones que forman parte de la Administración Pública, además afirmaron que conductas atribuidas a un liderazgo directivo son factores determinantes para el desarrollo de una innovación de la gestión administrativa dentro del aparato estatal. Concluyeron su estudio definiendo que la renovación en la gestión administrativa está directamente influenciada por aspectos políticos, sociales e institucionales; precisando que el aparato estatal solo se renueva cuando se ve obligado a hacerlo.

Mussagulova (2021) se propuso como objetivo investigar la relación existente entre la motivación orientada al servicio público y el compromiso laboral a través de la aplicación de encuestas dirigidas a 218 funcionarios públicos distribuidos en 10 ministerios claves del País de Moldavia en Europa Oriental. Utilizó como metodología el muestreo por conveniencia haciendo uso del análisis de regresión de mínimos cuadrados ordinarios. La información que arrojó el estudio reflejó que a mayor nivel de vocación de servicio, entendiéndose el aspecto social como parte fundamental en el desarrollo de sus actividades, mayor será el nivel de predisposición a comprometerse laboralmente. Concluyendo que la motivación del recurso humano orientado al servicio público influye de manera positiva en el compromiso laboral institucional lo cual resulta

altamente relevante para la gestión administrativa en una coyuntura enfocada en la gobernanza.

Schwarz et al. (2020) desarrollaron en su investigación el estudio de la correlación existente entre el liderazgo del gestor administrativo y la motivación, compromiso y desempeño laboral del servidor público; en la realización de su investigación utilizaron una muestra poblacional de 64 funcionarios supervisores y 300 servidores públicos de una oficina de recursos hídricos y ambientales en la provincia de Shandong en China. El estudio investigativo abarcó un enfoque cuantitativo, y se utilizó como instrumento la aplicación de encuestas medidas por ítems utilizando la escala de Likert. El resultado al que arribaron los investigadores determinó que existe una positiva y valiosa correlación entre las cuatro dimensiones de liderazgo público y el compromiso mostrado por los servidores públicos, esto aunado a la vocación de servicio hacia el ciudadano. Los resultados de su trabajo investigativo revelaron como conclusión las significativas cualidades con las que debe contar un líder para aumentar el desempeño, siendo la dimensión liderazgo de gobernanza de red el más consistente.

Franken et al. (2020) se plantearon investigar la relación existente entre las dimensiones particulares del liderazgo paradójico y su influencia en la resiliencia, compromiso y adaptabilidad de los servidores públicos, percibido desde la perspectiva del apoyo organizacional. El estudio que realizaron estuvo basado en una muestra poblacional de 233 empleados del sector público de Nueva Zelanda, a quienes se les aplicó encuestas de carácter anónimo y en línea, a fin de efectuar un análisis de correlación y regresión conducentes a evaluar el vínculo existente entre el liderazgo paradójico, la percepción de soporte de la organización y la resiliencia de la fuerza laboral. El resultado que obtuvieron indicó que solo la faceta de control y autonomía del liderazgo paradójico está directamente relacionado con la resiliencia. Como conclusión, los investigadores precisaron que las actuaciones de los gestores administrativos dentro del aparato estatal son decisivas para promover la resiliencia de los empleados dentro de un ambiente complejo e incierto característico de las entidades del aparato estatal.

Grabowski et al. (2019) en el desarrollo de su investigación se propusieron explorar acerca de la correlación que existe en el compromiso laboral con las dimensiones del constructo ética laboral, así como la predisposición de los servidores públicos a comportarse de manera poco ética. El estudio de carácter cuantitativo, lo realizaron tomando una muestra de 425 servidores públicos distribuidos en organizaciones de pequeña y gran envergadura en la ciudad industrializada de Silesia en Polonia, utilizando como método la aplicación del cuestionario de perfil de ética laboral multidimensional en su versión polaca. Los resultados arrojaron que la totalidad de dimensiones del constructo compromiso laboral y solo algunas de las dimensiones de la variable ética son factores importantes dentro del comportamiento pro organizacional no ético. Concluyeron que aquel servidor público con sólidos valores morales, honrado y honesto comprometido con la gestión y que antepone el desarrollo de su trabajo por sobre el ocio y el uso de tiempo libre, no tiene la necesidad de violar los estatutos éticos laborales e institucionales.

Audenaert et al. (2019), desarrollaron su investigación planteándose como objetivo investigativo examinar si existe correlación entre la relación laboral vista desde la evolución de las reformas introducidas en el sector público y su efecto en el compromiso laboral y afectivo de los trabajadores del aparato estatal. El estudio lo realizaron tomando como muestra a 936 empleados de una entidad estatal que brinda servicios ubicada en la ciudad de Flandes al norte de Bélgica, utilizaron como metodología el análisis de los niveles y funciones de los puestos de trabajo así como la aplicación de encuestas en línea, la utilización de la escala de shore para medir el intercambio social y midieron la relación laboral en cuatro escalas. Evidenciaron como resultado que aquellos servidores públicos que ostentan cargos gerenciales tienen mayor predisposición a sentirse más comprometidos afectivamente y laboralmente. Como conclusión los investigadores revelaron que los gestores administrativos deberán conducir su actuación hacia la búsqueda de una relación de confianza mutua con sus empleados a fin de potenciar e incrementar la relación laboral con el compromiso afectivo hacia la gestión.

Huang et al. (2018) se plantearon como propósito investigar sobre la repercusión del sistema de trabajo de alto rendimiento sobre el comportamiento, actitudes, compromiso y satisfacción laboral de los empleados. La investigación que desarrollaron tubo un esquema de enfoque cuantitativo y utilizaron la aplicación de cuestionarios dirigidos a una población de 782 empleados laborando en sectores de fabricación, servicios y salud dentro del aparato estatal y distribuidos en cuatro ciudades ubicadas al sur de China, a la vez que utilizaron escalas estandarizadas para medir las tres variables incluidas en su estudio. El resultado que obtuvieron indicó que el sistema de trabajo de alto rendimiento influye de manera positiva en el estado de ánimo y en la satisfacción laboral acarreado como consecuencia un reflejo significativamente alto en el compromiso de los empleados. Concluyeron la investigación demostrando que el sistema de trabajo de alto rendimiento adaptado y tomado de occidente, en el contexto de una cultura oriental como China, en la que prima el trabajo colectivo, el pensar en el beneficio del grupo antes del individual; repercute de manera positiva sobre el bienestar y compromiso laboral y aumenta el desempeño del trabajador.

Cesário y Chambel (2017), se propusieron como objetivo investigar si el compromiso organizacional y el compromiso laboral están relacionados con el desempeño del recurso humano dentro de la institución. La investigación que realizaron fue de enfoque cuantitativo, para la estimación de los constructos utilizaron la escala de compromiso laboral de UWES, la escala de compromiso de Allen y Meyer y una medida real del desempeño; aplicaron los cuestionarios vía correo electrónico a una muestra poblacional de 274 trabajadores portugueses. La información que recopilaron mostró la existencia de elevados niveles de compromiso de las dimensiones afectivo y normativo del compromiso laboral con el desempeño en el trabajo, no siendo significativa la dimensión compromiso de cálculo. Los investigadores concluyeron que un alto nivel de compromiso laboral y organizacional del trabajador influye de manera muy positiva en un sobresaliente desempeño en su puesto de trabajo.

Así mismo se menciona como antecedentes en América y América Latina a Rivas y Valdés (2021) se plantearon desarrollar un estudio para analizar el grado de correlación existente entre los constructos gerencia integral y los distintos tipos de liderazgo. El estudio lo realizaron bajo el esquema de una perspectiva mixta de tipo descriptivo y correlacional, con el uso de encuestas como instrumento para obtener información y la técnica de la estadística descriptiva para diagnosticar en qué porcentaje se relacionan las variables motivo de estudio, utilizaron como muestra poblacional un grupo de 12 empresas de diferentes sectores económicos ubicadas en la ciudad de Manta perteneciente a la provincia de Manabí en Ecuador. El resultado determinó que el tipo de liderazgo que privilegia en las entidades estatales es el liderazgo transaccional, además del liderazgo laissez-faire. Finalmente el estudio concluyó que entre la variable gerencia integral y la variable tipos de liderazgo están relacionadas de manera directa, siendo que las cualidades y el perfil que esboza el gerente administrativo tienen un impacto directo en el éxito de la entidad.

Belmonte y Fernández (2021) se propusieron como objetivo analizar en qué nivel influye el constructo capital intelectual humano en la capacidad de innovar dentro del sector estatal. La población involucrada en el estudio fue de 158 empleados públicos del municipio brasileño de Santiago en el estado de Río Grande del Sur de Brasil, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, utilizaron un análisis factorial de exploración como técnica estadística y cuestionarios para recoger información de la población objeto de la muestra. Como resultado los investigadores hallaron que existe un nivel bastante significativo de influencia del capital humano en la capacidad de innovar en el aparato estatal, siendo el capital humano la dimensión más sobresaliente, el trabajo investigativo concluyó que todas las dimensiones de la variable capital humano tienen incidencia directa y positiva en la capacidad de innovación del sector público.

Allen et al. (2018) se plantearon como objetivo en el desarrollo de su investigación analizar en qué medida se relacionan el liderazgo de servicio y el compromiso laboral. La investigación la desarrollaron bajo una óptica cuantitativa con una muestra poblacional de 128 trabajadores que laboraban en una organización sin fines de lucro

ubicada al noreste de Estados Unidos, habiéndoseles aplicado cuestionarios como instrumento para la recopilación de datos. De los hallazgos que obtuvieron se infirió que existe una conexión directa y efectiva entre el constructo liderazgo de servicio y empoderamiento estructural, mientras que la relación entre liderazgo de servicio y compromiso organizacional es medida; lo que permite reconocer la fortaleza y poderío del líder de servicio dentro de la organización. Su investigación concluyó precisando que el liderazgo de servicio repercute positivamente en sus subordinados, debido a que se ocupa en mayor nivel en el bienestar de sus dirigidos potenciando el nivel de compromiso de estos con la organización.

Fierro et al. (2018) se plantearon desarrollar una investigación para establecer cómo y en que nivel el compromiso organizacional incide en la gestión pública colaborativa de los colaboradores estatales en la ciudad de México. El estudio que realizaron abarcó un enfoque cuantitativo, de diseño transversal no experimental, utilizaron como método para la obtención de información un cuestionario dirigido a una población compuesta por 110 servidores públicos de la ciudad de México con la finalidad de medir los datos demográficos y las variables motivo de estudio. El resultado que obtuvieron determinó la existencia de un alto grado de significancia y positivismo entre la variable gestión pública colaborativa y las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, lo que no sucede con la dimensión compromiso de continuidad. Con los resultados obtenidos los investigadores concluyeron que aquel trabajador público que se siente emocionalmente comprometido con la organización, que se siente a gusto con su trabajo y que se identifica con los valores de la organización; obtendrá niveles de rendimiento óptimos que van a repercutir en la gestión pública colaborativa; esto aunado a la búsqueda de gerentes administrativos que enfoquen su gestión hacia una visión de variables psicológicas que repercuten en el desempeño de los empleados y que los hace sentir comprometidos y motivados en desarrollar su trabajo de manera eficiente.

Marsollier y Expósito (2017) desarrollaron su investigación conducente a analizar la relación que existe entre el aspecto axiológico y el nivel de compromiso laboral de

los empleados del sector público. Su estudio tubo un enfoque cuantitativo, y como instrumento aplicaron un cuestionario en una muestra de 147 empleados estatales en la provincia de Mendoza en Argentina, utilizaron el cuestionario EVAT 30 (Medición del valor en el trabajo) y el UWES para medir la variable compromiso laboral. El resultado que obtuvieron arrojo que hay una correlación positiva y significativa entre ambas variables, teniendo una mayor incidencia en la dimensión de auto trascendencia y la dimensión de apertura de cambio. Los investigadores concluyeron que los valores personales se asocian a los de la organización, el hedonismo se convierte en un constructo clave para la dedicación al trabajo, la autopromoción y tener la mente abierta a los posibles cambios sobresale, permitiendo fomentar en los empleados el desarrollo autónomo de sus labores y el desarrollo de su creatividad.

Finalmente dentro de los antecedentes nacionales encontramos a: Soto (2021) se planteó como objetivo determinar en qué nivel el constructo modernización de la gestión administrativa se asocia con las competencias gerenciales mostradas por los colaboradores de fiscalización administrativa del municipio de San Isidro. La investigación que desarrollo fue de carácter descriptivo correlacional, en una muestra poblacional de 110 servidores públicos aplicándoseles cuestionarios para la recopilación de datos. Los resultados que encontró reflejaron que existe relación directa pero moderada entre los constructos estudiados. El estudio concluyó que el 27.9% de los servidores públicos encuestados señaló que la modernización de la gestión pública en el municipio de San Isidro se encuentra en su fase inicial, siendo que el mismo nivel de porcentaje indicó que los gerentes administrativos (jefes de área) no poseen un nivel adecuado para dirigir al personal a su cargo.

Anchelia et al. (2021) desarrollaron en su estudio investigativo el análisis de la relación existente entre los constructos gestión administrativa y compromiso organizacional. El estudio fue de enfoque cuantitativo siendo no experimental de corte transversal y correlacional, con una muestra poblacional de 88 trabajadores pertenecientes al sector educación en el Perú y como instrumento para recabar información utilizaron cuestionarios de aplicación tanto para el constructo gestión administrativa como para el constructo compromiso organizacional. Los investigadores

sostuvieron como resultado que un 56% de trabajadores indicó que la gestión administrativa es buena la cual repercute en un elevado compromiso organizacional. La conclusión a la que arribaron indicó que la dimensión compromiso afectivo es clave para el logro de una gestión eficiente, sirve como termómetro de medición para conocer qué tan comprometidos están los empleados lo que conducirá a una sólida gestión.

Murga (2021) en el desarrollo de su investigación se planteó como objetivo determinar la correlación que existe entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral en los servidores públicos que realizan las funciones administrativas del sistema fiscal en la sede Lima Norte del Ministerio Público Fiscalía de la Nación. La investigación fue realizada bajo un enfoque de carácter cuantitativo, experimental transversal con un alcance de tipo correlacional. La muestra poblacional que formó parte del estudio fue de 120 empleados administrativos a quienes se les envió un cuestionario que contenían interrogantes que guardaban estrecha relación con las variables objeto del estudio. A través del resultado que obtuvo de la prueba estadística de Rho de Spearman que alcanzó un nivel de 0.277, infirió que hay una correlación positiva y significativa entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral. El estudio arrojó como conclusión que las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la variable gestión administrativa se relacionan significativamente con la variable satisfacción laboral.

Martínez et al. (2020) se plantearon como objetivo analizar las variables que predicen el compromiso laboral de profesores universitarios y empleados administrativos en una universidad ubicada en Lima – Perú. La investigación fue cuantitativa y utilizaron el SF-36 para la evaluación del bienestar, la UWES-9 para analizar la variable compromiso laboral y la escala de eficacia profesional, el estudio contó con la participación de 512 trabajadores. Los resultados que obtuvieron precisaron la existencia de una correlación significativa entre las variables laborales y psicológicas y el compromiso, lo que se desprende que aquellos trabajadores que están comprometidos laboralmente son capaces de comprender sus tareas, se sienten realizados laboralmente, les gusta lo que hacen y como consecuencia su desempeño

laboral es exitoso. Concluyeron que sentirse eficiente y eficaz en el desempeño de sus labores y sentir que su trabajo es reconocido es importante en los empleados para desarrollar un alto grado de compromiso.

Jiménez (2018) se planteó en el desarrollo de su investigación determinar la relación existente entre la variable competencias gerenciales y el grado de engagement en los servidores públicos de la micro red de salud Zamacola en el departamento de Arequipa. La investigación fue de tipo descriptivo – transversal y se llevó a cabo en una población de 70 profesionales de la salud, a quienes se les aplicó una encuesta a fin de medir las variables objeto de estudio. Del resultado arrojado por la investigación indicó que el 47.1% de la muestra posee competencias en proceso y un 44.3% evidenciaron un nivel medio de engagement. La conclusión a la que llegó la investigadora indica que entre las variables competencias gerenciales y el constructo engagement existe una relación significativa.

Luego del estudio y análisis a la literatura ya escrita por los autores anteriormente mencionados y que están relacionados al tema de investigación, nos atrevimos a buscar ideas fuerza que servirán en la construcción del marco conceptual para el desarrollo del trabajo investigativo, las cuales se detallan a continuación:

Gestión Administrativa y modernización: El ambiente en el que estamos inmersos plagado de sucesos inesperados que se vislumbran en el entorno global, marcados por constantes fluctuaciones en el aspecto económico, social y político, así como el incremento del conocimiento de la mano de la aplicación de nuevas tecnologías impactan en la dinámica de las organizaciones enfrentándolas a escenarios inesperados, desconocidos e inciertos. Ante este nuevo escenario al que son arrastradas las organizaciones no por convicción sino por añadidura se ven en la necesidad de introducir modificaciones dentro de sus estructuras a fin de mantenerse a la vanguardia que exige el mundo globalizado. “La adaptación no es un objetivo de política que se pueda lograr, sino más bien un proceso continuo de cambio que todos los niveles, sectores y grupos de actores deben considerar en su proceso de políticas” (Biesbroek et al., 2018, sección Tradiciones administrativas y política de adaptación al

cambio climático). Surge entonces el concepto de una gestión administrativa moderna, aquella que orienta el desarrollo de su gestión pensando en el recurso humano como principal eslabón de la cadena productiva, buscando su constante colaboración y compromiso, los que se verán reflejados en la consecución de objetivos y metas tanto institucionales como personales.

Compromiso laboral (engagement) postergado: Con la imparable arremetida de la globalización que va creando una vertiginosa expansión de la corriente neoliberal, las organizaciones se han visto obligadas a mimetizarse para poder encajar dentro de una economía mundial, creándose escenarios perfectos para albergar el auge de países industrializados y mejor posicionados, dejando rezagados a aquellos en vías de desarrollo. En este contexto, el panorama se vuelve cada vez más competitivo llevando a las instituciones a actuar de manera individualizada, no siendo el ámbito laboral ajeno a este escenario individualista, en donde los empleados buscan alcanzar un beneficio propio sin importar el beneficio colectivo. Para contrarrestar este enfoque laboral individualista surge el concepto de compromiso laboral entendido como la motivación que mueve al trabajador para desarrollar su trabajo con entusiasmo, conectado emocionalmente con los demás y seguro de que su trabajo es importante y valorado por su entorno laboral, sintiéndose valioso para sus demás compañeros y confiado de que tendrá las herramientas y oportunidades necesarias para crecer dentro de la institución. Un estudio reciente refuerza el sentir que los elevados niveles de compromiso laboral aportan beneficio para empleados y empleador, contribuyendo con la mejora en el desempeño de los trabajadores a la interna de sus puestos de trabajo (Bailey et al., 2017, sección conclusiones).

Liderazgo y competencias gerenciales: Sumidos en una atmósfera de cambios constantes en la que hay que reinventarse continuamente para no quedar relegados a la obsolescencia, la transformación de los procesos productivos y administrativos son esenciales para ser más eficientes, por lo que los cambios deberán ser introducidos convenientemente para alcanzar el éxito en la gestión. “La turbulencia, las incertidumbres, la imprevisibilidad y la incontabilidad de interactuar con sistemas dinámicos complejos requiere un tipo diferente de liderazgo, una navegación centrada

en principios y un tipo diferente de evaluación” (Richardson y Patton, 2021, sección introducción). Es en esta atmósfera que se abre paso la necesidad de liderazgo como impulsor de cambios para lograr colocarnos a la vanguardia del mundo actual, un concepto que va más allá de buscar que los demás nos sigan, sino más bien vincularse con la ayuda para que descubran quiénes son, apoyarlos para que den lo mejor de sí en lo que sea que se propongan así como acompañarlos a conseguir sus metas y objetivos personales y laborales. Por lo que un líder deberá desarrollar las competencias necesarias tanto en conocimientos como en aptitudes que le permitan guiar, motivar, dirigir, tomar decisiones oportunas y solucionar problemas, involucrando a todos los actores laborales a fin de conseguir el éxito deseado.

Capital intelectual humano e inmaterial: En la actualidad, se ha develado la importancia de los activos intangibles dentro de la organización, convirtiéndose en uno de los pilares más importantes que coadyuvan a las instituciones a ser productivas en un ambiente globalizado de cambios constantes. “El capital humano tiene dos roles principales en el crecimiento de la productividad: aumentar la capacidad innovadora participando en investigación y desarrollo y aumentar la capacidad de absorción en sectores que comercian y pueden aprender del exterior” (Bye y Faehn, 2021, sección abstracto). Es en esta perspectiva que el capital humano surge como una herramienta de conocimiento existente dentro de la organización y que aporta valor a la misma con sus aptitudes, competencias, conocimientos y experiencias que el factor humano posee por sí mismo. El talento humano se convierte entonces en la pieza clave para garantizar la sostenibilidad y como consecuencia la prosperidad de la organización.

Compromiso organizacional, motivación: La búsqueda de altos estándares de calidad en las organizaciones, ha llevado a las mismas a tomar mayor interés en la valoración del factor humano, siendo este el principal y más importante instrumento que permite a la organización caminar hacia el éxito deseado asegurando en su travesía involucrar a todos los agentes laborales con las metas institucionales; la relación entre trabajadores y organización constituye un elemento crucial para alcanzar los objetivos deseados. En la búsqueda de este deseo de éxito y consecución

de objetivos las organizaciones buscan que la fuerza laboral se encuentre motivada, comprometida y orientada hacia el cumplimiento de metas y más allá, sorteando los obstáculos y dificultades que se puedan presentar en el camino. En este sentido, un trabajador motivado se siente y actúa como parte de la organización, se identifica con los valores institucionales y manifiesta expresamente su deseo de permanecer y seguir siendo parte de ella. Al respecto Ericksson y Ferreira manifiestan “Es deseable que las organizaciones tengan empleados que vayan más allá de sus deberes laborales prescritos, lo que se traduce en resultados positivos y un mayor desempeño organizacional” (2021, sección abstracto).

Los valores un perfil axiológico: El panorama complejo y cada vez más fluctuante en el que están sumergidas las organizaciones, necesita de gestores con capacidad de liderazgo, con una visión de desarrollo sostenido y sólidos valores éticos capaz de mantener a la compañía a flote. En esta búsqueda vertiginosa de alcanzar el éxito, los valores institucionales se ponen de manifiesto en los instrumentos de gestión, constituyéndose en la guía de actuación de la gestión y eje central de la cultura de la organización, convirtiéndose en su núcleo principal que la hace distinta de las demás organizaciones y que le aporta la identidad a la fuerza laboral que la conforma; de aquí la importancia de concatenar los valores personales y profesionales que confluyen para elevar los estándares de bienestar laboral. “La teoría del valor público se evalúa como un marco analítico para examinar cómo los líderes públicos buscan abordar los problemas éticos y de valor público que afectan la gobernanza y la regulación” (Andrews, 2019, sección abstracto)

Posterior a la construcción del marco teórico basado en los antecedentes literarios e investigativos relacionados al tema investigativo y habiéndose descrito el marco conceptual que se desprende de la elección de ideas fuerza para la construcción del sustento epistemológico; pasaremos a ver la metodología que nos ayudará para la realización de la futura investigación.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo investigativo está orientado a generar nuevo conocimiento basado en la investigación de la correlación de las variables gestión administrativa y compromiso laboral; siendo que “la investigación es considerada como un proceso riguroso, cuidadoso y sistematizado en el que se busca resolver problemas” (Toala et al., 2019, p. 59).

El enfoque de la investigación es cuantitativo dado que la información será analizada utilizando herramientas matemáticas y/o estadísticas para mostrar los resultados obtenidos. Para Ñaupas et al. (2018) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación” (p. 140).

Tipo de investigación

La investigación será básica ya que se busca incrementar el conocimiento sin buscar su aplicación práctica. La investigación básica para Rodríguez (2020) “es una investigación conducida por la curiosidad o interés de un científico en una pregunta científica” (p. 22).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, dado que no se van a manipular las variables, sino que el estudio se basará en la interpretación o en las observaciones para arribar a una conclusión; transversal por qué se va a analizar un momento exacto de la investigación y descriptivo debido a que se van a

observar los valores de las variables, se va a obtener la información y se realizará una descripción de la misma. Para Martínez (2018) la investigación no experimental observa los hechos tal y como suceden en forma natural para analizarlos y explicarlos posteriormente, sin realizar ninguna manipulación de las variables.

Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es correlacional, es decir se va a determinar el grado de relación que existe entre las variables gestión administrativa y compromiso laboral. El alcance correlacional para Martínez (2018) "se aplica para medir el grado de relación que exista entre dos o más variables en un tiempo determinado" (p. 57).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición Conceptual de la variable Gestión Administrativa:

Es un proceso a través del cual se hace uso de acciones que permiten garantizar un adecuado clima laboral en el cual los colaboradores trabajan colectivamente a fin de cumplir objetivos institucionales eficientemente. En este sentido el procedimiento administrativo va a comprender las etapas de la planificación, la organización, la incorporación de la fuerza laboral, la dirección y el control que permitan la construcción de acciones sistematizadas que a su vez posibiliten alcanzar los objetivos y metas trazados en los diferentes niveles institucionales (Koontz et al., 2012).

Definición Operacional de la variable Gestión Administrativa:

La variable de Gestión Administrativa se va a operacionalizar en cinco dimensiones: planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

Indicadores de la Variable Gestión Administrativa:

Los indicadores que se han desarrollado para cada una de las dimensiones se detallan a continuación: Dimensión Planeación: Visión y Misión, Plan Estratégico, Plan Operativo, objetivos y metas, política institucional, seguimiento; Dimensión Organización: estructura organizacional, delegación de autoridad, distribución de actividades, diseño de puestos; Dimensión Integración de Personal: solución de problemas, capacitación del personal, aprecia el esfuerzo del personal, políticas de compensación; Dimensión Dirección: liderazgo, comunicación, motivación, orientación y la Dimensión Control: control previo, inspección de cumplimiento de objetivos y metas, acciones correctivas, evaluación del desempeño.

La escala de medición es la Escala Ordinal tipo Lickert, habiéndose considerado las alternativas de respuesta a las interrogantes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable 2: Compromiso Laboral

Definición Conceptual de la variable Compromiso Laboral:

El compromiso laboral se define como el nivel de identidad, lealtad, involucramiento de la fuerza laboral con la organización, el cual proyecta como consecuencia la realización de actividades que demanden un esfuerzo significativo en beneficio institucional y personal. Así Meyer y Allen (1991), citado por Arias 2001, hicieron una definición de compromiso como un estado psicológico que va

a caracterizar la relación entre la organización y el individuo, la misma que tendrá consecuencias relacionadas a la acción de permanecer o abandonar la organización.

Definición Operacional de la variable Compromiso Laboral:

La variable compromiso laboral se va a operacionalizar en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Indicadores de la variable Compromiso Laboral:

Los indicadores que se han desarrollado para cada una de las dimensiones se detallan a continuación: Dimensión compromiso afectivo: apego emocional, integración a la institución, interiorización de problemas; Dimensión compromiso de continuidad: necesidad económica, vinculación institucional, oportunidades laborales y Compromiso normativo: lealtad, obligación moral, reciprocidad con la institución.

La escala de medición es la Escala Ordinal tipo Lickert, habiéndose considerado las alternativas de respuesta a las interrogantes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

La población para Arias et al. (2016) “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 202). En tal sentido, la población de la investigación estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos que

desarrollan sus labores en el Programa Nacional de Conservación de Bosques – Ministerio del Ambiente.

Muestra

La muestra de la investigación estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos que laboran en el Programa Nacional de Conservación de Bosques – Ministerio del Ambiente. Para Maldonado (2018), la muestra es “la parte de la población que se selecciona, y de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la observación y medición de las variables objeto de estudio” (p. 98).

Muestreo

El muestreo que se utilizó fue de tipo probabilístico dado que la totalidad de la población tuvo la misma oportunidad de ser considerada como parte del proceso investigativo. El muestreo de tipo probabilístico debe cumplir con dos requisitos para que sea aplicado correctamente; según Niño (2018) “a) que todos los elementos o unidades de la población tengan las mismas probabilidades de ser elegidos y b) que se apliquen procedimientos e instrumentos que garanticen que la selección sea aleatoria” (p. 55).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Al respecto, Baena (2017) menciona que “la encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (p. 82).

Instrumento

El instrumento que ha sido utilizado es el cuestionario, el mismo que fue confeccionado con un grupo de preguntas basadas en la correspondencia de las variables a investigar: gestión administrativa y compromiso laboral, con un total de 28 preguntas para la variable de estudio gestión administrativa y 18 preguntas para la variable de estudio compromiso laboral. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) precisan que el cuestionario es un instrumento que se utiliza para recabar información, el cual está elaborado en base a una serie de preguntas en relación a las variables que van a ser medidas. Asimismo, se precisa que los cuestionarios fueron aplicados virtualmente a través de la herramienta google forms.

Validez

Para la validez del contenido del instrumento, este ha sido sometido al juicio de expertos en el rubro para su evaluación basándose en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Para Galicia et al. (2017) la estrategia de someter el instrumento al juicio de expertos tiene múltiples ventajas, quienes en base a opiniones debidamente argumentadas permitirán la identificación de fortalezas y/o debilidades del instrumento, que servirán para la realización de un profundo análisis del investigador en la toma de decisiones que impactarán en la investigación.

Tabla 1. Distribución del juicio de los expertos evaluadores

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Marco Antonio Peña Mondragón	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Luis Humberto Bejar	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad

En relación a la confiabilidad del instrumento, este fue sometido a una prueba piloto y aplicado en una población con similares características a la población objeto de estudio. “La fiabilidad se refiere a la medida en que se pueden replicar los estudios, a la consistencia de las respuestas o los datos que se han obtenido” (Páramo, 2018, sección confiabilidad y validez). En ese sentido y habiéndose utilizado el software de estadística SPSS versión 26, se comprobó por medio del cálculo del alfa de Cronbach que los instrumentos evaluados muestran una confiabilidad muy alta.

Tabla 2. Acreditación de confiabilidad de las variables de estudio

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión Administrativa	0.923	28
Compromiso Laboral	0.860	18

Fuente: Base de datos obtenida de la prueba piloto aplicada.

El coeficiente de fiabilidad que se obtuvo para la medición de la variable de estudio gestión administrativa fue de 0.923 y de la variable de estudio compromiso laboral fue de 0.860, de lo que se puede inferir que para ambas variables el coeficiente de alpha de Cronbach presenta una confiabilidad muy alta, por lo que pueden ser aplicados sin ningún problema.

3.5 Procedimientos

El procedimiento que se ha seguido en el presente estudio estuvo conformado por una secuencia de actividades y acciones conducentes a medir la relación existente entre las variables gestión administrativa y compromiso laboral. En primer lugar se sostuvieron conversaciones con el Jefe de Recursos Humanos del Programa Nacional de Conservación de Bosques – Ministerio del Ambiente a fin de manifestarle la intención de realizar el estudio de investigación en la Entidad

mencionada, habiéndose obtenido la autorización correspondiente; seguidamente se procedió a elaborar el instrumento, se sometió el instrumento al juicio de expertos para su validación, se procedió a la aplicación de una prueba piloto en una población similar a la del objeto de estudio, se aplicó la encuesta para la obtención y recolección de información y se procedió a la tabulación y elaboración de gráficos y tablas.

3.6 Método de análisis de datos

El método que se ha utilizado es hipotético – deductivo, dado que se ha partido de una premisa general para llegar a una idea particular. Se hizo uso de la estadística descriptiva para la presentación de los resultados; así como también se utilizó la estadística inferencial para probar las hipótesis planteadas en el análisis estadístico con el Rho de Spearman. Para Sánchez (2019) el método hipotético – deductivo tiene como propósito entender los fenómenos ya existentes para luego dar una explicación sobre cuál es el origen de este fenómeno así como las posibles causas que lo producen.

3.7 Aspectos éticos

En el ámbito de los principios éticos y dado que la investigación se realizó a través de la aplicación de encuestas a un grupo de personas, esta puede abarcar aspectos personales por lo que se empleó el consentimiento informado a fin de que los participantes de la investigación conozcan la estructura y los propósitos de la misma. Se hizo uso de la confidencialidad en el manejo de la información obtenida, la misma que tuvo como característica el anonimato y ha sido utilizada única y exclusivamente para los fines propuestos en la presente investigación. Se aplicó el principio de transparencia en el desarrollo del estudio, informándose sobre las razones que lo motivaron y dándole la importancia necesaria a las opiniones vertidas para la estimación de los resultados. Finalmente estuvo

presente el respeto al principio de propiedad intelectual, citándose adecuadamente aquellos trabajos ya difundidos y que forman parte de la literatura obtenida para el desarrollo del estudio, utilizándose las Normas APA para tal fin. Al respecto, Carcausto y Morales (2017) mencionan que “la ética, además de ser un acto reflexivo, es un ente regulador en la conciencia del investigador que busca conocimientos o soluciones a problemas no resueltos” (p. 167).

IV. RESULTADOS

Los resultados que se han obtenido en el estudio investigativo, reflejan el panorama actual de las variables objeto de estudio, arrojando un estado situacional obtenido luego de haberse aplicado los instrumentos de medición (cuestionarios) a 80 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Conservación de Bosques - Ministerio del Ambiente, los cuales han procedido a responder las preguntas planteadas de manera anónima a fin de obtener información relevante que permita medir la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso laboral, información que se muestra a continuación:

4.1 Resultados descriptivos de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones

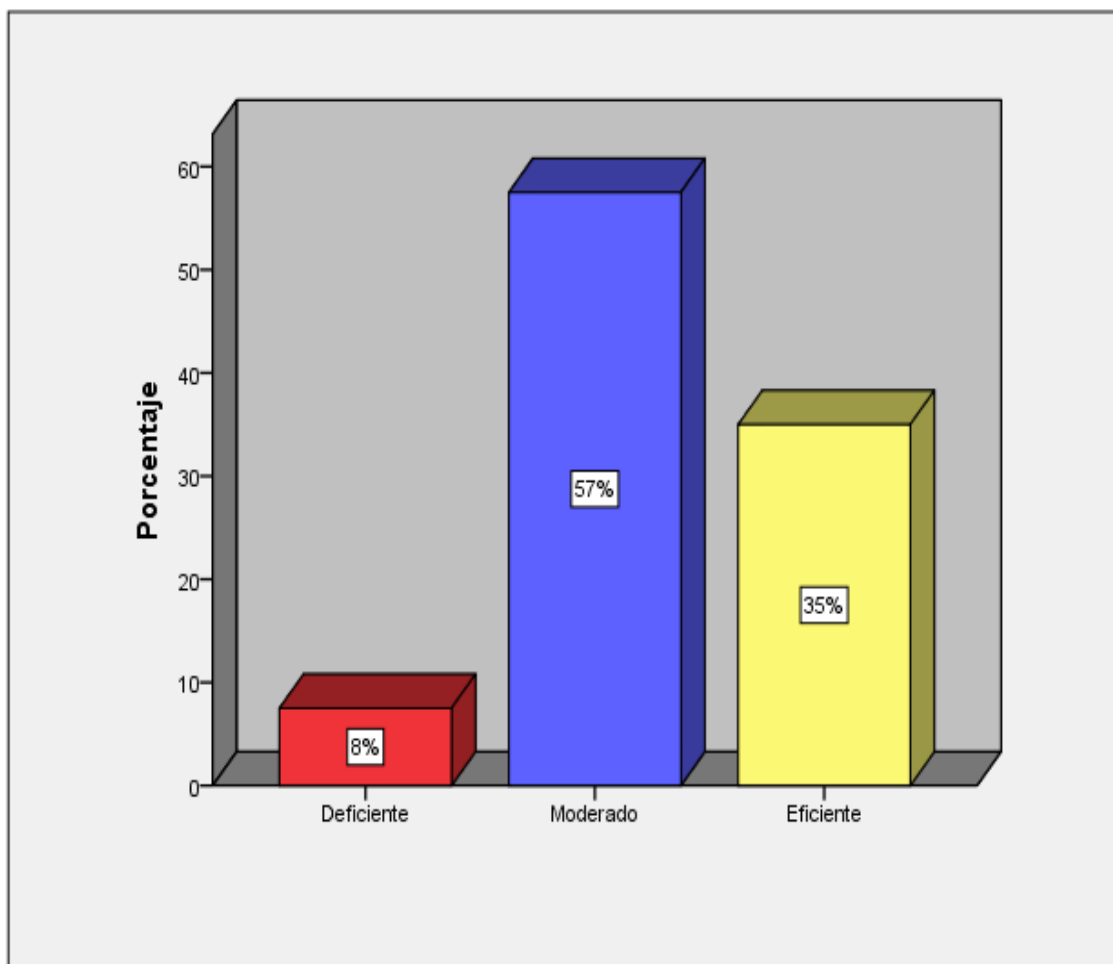
Tabla 3. Nivel de Gestión Administrativa en el personal del PNCB - MA

Variable Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	6	8	8	8
Moderado	46	57	57	65
Eficiente	28	35	35	100
Total	80	100	100	

Fuente: SPSS 26

Gestión administrativa



Fuente: SPSS 26

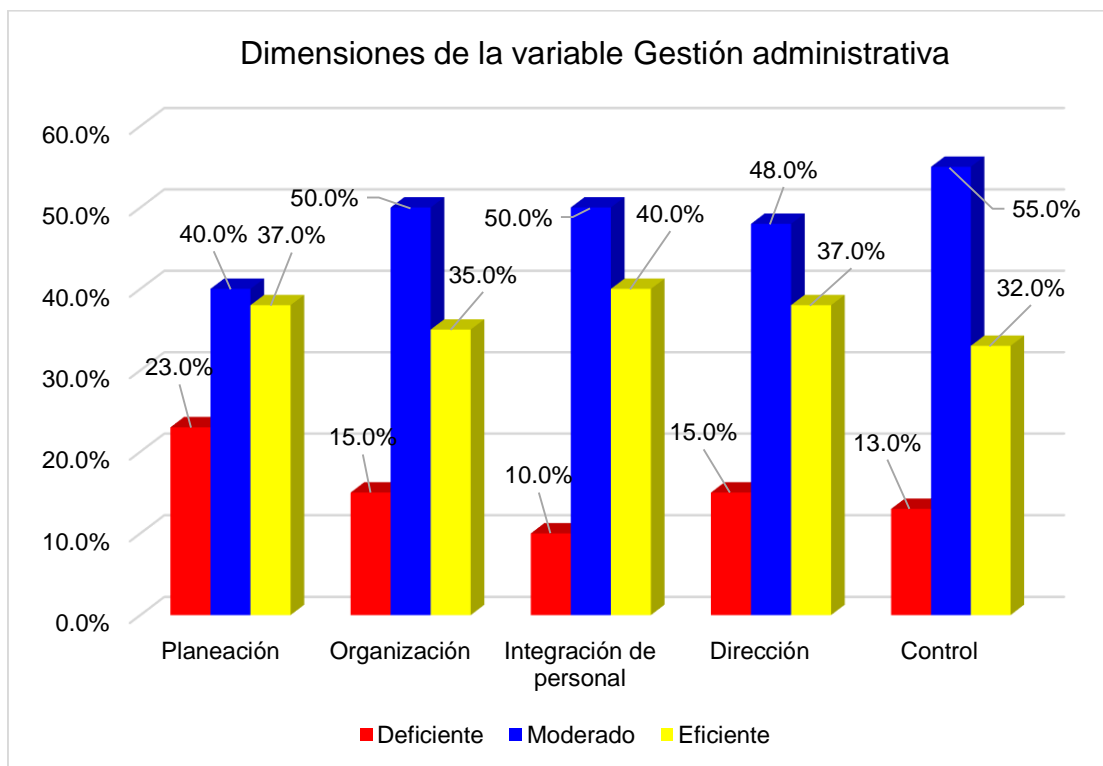
Figura 1. Descripción del nivel de la variable Gestión Administrativa

En la figura 1, se observa los niveles de la variable de estudio gestión administrativa en el personal administrativo que labora en el PNCB – MA, en donde el 35% (28) de los trabajadores presentó un nivel eficiente de gestión administrativa; el 57% (46) de los trabajadores se ubicó en un nivel moderado y un 8% (6) de los trabajadores presentó un nivel deficiente en gestión administrativa.

Tabla 4. Descripción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

	Planeación		Organización		Integración de personal		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	18	23%	12	15%	8	10%	12	15%	10	13%
Moderado	32	40%	40	50%	40	50%	38	48%	44	55%
Eficiente	30	37%	28	35%	32	40%	30	37%	26	32%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: SPSS 26



Fuente: SPSS 26

Figura 2. Dimensiones de la variable Gestión Administrativa

De acuerdo a los resultados obtenidos, se percibe que del total de los trabajadores administrativos del PNCB - MA que fueron encuestados, el 37% (30) de los trabajadores señaló que la dimensión planeación es eficiente, el 40% (32) de los

trabajadores precisó que es moderado mientras que el 23% (18) de los trabajadores opinó que es deficiente.

Además se puede inferir que el 35% (28) de los trabajadores indicó que la dimensión organización es eficiente, el 50% (40) de los trabajadores mencionó que es moderado y el 15% (12) de los trabajadores opinó que es deficiente.

También se obtuvo como resultado que el 40% (32) de los trabajadores indicó que la dimensión integración de personal es eficiente, el 50% (40) de los trabajadores precisó que es moderado, mientras que el 10% (8) de los trabajadores opinó que es deficiente.

Así, de la totalidad de encuestados el 37% (30) de los trabajadores indicó que la dimensión dirección es eficiente, el 48% (38) de los trabajadores dijeron que es moderado y el 15% (12) de los trabajadores opinó que es deficiente.

En ese mismo contexto, el 32% (26) de los trabajadores precisó que la dimensión control es eficiente, el 55% (44) de los trabajadores opinó que es moderado y el 13% (10) de los trabajadores indicó que es deficiente.

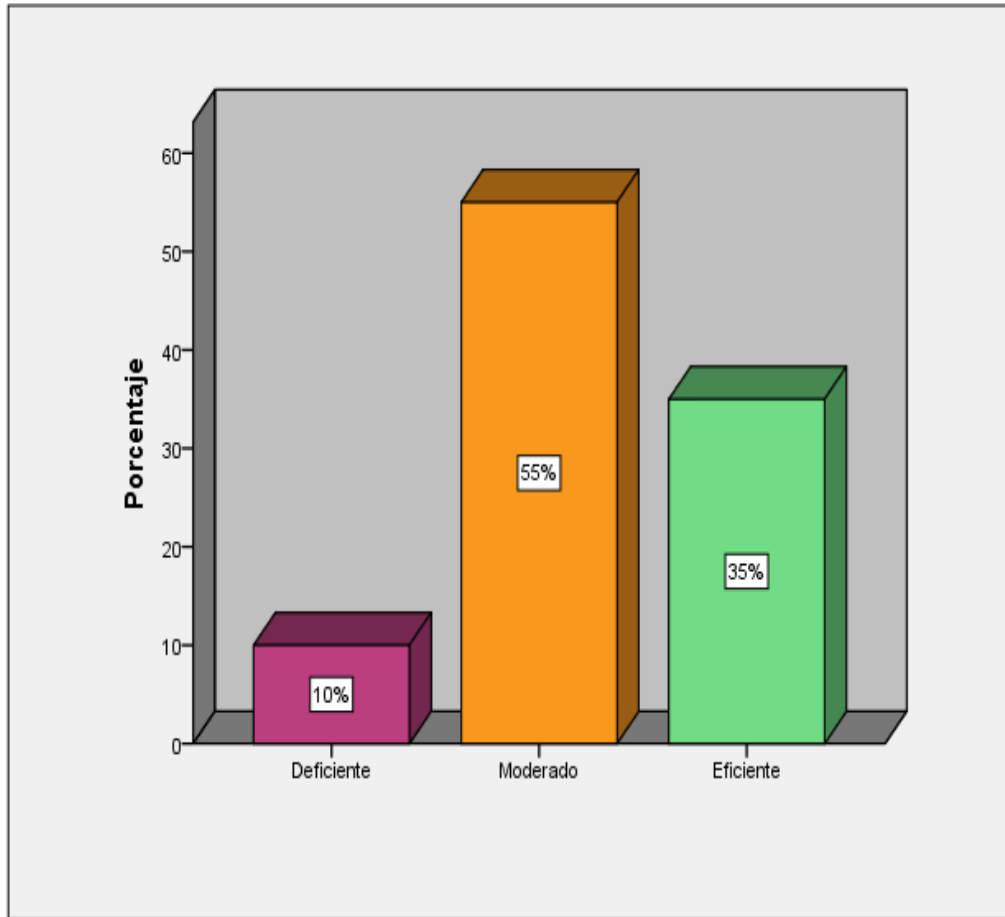
4.2 Resultados descriptivos de la variable Compromiso laboral y sus dimensiones

Tabla 5. Nivel de Compromiso Laboral en el personal del PNCB - MA

		Compromiso laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	10	10	10
	Moderado	44	55	55	65
	Eficiente	28	35	35	100
	Total	80	100	100	

Fuente: SPSS 26

Compromiso laboral



Fuente SPSS 26

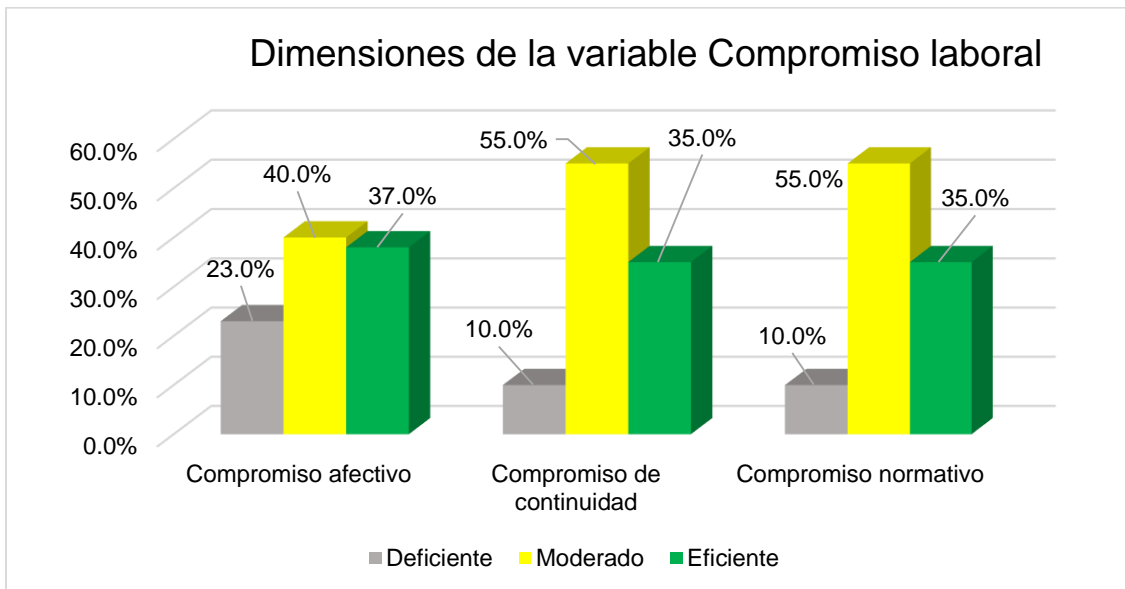
Figura 3. Descripción del nivel de compromiso laboral

En los datos que se visualizan en la figura 3, se observa el resultado de los niveles de la variable compromiso laboral en los trabajadores del PNCB - MA, en donde el 35% (28) de los trabajadores presentó un nivel eficiente de compromiso laboral; el 55% (44) de los trabajadores se ubicó en un nivel moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores presentó un nivel deficiente en compromiso laboral.

Tabla 6. Descripción de las dimensiones de Compromiso Laboral

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	18	23%	8	10%	8	10%
Moderado	32	40%	44	55%	44	55%
Eficiente	30	37%	28	35%	28	35%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: SPSS 26



Fuente: SPSS 26

Figura 4. Dimensiones de la variable Compromiso Laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos, de la totalidad de trabajadores administrativos del PNCB – MA, se percibe que el 37% (30) de los trabajadores señaló que la dimensión compromiso afectivo es eficiente, el 40% (32) de los trabajadores precisó que es moderado y el 23% (18) de los trabajadores opinó que es deficiente. Además, el 35% (28) de los trabajadores dijeron que la dimensión compromiso de continuidad es eficiente, el 55% (44) de los trabajadores precisó que es moderado y el 10% (8) de los trabajadores opinó que es deficiente. Así mismo, el 35% (28) de los trabajadores indicó que la dimensión compromiso

normativo es eficiente, el 55% (44) de los trabajadores precisó que es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores opinó que es deficiente.

4.3 Resultados descriptivos de tablas cruzadas

Tabla 7. Gestión Administrativa y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

Tabla cruzada Gestión administrativa*Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Gestión administrativa	Deficiente	fi	0	6	0	6
		%	0%	7%	0%	7%
	Moderado	fi	8	30	8	46
		%	10%	38%	10%	58%
	Eficiente	fi	0	8	20	28
		%	0%	10%	25%	35%
Total	fi	8	44	28	80	
	%	10%	55%	35%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del PNCB.

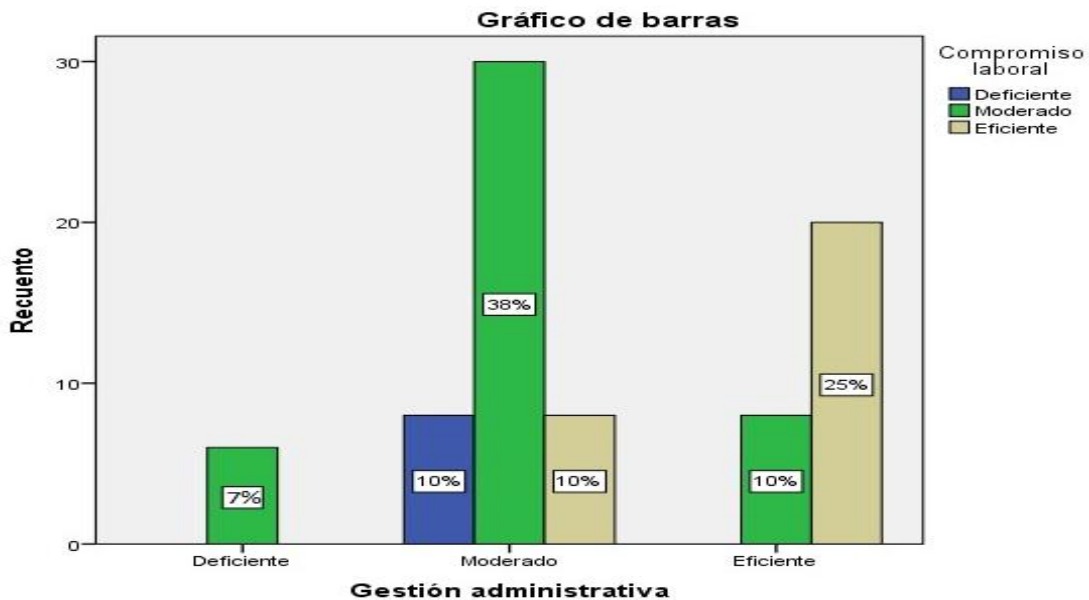


Figura 5. Gestión Administrativa y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

De la información que se detalla en la tabla 7 y figura 5, se refleja que del total de trabajadores administrativos del PNCB - MA y que formaron parte de la muestra, el 35% (28) de los trabajadores consideró que la gestión administrativa es eficiente, el 58% (46) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado y el 7% (6) manifestó que la gestión administrativa es deficiente.

Por otra parte, se refleja que el 35% (28) de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente en el personal administrativo del PNCB - MA, el 55% (44) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores indicó que el compromiso laboral es deficiente.

Tabla 8. Planeación y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

Tabla cruzada Planeación*Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Planeación	Deficiente	fi	6	12	0	18
		%	8%	15%	0%	23%
	Moderado	fi	2	20	10	32
		%	2%	25%	12%	39%
	Eficiente	fi	0	12	18	30
		%	0%	15%	23%	38%
Total	fi	8	44	28	80	
	%	10%	55%	35%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del PNCB.

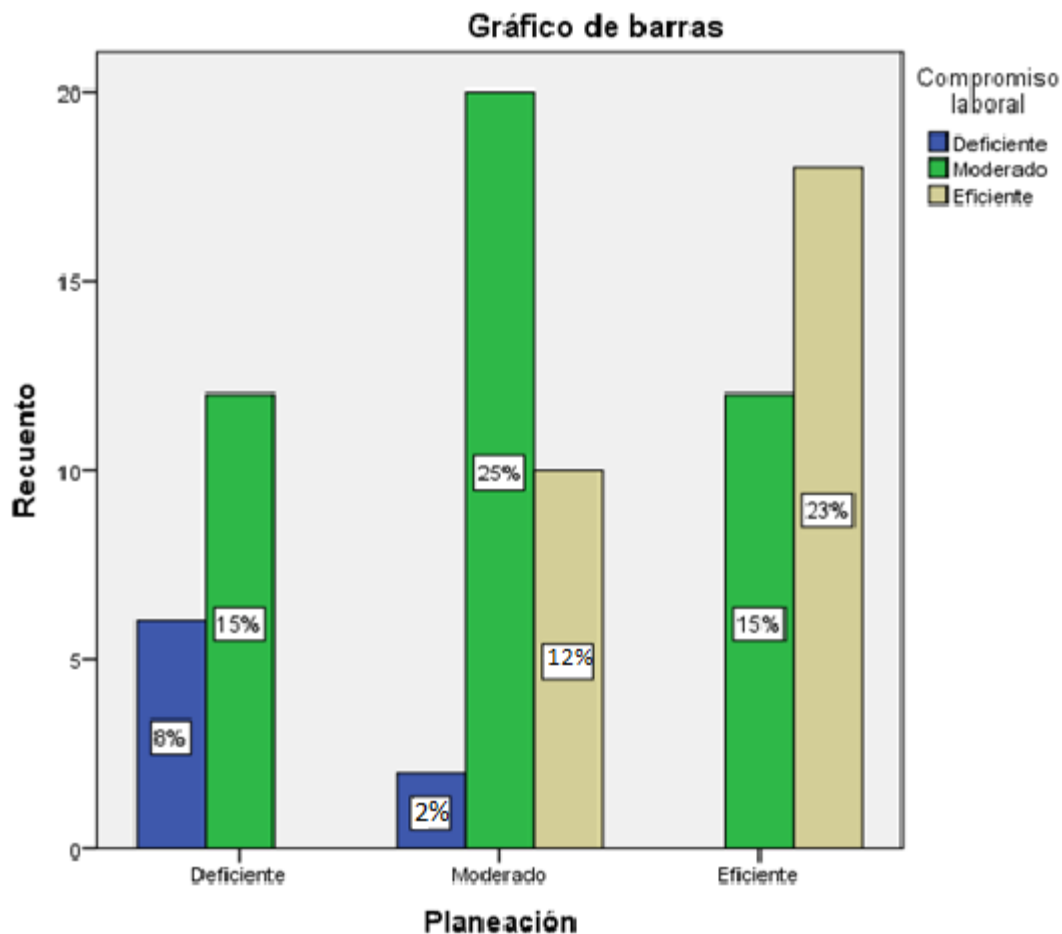


Figura 6. Planeación y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

En la información que se detalla en la tabla 8 y figura 6 se refleja que el 38% (30) de los trabajadores consideró que la dimensión planeación es eficiente, el 39% (32) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado y el 23% (18) de los trabajadores administrativos del PNCB - MA manifestó que el nivel es deficiente.

Por otra parte, se revela que el 35% (28) de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente, el 55% (44) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores manifestó que el compromiso laboral es deficiente en los trabajadores administrativos del PNCB - MA.

Tabla 9. Organización y Compromiso Laboral en el personal del PNCB - MA

Tabla cruzada organización*Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Organización	Deficiente	fi	4	8	0	12
		%	5%	10%	0%	15%
	Moderado	fi	4	24	12	40
		%	5%	30%	15%	50%
	Eficiente	fi	0	12	16	28
		%	0%	15%	20%	35%
Total	fi	8	44	28	80	
	%	10%	55%	35%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del PNCB - MA.

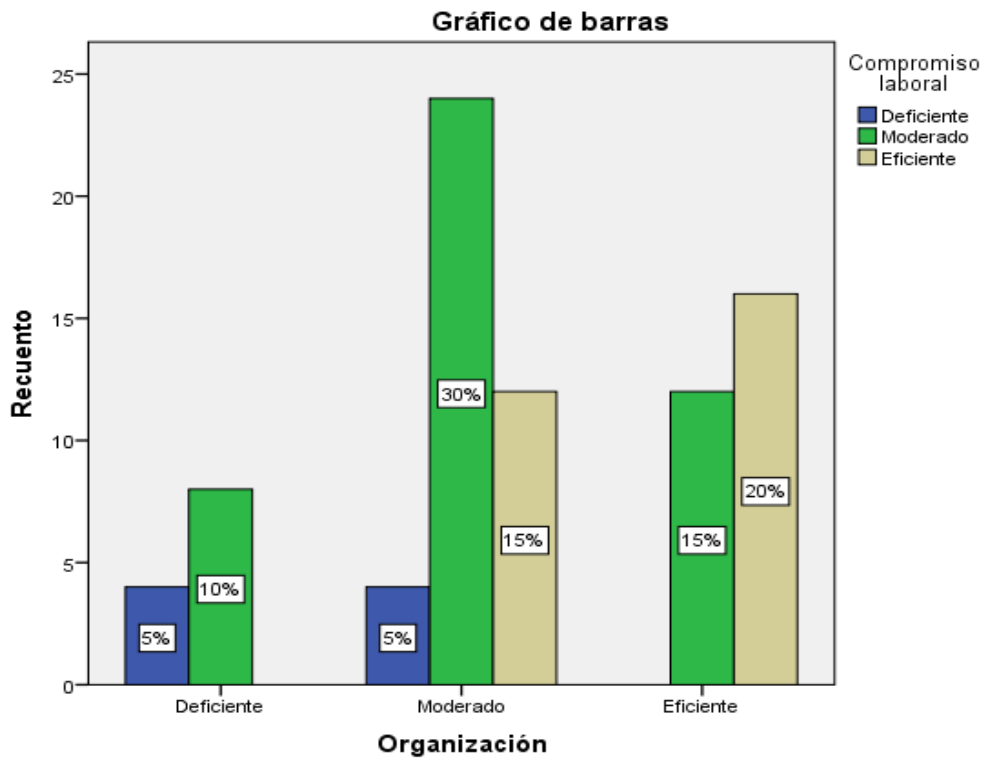


Figura 7. Organización y compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA

De los datos que se describen en la tabla 9 y figura 7 se refleja que el 35% (28) de los trabajadores consideró que la dimensión organización es eficiente, el 50% (40) de los trabajadores opinó que el nivel es moderado y el 15% (12) de los trabajadores manifestó que la organización en el personal administrativo del PNCB - MA es deficiente.

Por otra parte, se refleja que el 35% (28) de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente en el personal administrativo del NCB - MA, el 55% (44) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores manifestó que el compromiso laboral en el personal administrativo es deficiente.

Tabla 10. Integración de personal y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

Tabla cruzada Integración de personal*Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Integración de personal	Deficiente	fi	0	8	0	8
		%	0%	10%	0%	10%
	Moderado	fi	4	30	6	40
		%	5%	38%	7%	50%
	Eficiente	fi	4	6	22	32
		%	5%	7%	28%	40%
Total	fi	8	44	28	80	
	%	10%	55%	35%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del PNCB - MA.

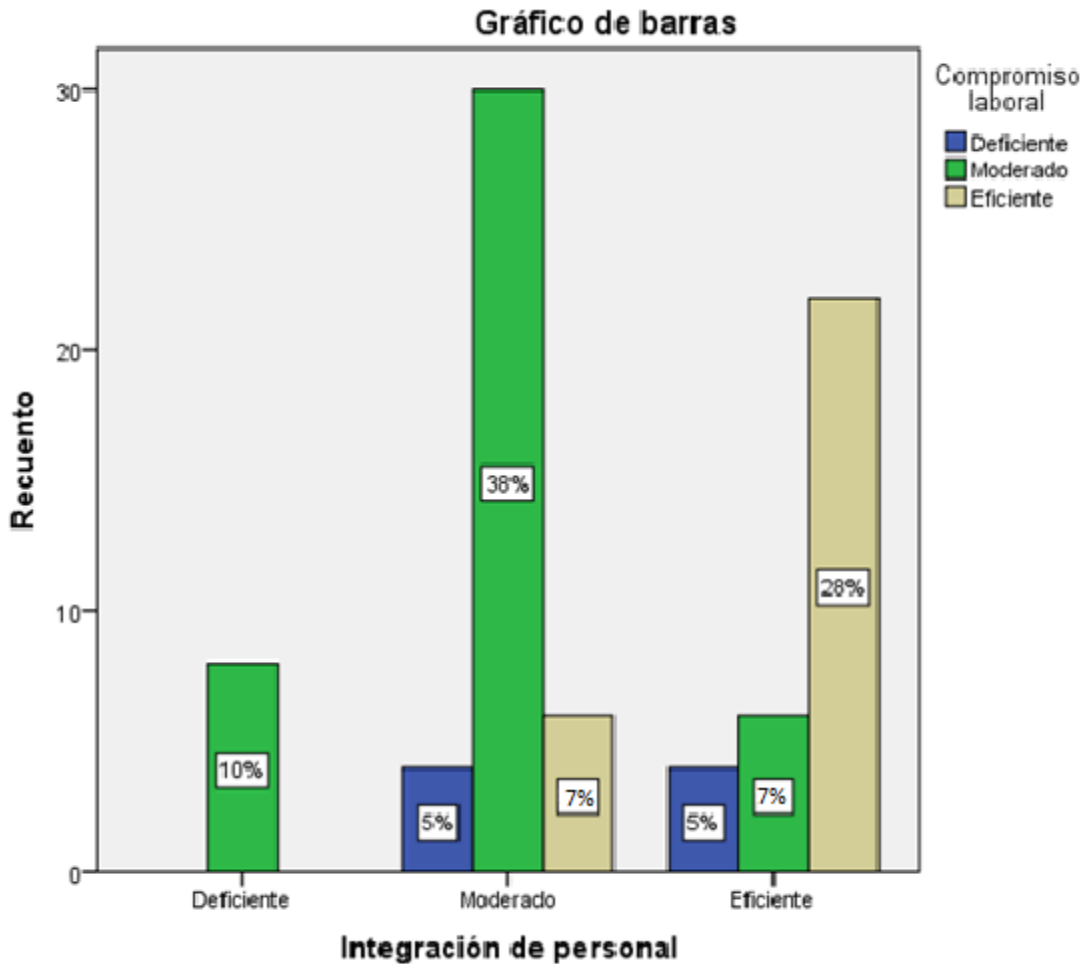


Figura 8. Integración de personal y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

La información que se refleja en la tabla 10 y figura 8 indica que el 40% (32) de los trabajadores consideró que la dimensión Integración de personal es eficiente, el 50% (40) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado y el 10% (8) de los trabajadores manifestó que la Integración de personal en los trabajadores del PNCB – MA es deficiente.

Por otra parte se visualiza que el 35% (28) de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente en el personal administrativo del PNCB - MA, el

55% (44) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores manifestó que el nivel es deficiente.

Tabla 11. Dirección y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

Tabla cruzada Dirección*Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Dirección	Deficiente	fi	4	8	0	12
		%	5%	10%	0%	15%
	Moderado	fi	4	24	10	38
		%	5%	30%	13%	48%
	Eficiente	fi	0	12	18	30
		%	0%	15%	22%	37%
Total		fi	8	44	28	80
		%	10%	55%	35%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del PNCB - MA.

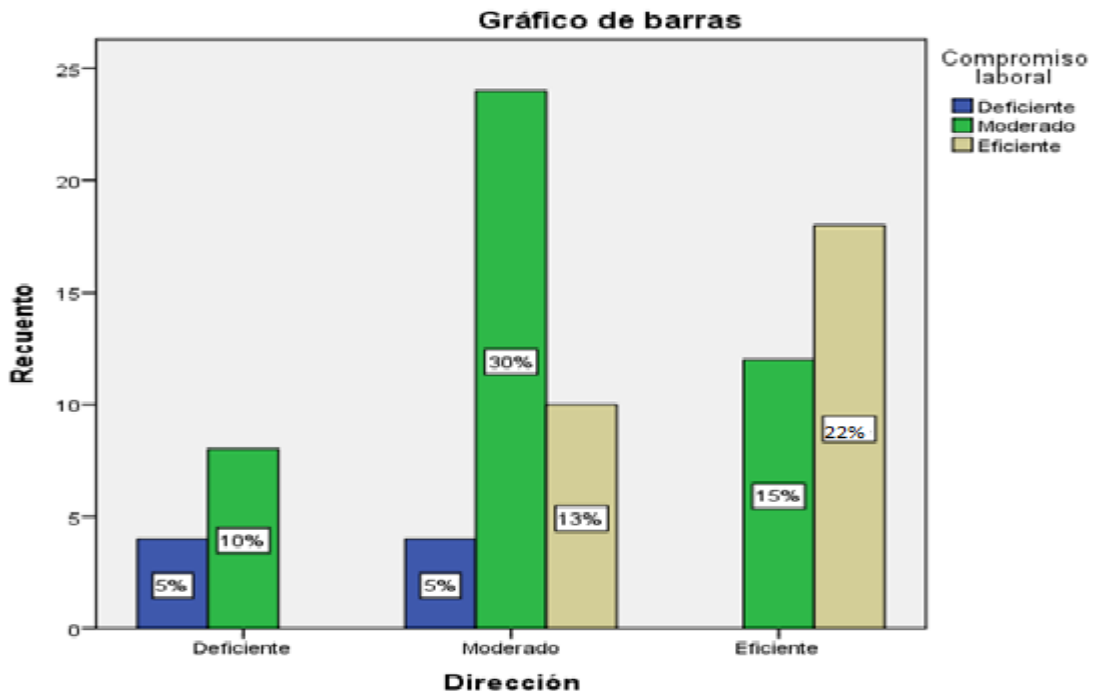


Figura 9. Dirección y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

De la información descrita en la tabla 11 y figura 9 se desprende que el 37% (30) de los trabajadores del PNCB - MA consideró que la dimensión Dirección es eficiente, el 48% (38) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado y el 15% (12) de los trabajadores indicó que la Dirección tiene un nivel deficiente.

Por otra parte se refleja que el 35% (28) de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente, el 55% (44) de los trabajadores indicó que el nivel es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores manifestó que el compromiso laboral en el personal del PNCB – MA presentó un nivel deficiente.

Tabla 12. Control y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

Tabla cruzada Control*Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Control	Deficiente	fi	0	10	0	10
		%	0%	13%	0%	13%
	Moderado	fi	6	28	10	44
		%	7%	35%	13%	55%
	Eficiente	fi	2	6	18	26
		%	3%	7%	22%	32%
Total	fi	8	44	28	80	
	%	10%	55%	35%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del PNCB - MA.

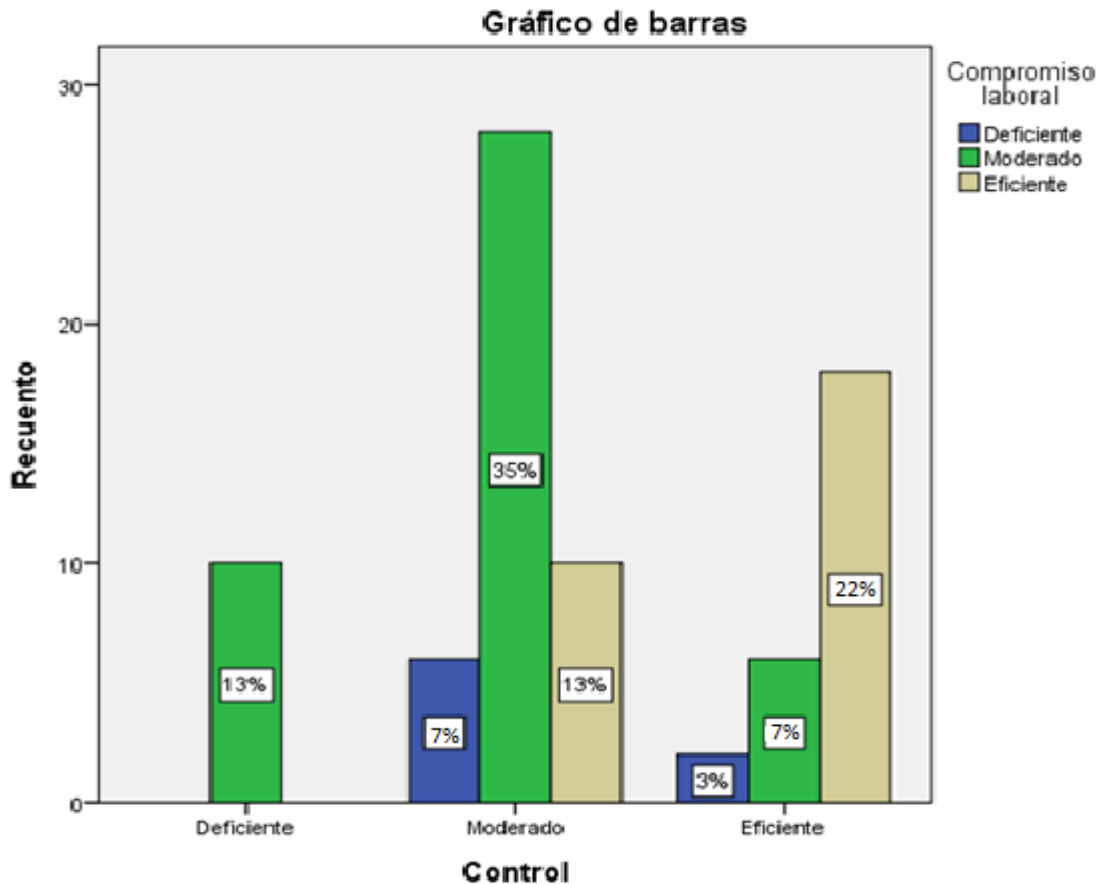


Figura 10. Control y Compromiso Laboral en el personal administrativo del PNCB - MA

La información refleja que el 32% (26) de los trabajadores consideró que la dimensión Control es eficiente en el personal administrativo del PNCB - MA, el 55% (44) de los trabajadores manifestó que el nivel es moderado y el 13% (10) de los trabajadores indicó que el Control tiene un nivel deficiente.

Por otra parte refleja que el 35% (28) de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente, el 55% (44) de los trabajadores indicó que el nivel es moderado mientras que el 10% (8) de los trabajadores manifestó que el compromiso laboral en el personal del PNCB - MA es deficiente.

4.4 Relación de variables

Tabla 13. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a (Muestra mayor a 50 individuos)		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,328	80	,000
Planeación	,242	80	,000
Organización	,265	80	,000
Integración de personal	,279	80	,000
Dirección	,252	80	,000
Control	,297	80	,000
Compromiso laboral	,305	80	,000
Compromiso afectivo	,242	80	,000
Compromiso de continuidad	,305	80	,000
Compromiso normativo	,305	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedimos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 80 trabajadores del PNCB - MA es por ello que se utilizó la prueba denominada Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 13 el p -valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la H_0 y se acepta la H_a lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó la prueba de Rho Spearman.

4.5 Validación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe relación entre los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021.

H_a : Si existe relación entre los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 14. Prueba de correlación de Rho Spearman para Gestión Administrativa y Compromiso Laboral

		Correlaciones	
			Compromiso laboral
		Coeficiente de correlación	,537**
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho = ,537$), directamente proporcional (con signo positivo) entre gestión administrativa y compromiso laboral en el personal del PNCB - MA. A mayor uso de Gestión administrativa, mejora el compromiso laboral en el personal de la Entidad referida.

Hipótesis específica 1

H₀: La definición del camino y norte de la organización que incluye la visión, misión, planificación estratégica, objetivos y metas no están relacionados con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

H_a: La definición del camino y norte de la organización que incluye la visión, misión, planificación estratégica, objetivos y metas si están relacionados con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha = 0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 15. Prueba de correlación de Rho Spearman para Planeación y Compromiso Laboral

Correlaciones			Compromiso laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho = ,542$), directamente proporcional (con signo positivo) entre planeación y compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado. A mayor uso de Planeación, mejora el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado.

Hipótesis específica 2

H_0 : La estructura organizacional que define las labores a realizar y diseña las funciones que se van a desempeñar en la organización no tienen relación con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

H_a: La estructura organizacional que define las labores a realizar y diseña las funciones que se van a desempeñar en la organización si tienen relación con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 16. Prueba de correlación de Rho Spearman para Organización y Compromiso Laboral

Correlaciones			Compromiso laboral
		Coeficiente de correlación	,460**
Rho de Spearman	Organización	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada (Rho=,460), directamente proporcional (con signo positivo) entre organización y compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado. A mayor uso de Organización, mejora el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado.

Hipótesis específica 3

H₀: La identificación de la fuerza laboral para cubrir los puestos que conforman la estructura organizacional, mantenerlos, capacitarlos y compensarlos no están relacionados con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

H_a: La identificación de la fuerza laboral para cubrir los puestos que conforman la estructura organizacional, mantenerlos, capacitarlos y compensarlos si están relacionados con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 17. Prueba de correlación de Rho Spearman para Integración de personal y Compromiso Laboral

		Correlaciones	
		Compromiso laboral	
		Coeficiente de correlación	,444**
Rho de Spearman	Integración de personal	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho=,444$), directamente proporcional (con signo positivo)

entre integración de personal y compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado. A mayor uso de Integración de personal, mejora el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado.

Hipótesis específica 4

H₀: La influencia en la fuerza laboral que coadyuva al cumplimiento de objetivos y metas institucionales no está relacionada con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

H_a: La influencia en la fuerza laboral que coadyuva al cumplimiento de objetivos y metas institucionales si está relacionada con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 18. Prueba de correlación de Rho Spearman para Dirección y Compromiso Laboral

Correlaciones			Compromiso laboral
		Coeficiente de correlación	,503**
Rho de Spearman	Dirección	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho = .503$), directamente proporcional (con signo positivo) entre dirección y compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado. A mayor uso de Dirección, mejora el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado.

Hipótesis específica 5

H_0 : La medición y evaluación de las actividades desarrolladas para asegurar que estén alineadas a lo planificado no tienen relación con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

H_a : La medición y evaluación de las actividades desarrolladas para asegurar que estén alineadas a lo planificado si tienen relación con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha = 0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 19. Prueba de correlación de Rho Spearman para Control y Compromiso Laboral

Correlaciones			Compromiso laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho = ,427$), directamente proporcional (con signo positivo) entre control y compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado. A mayor uso de Control, mejora el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber procesado los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los cuestionarios referidos a la gestión administrativa y el compromiso laboral en una muestra de 80 trabajadores administrativos del PNCB – MA; en este capítulo se procederá a la discusión de los resultados que se han obtenido, los mismos que confrontándolos con resultados arrojados en otros estudios investigativos, nos permitirá dilucidar sobre el hallazgo de ciertas similitudes y/o diferencias investigativas.

Un primer punto a discutir está relacionado con el nivel de confiabilidad de los instrumentos de las variables en estudio utilizados, debiendo precisarse que el nivel de los instrumentos evaluados muestran una confiabilidad muy alta para la recolección de datos, el cual fue sometido al análisis del alfa de Cronbach, habiéndose obtenido 0.923 para la variable gestión administrativa y 0.860 para la variable compromiso laboral, de lo que se puede inferir que la información obtenida de la aplicación de los instrumentos es altamente confiable para proceder a su procesamiento y posterior análisis, valores que tienen similitud a los resultados obtenidos de los trabajos investigativos realizados por Fierro et al. (2018), Anchelia et al. (2021), entre otros autores.

En el contexto del presente estudio investigativo, partiremos del objetivo principal: Analizar si los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa tienen relación con el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021, precisándose que dicho objetivo principal busca identificar si existe correlación entre las dos variables de estudio, lo que se traducirá en esclarecer que es lo que sucede cuando los niveles de la variable gestión administrativa son eficientes se podrá inferir que los niveles de la variable compromiso laboral siguen la misma tendencia.

Similar objetivo se plantearon Anghel et al. (2021) en su búsqueda por determinar la relación existente entre la gestión administrativa con el compromiso organizacional en trabajadores del sector educación buscando los directivos conocer la efectividad de la gestión administrativa en relación con el compromiso organizacional. En similar objetivo también se enfocaron Audenaert et al. (2019) quienes se plantearon estudiar la correlación existente entre la relación laboral vista desde la evolución de las reformas introducidas en el sector público y su impacto en el compromiso laboral y afectivo de los trabajadores del aparato estatal en la ciudad de Flandes al norte de Bélgica.

Al respecto, cobra vital importancia en la institución tener claramente identificado el objetivo general el cual permitirá a la gestión identificar acciones básicas: aplicar estrategias administrativas que repercutan directamente en el compromiso laboral, un trabajador identificado con la institución, a gusto con su trabajo se traducirá en alta productividad en beneficio para la entidad y para el colaborador.

En relación a la variable gestión administrativa, es un proceso a través del cual se hace uso de acciones que permiten garantizar un adecuado clima laboral en el cual los colaboradores trabajan colectivamente a fin de cumplir objetivos institucionales eficientemente. Siendo que (Koontz et al., 2012) plantea que el proceso administrativo comprende las dimensiones de planificación, organización, integración de personal, dirección y control; infiriéndose que las dimensiones planteadas en el presente estudio investigativo son las indicadas para lograr los resultados que se desean alcanzar en el PNCB – MA. Desprendiéndose de la tabla 3 y figura 1 que de la totalidad de trabajadores administrativos del PNCB – MA, el 35% (28) de los trabajadores presentó un nivel eficiente de gestión administrativa; el 57% (46) de los trabajadores se ubicó en un nivel moderado y un 8% (6) de los trabajadores presentó un nivel deficiente en gestión administrativa. Observándose que las cifras obtenidas difieren de lo recabado por Del Rosario (2020), quien concluyó que en opinión del personal administrativo de las agencias del Banco de la Nación el 53% de los trabajadores consideró que la

gestión administrativa es mala, el 36% considera que el nivel es regular mientras que solo el 11% considera que el nivel de la gestión administrativa es bueno.

Asimismo en la tabla 5 y figura 3, se observan los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable gestión administrativa percibiéndose que el personal administrativo del PNCB – MA opinó que el 37 % señaló que la dimensión planeación es eficiente, el 40% precisó que es moderado mientras que el 23% opinó que es deficiente. Además el 35% indicó que la dimensión organización es eficiente, el 50% que es moderado y el 15% opinó que es deficiente. También se obtuvo como resultado que el 40% indicó que la dimensión integración de personal es eficiente, el 50% precisó que es moderado, mientras que el 10% opinó que es deficiente. Así, el 37% indicó que la dimensión dirección es eficiente, el 48% dijeron que es moderado y el 15% opinó que es deficiente. En ese mismo contexto, el 32% precisó que la dimensión control es eficiente, el 55% opinó que es moderado y el 13% indicó que es deficiente. Resultados que son similares a los obtenidos por Trujillo (2018), quien denota que en opinión del personal administrativo de la Oficina Regional de Lima del INPE, la dimensión planificación el 28.74%, opina que el nivel es alto un 68.97% indicó que es medio y bajo en un 2.30%; la percepción de la dimensión organización, los trabajadores encuestados la perciben que es alto 14.94%, medio en un 81.61% y bajo en un 3.45%; en lo referente a la percepción de la dimensión integración de personal, los trabajadores encuestados la perciben que es alto 20.69%, medio en un 75.86% y bajo en un 3.45%; en lo referente a la percepción de la dimensión dirección, los trabajadores encuestados la perciben que es alto 50.57%, medio en un 44.83% y bajo en un 4.60% y en lo referente a la percepción de la dimensión control, los trabajadores encuestados la perciben que es alto 9.20%, medio en un 86.21% y bajo en un 4.60%.

En lo referente al primer objetivo específico: Analizar de qué manera la planeación se relaciona con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del PNCB - MA, se infiere la necesidad de conocer la misión, visión y planes estratégicos elaborados para alcanzar los objetivos institucionales los mismos que deberían ser exigibles a los colaboradores, siendo que estos no los desarrollaran en su quehacer

diario si no se encuentran comprometidos con la institución, los resultados obtenidos arrojaron que independientemente del nivel de planeación el 35% de los trabajadores manifestó que el compromiso laboral es eficiente, el 55% opinó que es moderado mientras que solo el 10% indicó que es deficiente. En este mismo corte de ideas los resultados difieren de los obtenidos por Murga (2021) quien en opinión de los trabajadores administrativos del sistema fiscal sede Lima Norte del MP-FN, precisó que cualquiera sea el nivel de planeación el 35% afirmó que el nivel es bajo, el 31,7% nivel medio y el 33.3% nivel alto.

En relación al segundo objetivo específico: Analizar cuál es la relación que existe entre organización y compromiso laboral en el personal que labora en el PNCB – MA, se busca conocer si los componentes de la organización como estructura organizacional, delegación de autoridad, distribución de actividades y diseño de puestos, son determinantes en el nivel de compromiso laboral del personal objeto de estudio, de lo que se desprende que independientemente del nivel de organización el 35% de los trabajadores manifestó que el compromiso laboral es eficiente, el 55% indicó que es moderado y el 10% precisó que es deficiente. En esta misma línea encontramos a Rivas y Valdés (2021) quienes buscan determinar la relación de la estructura organizacional como parte de las acciones administrativas en empresas de diferentes sectores en la ciudad de Manta en Ecuador, concluyendo que las acciones administrativas guardan relación con los tipos de gerencia.

En lo que respecta al tercer objetivo: Analizar cómo se relaciona la integración de personal con el compromiso laboral en el personal que labora en el PNCB-MA, objetivo que busca percibir en qué medida es determinante la solución de problemas, la capacitación laboral, el apreciar el esfuerzo y las políticas de compensación en el compromiso laboral; habiéndose concluido que cualquiera sea el nivel de integración de personal el 35% opinó que el compromiso laboral es eficiente, el 55% consideró que es moderado y el 10% indicó que es deficiente. En este mismo contexto Belmonte y Fernández (2021) precisaron en su investigación realizada a empleados públicos de Santiago Rio Grande do Sul en Brasil que la formación, habilidades y compensación

del trabajador se asocian a aquellos colaboradores que sienten satisfacción y orgullo por su trabajo lo que acarrea como consecuencia un mayor compromiso laboral.

Referente al cuarto objetivo: Analizar si existe relación entre la dirección y el compromiso laboral en el personal que labora en el PNCB – MA, este ha sido planteado para verificar si la comunicación, orientación, la forma de liderazgo y la motivación que desarrolla la entidad a través de sus líderes y/o jefes pueden repercutir en el compromiso laboral y si la dirección cumple con seguir los principios normativos que sucede con el compromiso laboral y si no lo hace se muestra un efecto contrario. Se tiene entonces que independientemente del nivel de dirección el 35% de los trabajadores consideró que el compromiso laboral es eficiente, el 55% opinó que es moderado mientras que el 10% expresó que es deficiente. Así se tiene el trabajo investigativo de Schwarz et al. (2020) quienes indicaron en su investigación realizada a funcionarios y servidores públicos de la ciudad de Shandong en China, que el liderazgo en el sector público se relaciona positivamente con la motivación y compromiso, siendo los líderes públicos los encargados de alentar a sus colaboradores a afianzar sus contactos y redes de comunicación con las demás áreas dentro de su propia institución ayudándolos a involucrarse directamente con la misión institucional.

Finalmente el quinto objetivo: Analizar la relación que existe entre el control y el compromiso laboral en el personal que labora en el PNCB – MA, en este contexto se busca relacionar el control previo, la inspección de cumplimiento de objetivos y metas, la implementación de acciones correctivas así como la evaluación del desempeño y en qué medidas estas acciones puestas en marcha por la institución repercuten en el compromiso laboral mostrado por colaboradores; así se tiene que sea cual sea el nivel de control el 35% de trabajadores opinó que el compromiso laboral es eficiente, el 55% manifestó que es moderado mientras que el 10% indicó que es deficiente. Estos resultados difieren de los obtenidos por Del Rosario (2020) quien en opinión del personal administrativo de las agencias del Banco de la Nación; concluyó que la dimensión control presenta muchas deficiencias dado que el 76% de los trabajadores

manifestó que el nivel es inadecuado de lo que se infiere que no existe un correcto seguimiento de objetivos y metas trazados por la entidad.

En relación a los resultados inferenciales obtenidos, se observa los resultados de la hipótesis general que a través del estadístico del Rho Spearman este arroja un resultado de 0,537 de lo que se puede inferir que existe una correlación moderada positiva; como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada por la investigadora, demostrándose con ello la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en los trabajadores del PNCB – MA. De lo que se infiere que los procesos administrativos internos desarrollados por el PNCB – MA están relacionados directamente con el compromiso laboral es decir a mayor uso de gestión administrativa se evidencia una mejora en el compromiso laboral de los colaboradores de la entidad objeto de estudio. En concordancia con este resultado Anghelia et al. (2021) muestra en sus hallazgos un coeficiente de Rho Spearman de 0.361 entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional lo que demuestra que existe relación positiva entre ambas variables. En el mismo sentido Centeno (2019) en su estudio realizado en colegios salvadoreños concluyó a través de la prueba estadística r de Pearson un valor de $r = 0.682$ por lo que manifestó que la relación entre las variables gestión administrativa y compromiso laboral en los docentes es positiva y alta. Por otro lado en la investigación realizada por Del Rosario (2020) los resultados obtenidos luego del análisis estadístico, arrojaron que la gestión administrativa es inadecuada presentando un nivel bajo de engagement ocasionado ciertamente estrés en los colaboradores.

El análisis de los resultados obtenidos puede sustentarse teóricamente en una gestión administrativa que se adapta a un proceso de cambios continuos en todos los niveles, sectores y grupos de actores como lo manifiestan Biesbroek et al. (2018), la cual orienta el desarrollo de su gestión pensando en el recurso humano como principal eslabón de la cadena productiva, buscando su constante colaboración y compromiso,

los que se verán reflejados en el cumplimiento de las metas y objetivos tanto institucionales como personales.

Con respecto a la primera hipótesis específica los resultados inferenciales a través de la prueba estadística Rho Spearman arrojó un resultado de 0,542 de lo que se desprende que existe una correlación moderada positiva, como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta por la investigadora, demostrándose que existe una relación significativa entre la planeación y el compromiso laboral en los colaboradores de la entidad objeto de estudio. Los resultados nos llevan a indicar que una adecuada planeación de la mano de una correcta política institucional, con los medios económicos necesarios y la fuerza laboral requerida permitirá alcanzar elevados niveles de compromiso laboral, en el que los colaboradores perciban que sus contribuciones son escuchadas y plasmadas en los planes de trabajo que redundaran en la mejora institucional. Por otro lado, Murga (2021) en su estudio determinó la existencia de una planeación positiva baja en la organización de la entidad que fue objeto de su estudio, quien consideró que la planeación haciendo uso de sus indicadores propuestos logrará una adecuada satisfacción laboral.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados inferenciales a través de la prueba estadística Rho Spearman arrojó un resultado de 0.460 lo que nos lleva a inferir que existe una relación moderada positiva, como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna propuesta por la investigadora demostrándose la existencia de una relación significativa entre la organización y el compromiso laboral en los colaboradores de la entidad objeto de estudio. De lo que se desprende que a mayor eficiencia en el uso de organización mejor será el compromiso laboral. En este sentido se puede citar a Trujillo (2018) quien plasmó en su investigación un nivel de organización medio ascendente al 81.61% de lo que infirió que si la organización de la Oficina Regional Lima del INPE es eficiente la motivación laboral será inminente.

Con respecto a la tercera hipótesis específica los resultados inferenciales a través de la prueba estadística Rho Spearman arrojó un resultado de 0.444 lo que nos lleva a determinar la existencia de una relación moderada positiva, como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis planteada por la investigadora demostrándose que existe relación significativa entre integración de personal y compromiso laboral en los colaboradores de la entidad objeto de estudio. Cabe citar el estudio de Huang et al. (2018) quienes realizaron un estudio en empleados laborando en sectores de fabricación, servicios y salud dentro del aparato estatal en cuatro ciudades ubicadas al sur de China, en el que concluyeron que una fuerza laboral comprometida genera múltiples beneficios reflejados en un alto compromiso organizacional y satisfacción laboral, que incluyen beneficios y el pago relacionado con el nivel de rendimiento formando un vínculo positivo crucial entre lo que ofrece la organización y como los colaboradores se desempeñan y responden ante este estímulo.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados inferenciales a través de la prueba estadística Rho Spearman arrojó un resultado de 0.503 lo que nos lleva a determinar la existencia de una relación moderada positiva, siendo que $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis planteada por la investigadora demostrándose la existencia de una relación significativa entre la dirección y el compromiso laboral en los colaboradores de la entidad objeto de estudio; de lo que se puede inferir que a mayor uso de dirección el compromiso laboral mejora. Al respecto, se cita la investigación de Franken et al. (2020) quienes realizaron su investigación en empleados del sector público de Nueva Zelanda en el que concluyeron que si el tipo de liderazgo coincide con la realidad laboral y responde a las necesidades de la fuerza laboral, es más probable que los trabajadores se sientan respaldados en su esfuerzo por alcanzar lo que sea necesario para desempeñarse eficientemente. En esta misma línea Soto (2021) realizó su investigación en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro en la que concluyó que del total de encuestados el 48.8% considera un nivel alto de liderazgo, 34.9% opinó un nivel moderado mientras que el 16,3% consideró un nivel bajo. Se tiene que

la media es igual a 2,33 lo que le permitió inferir que el nivel de liderazgo es percibido de forma positiva lo cual favorece para la conducción de los trabajadores.

Con respecto a la quinta hipótesis específica los resultados inferenciales a través de la prueba estadística Rho Spearman arrojó un resultado de 0.427 lo que nos lleva a determinar la existencia de una relación moderada positiva, siendo que $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis planteada por la investigadora demostrándose la existencia de una relación significativa entre control y compromiso laboral en los colaboradores de la entidad objeto de estudio. De lo que se puede inferir que en el PNCB – MA se están aplicando medidas de control conducentes a la inspección de cumplimiento de objetivos y metas, así como la implementación de acciones correctivas lo que se ve reflejado en el accionar de los colaboradores que visualizan cómo está fluctuando el cumplimiento de metas institucionales. En este mismo contexto Murga (2021) en su investigación realizada en los servidores públicos administrativos del MP-FN concluyó que aplicando herramientas de control adecuadas a fin de alcanzar los resultados que se plasmaron en la fase de planeación, los colaboradores mostrarán cierta satisfacción ante la exposición de los resultados alcanzados. En la misma línea mencionamos a Tarazona (2020) quien en su investigación realizada en una Universidad Privada de Lima, concluyó a través de la prueba estadística Rho Spearman un resultado de 0.694, de lo que infirió que cuando se mejoran los niveles del control de la gestión administrativa, los niveles de compromiso docente también mejoran.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados obtenidos se infiere que si existe una relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva ente los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA. Resultado que se sustenta en los valores inferenciales obtenidos con un índice de significancia bilateral de 0,000 y Rho Spearman = ,537, $p < 0.05$; lo que representa que ha mayor gestión administrativa hay una mejora el compromiso laboral en la entidad.
2. De los resultados obtenidos se infiere que si existe una relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA. Resultado que se sustenta en los valores inferenciales obtenidos con un índice de significancia bilateral de 0,000 y Rho Spearman= ,542, $p < 0.05$; lo cual representa que ha mayor planeación hay una mejora el compromiso laboral en la entidad.
3. De los resultados obtenidos se infiere que si existe una relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA. Resultado que se sustenta en los valores inferenciales obtenidos con un índice de significancia bilateral de 0,000 y Rho Spearman= ,460, $p < 0.05$; lo cual representa que ha mayor organización hay una mejora el compromiso laboral en la entidad.

4. De los resultados obtenidos se infiere que si existe una relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva entre la dimensión integración de personal de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA. Resultado que se sustenta en los valores inferenciales obtenidos con un índice de significancia bilateral de 0,000 y Rho Spearman= ,444, $p < 0.05$; lo cual representa que ha mayor integración de personal hay una mejora el compromiso laboral en la entidad.

5. De los resultados obtenidos se infiere que si existe una relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA. Resultado que se sustenta en los valores inferenciales obtenidos con un índice de significancia bilateral de 0,000 y Rho Spearman= ,503, $p < 0.05$; lo cual representa que ha mayor dirección hay una mejora el compromiso laboral en la entidad.

6. De los resultados obtenidos se infiere que si existe una relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva entre la dimensión control de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal administrativo del PNCB – MA. Resultado que se sustenta en los valores inferenciales obtenidos con un índice de significancia bilateral de 0,000 y Rho Spearman= ,427, $p < 0.05$; lo cual representa que ha mayor control hay una mejora el compromiso laboral en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Luego del análisis situacional de la entidad Programa Nacional de Conservación de Bosques – Ministerio del Ambiente, y a la luz de los resultados obtenidos en el estudio investigativo, se presentan las recomendaciones siguientes:

1. Se sugiere a la Administración del PNCB- MA, la implementación de políticas institucionales que coadyuven a fortalecer los procedimientos administrativos internos desarrollados, los cuales deberían incluir medidas conducentes a crear una cultura organizativa que fomente el compromiso, la motivación y satisfacción de la fuerza laboral permitiendo la creación de un ambiente laboral más humano e igualitario que permitan alcanzar altos estándares de productividad.
2. Se recomienda a la Administración del PNCB – MA, la implementación de políticas de gestión que permitan y faciliten la participación activa de los servidores del programa en la elaboración de los planes estratégicos institucionales, logrando así involucrar a la fuerza laboral para lograr un trabajo en equipo conducentes a fortalecer las políticas de planeación ya establecidas alcanzando altos estándares de calidad en el compromiso laboral y por ende una mejora en la imagen institucional.
3. Se sugiere a la Administración del PNCB – MA, enfocar las estrategias organizativas en el servidor y su rol dentro de la organización, diseñando en su estructura funcional puestos que respondan a las necesidades de la organización y al profesionalismo y capacidad de sus colaboradores; permitiendo establecer claramente la distribución de tareas, funciones y responsabilidades asignadas así como asegurar la adecuada distribución de

la carga laboral, lo que impactará positivamente en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales trazados.

4. Se sugiere a la administración del PNCB – MA, la implementación de medidas conducentes a fomentar las políticas de integración del personal a través del fortalecimiento de las capacitaciones a los servidores que ayudará en el fortalecimiento de sus capacidades laborales; medidas conducentes a fortalecer las acciones de reconocimiento y compensación al compromiso y esfuerzo mostrado por los colaboradores.
5. Se sugiera a la administración del PNCB – MA, impulsar una cultura organizacional que contribuya a un compromiso laboral de calidad entre los servidores del programa, con la finalidad de atraer y retener a la fuerza laboral talentosa; debiéndose promover una comunicación y un liderazgo horizontal.
6. Se sugiere a la administración del PNCB – MA, así como a los colaboradores del programa trabajar en conjunto a fin de establecer mecanismos de acción que permitan establecer y fortalecer acciones correctivas así como evaluaciones de desempeño que permitan conocer objetivamente los avances obtenidos en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos previamente en la fase de planeación.

REFERENCIAS

- Adame, J., Venelli-Costa, L., Martins, A., y Cappelozza, A. (2017, 6 de noviembre). The impact of human resources policies and practices on organiational citizenship behaviors. *Brazilian Business Review*, 14(6), 636-653. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1230533500006>
- Allen, S., Winston, B., Tatone, G., y Crowson, H. (2018). Exploring a model of servant leadership, empowerment, and commitment in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 29: 123– 140. <https://doi.org/10.1002/nml.21311>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9. SPE (1), e899
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andrews, L. (2019). Public administration, public leadership and the construction of public value in the age of the algorithm and “big data”. *Public Administration*, 97: 296 – 310. <https://doi.org/10.1111/padm.12534>
- Andrews, R., Bellò, B., Downe, J., Martin, S., y Walker, R.M. (2021). The Motivations for the Adoption of Management Innovation by Local Governments and its Performance Effects. *Public Administration Review*, 81: 625-637. <https://doi.org/10.1111/puar.13375>
- Arias, G. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 2005-12.
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* 63(2): 201-206.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

Audenaert, M., George, B., y Decramer, A. (2019). How a demanding employment relationship relates to affective commitment in public organizations: A multilevel analysis. *Public Administration*, 97: 11– 27. <https://doi.org/10.1111/padm.12378>

Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3era. Ed.). Grupo Editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.com>

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., y Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19: 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>

Bellido, B., Betallelluz, J., y Sú, C. (2019). Estudio de percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético de sus entidades públicas. *Esta publicación se entrega vía virtual PROGRAMME FOR SOCIAL COHESION IN LATIN AMERICA*.

<https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/02/2020-01-31-Informe-clima-%C3%A9tico.pdf>

Belmonte, R., y Fernández, C. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Visión de Futuro*, 25(2), 114-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357966632007>
<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.004.es>

Biesbroek, R., Lesnikowski, A., Ford, J.D., Berrang-Ford, L., y Vink, M. (2018). Do Administrative Traditions Matter for Climate Change Adaptation Policy? A Comparative Analysis of 32 High-Income Countries. *Review of Policy Research*, 35: 881-906. <https://doi.org/10.1111/ropr.12309>

- Bye, B., y Fæhn, T. (2021). The role of human capital in structural change and growth in an open economy: Innovative and absorptive capacity effects. *The World Economy*, 00, 1– 29. <https://doi.org/10.1111/twec.13184>
- Carcausto, W., y Morales, J. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en las revistas biomédicas peruanas indizadas. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(2), 166-170. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13199>
- Cavalcante, P. (2018). Innovations in the Federal Government During the Post-new Public Management Era. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, 22(6), 885-902.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84061611005>
<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170391>
- Cavalcanti, P., y Rabelo, E. (2018). Antecedents of turnover in federal public administration. *RAUSP Managemet Journal*, 53(3), 366-384.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553856533006>
<https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-008>
- Centeno, V. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 35-46.
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.188>
- Cesário, F., y Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24: 152– 158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>

- Cueto, C., y de la Cuesta Gonzáles, M. (2019). La administración pública de la responsabilidad social corporativa. In *La administración pública de la responsabilidad social corporativa*. Editorial Científica 3Ciencias.
<https://doi.org/10.17993/ecoorgycso.2019.53>
- Del Rosario, D. (2020). *Gestión administrativa y engagement en el nivel de estrés laboral del personal en el Banco de la Nación 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60672>
- Eriksson, T., y Ferreira, C. (2021). Who pay it forward the most? Examining organizational citizenship behavior in the workplace. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5: 215-2228. <https://doi.org/10.1002/jts5.87>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13.
Consultado de <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- Franken, E., Plimmer, G., y Malinen, S. (2020). Paradoxical leadership in public sector organisations: Its role in fostering employee resilience. *Australian Journal of Public Administration*, 79: 93– 110. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12396>
- Galicia, L., Balderrama, J., y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura Universidad de Guadalajara*, 9(2), 42-53. <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>

- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, AL., y Paruzel-Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?. *International Journal of Selection and Assessment*, 27: 193– 202. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12241>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Huang, Y., Ma, Z., y Meng, Y. (2018). High-performance work systems and employee engagement: empirical evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56: 341-359. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12140>
- Jimenez, M. (2018). *Competencias gerenciales relacionadas al engagement de los profesionales del equipo salud, micro red de salud Zamacola, Arequipa 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11830>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: Una Perspectiva global y empresarial*. 14va. Edición.
- Kozakov, V., Kovalenko, N., Golub, V., Kozyrieva, N., Shchur, N., y Shoiko, V. (2021). Adaptation of the Public Administration System to Global Risks. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 24(2), 1-8
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación Social Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. (1era. Ed.) Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8043&pg=4>

- Marsollier, R., y Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Empresa y Humanismo*, 20: 29-50.
<https://doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Cengage Learning Editores.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=6401&pg=5>
- Martínez, P., Cassaretto, M., y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19.
<https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI18-1.vpcl>
- Murga, F. (2021). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del sistema fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Lima Norte, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39>
- Mussagulova, A. (2021). Predictors of work engagement: Drawing on job demands–resources theory and public service motivation. *Australian Journal Public Administration*, 80: 217– 238. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12449>
- Niño, V. (2018). *Metodología de la Investigación Diseño, ejecución e informe* (2da. Ed.) Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9546&pg=1>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta. Ed.). Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046&pg=4>

- OECD. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2020. In *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2020*. <https://doi.org/10.18235/0002232>
- Páramo, P. (2018). La investigación en ciencias sociales : técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1944111&lang=es&site=eds-live&ebv=EK&ppid=Page-6>
- Richardson, R., y Patton, M. (2021). Leadership-evaluation partnership: Infusing systems principles and complexity concepts for a transformational alliance. In E. F. Gates, M. Walton, & P. Vidueira (Eds.). *Systems and Complexity-Informed Evaluation: Insights from Practice. New Directions for Evaluation 2021*: 139–147. <https://doi.org/10.1002/ev.20461>
- Rivas, L., y Valdés, D. (2021). Gerencia Integral, tipos de liderazgo y su relación: Caso de estudio en el contexto empresarial local. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 107-121. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.545>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*. Editorial Klik Soluciones Educativas.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sant'Anna, A., Neto, A., Diniz, D., y Lima, M. (2020). Professional Competencies versus High Performance Work Systems in Brazil, Russia, India and Taiwan.

Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS, 17(4), 521-544.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337265148002>

Schwarz, G., Eva, N., y Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance?. *Public Administration Review*, 80: 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>

Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la unidad de fiscalización administrativa de la municipalidad de San Isidro*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe>

Tarazona, D. (2020). *Gestión administrativa y su relación con el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
<http://hdl.handle.net/10757/654641>

Toala, G., Mendoza, A., y Moreira, L. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 25(2), 56-70.
<https://doi.org/10.23857/dc.v5i2.889>

Trujillo, W. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15910>

Vargas, J. (2018). Questions to the structure and culture of the new paradigm of management of new public management. *Revista de El Colegio San Luis VIII* (16),51-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426259450004>
<https://doi.org/10.21696/rcsl9162018754>

ANEXOS

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión Administrativa y Compromiso Laboral de calidad en el personal de una entidad del Estado – 2021

Autor: Br. Karin Maribel Morán Barboza

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relacionan los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa con el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado - 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera la dimensión planeación de la gestión administrativa se relaciona con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar si los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa tienen relación con el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar de qué manera la dimensión planeación de la gestión administrativa se relaciona con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p> <p>Analizar cuál es la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal que</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre los procesos administrativos internos desarrollados por la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal de una entidad del Estado – 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La definición del camino y norte de la organización que incluye la visión, misión, planificación estratégica, objetivos y metas están relacionados con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p> <p>La estructura organizacional que define las labores a realizar y diseña las funciones que se van a desempeñar en la organización tienen relación con el</p>	Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Visión y Misión - Plan Estratégico - Plan Operativo - Objetivos y metas. - Política institucional. - Seguimiento. 	1 - 6	Escala Ordinal Tipo Lickert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [28 – 65] Moderado [66 – 103] Eficiente [104 – 142]
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Delegación de autoridad. - Distribución de actividades. - Diseño de puestos. 	7 - 13		
			Integración de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas. - Capacitación del personal. - Aprecia el esfuerzo del personal. - Políticas de compensación. 	14 - 17		
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Comunicación. 	18 - 23					

<p>¿Cómo se relaciona la dimensión integración de personal de la gestión administrativa con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal?</p>	<p>labora dentro del aparato estatal.</p> <p>Analizar cómo se relaciona la dimensión integración de personal de la gestión administrativa con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p>	<p>compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p> <p>La identificación de la fuerza laboral para cubrir los puestos que conforman la estructura organizacional, mantenerlos, capacitarlos y compensarlos están relacionados con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Orientación 				
		<p>Analizar si existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p>	<p>La influencia en la fuerza laboral que coadyuva al cumplimiento de objetivos y metas institucionales está relacionada con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p>	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Control previo. - Inspección de cumplimiento de objetivos y metas. - Acciones correctivas. - Evaluación del desempeño. 	24 - 28		
	Variable 2: Compromiso Laboral							
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		<p>Analizar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p>	<p>La medición y evaluación de las actividades desarrolladas para asegurar que estén alineadas a lo planificado tienen relación con el compromiso laboral en el personal que labora dentro del aparato estatal.</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Apego emocional. - Integración a la institución. - Interiorización de problemas. 	1 - 7	<ul style="list-style-type: none"> - Escala Ordinal Tipo Lickert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) 	<p>Deficiente [18 – 41]</p> <p>Moderado [42 – 65]</p> <p>Eficiente [66 – 90]</p>
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad económica. - Vinculación institucional. - Oportunidades laborales 	8 - 13			
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad. - Obligación moral. - Reciprocidad con la institución. 	14 - 18			

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Planeación	Visión y Misión.	1	Escala Ordinal Tipo Lickert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [28 – 65] Moderado [66 – 103] Eficiente [104 – 142]
	Plan Estratégico.	2		
	Plan Operativo.	3		
	Objetivos y metas.	4		
	Política institucional.	5		
	Seguimiento.	6		
Organización	Estructura organizacional.	7 - 8		
	Delegación de autoridad.	9		
	Distribución de actividades.	10 - 11		
	Diseño de puestos.	12 - 13		
Integración de personal	Solución de problemas.	14		
	Capacitación del personal.	15		
	Aprecia el esfuerzo del personal.	16		
	Políticas de compensación.	17		
Dirección	Liderazgo.	18 - 19		
	Comunicación.	20		
	Motivación.	21 - 22		
	Orientación	23		
Control	Control previo.	24		
	Acciones correctivas	25		
	Inspección de cumplimiento de objetivos y metas.	26		
	Evaluación del desempeño.	27 - 28		

VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Compromiso afectivo	Integración a la institución	1 - 2	Escala Ordinal Tipo Lickert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [18 – 41] Moderado [42 – 65] Eficiente [66 – 90]
	Interiorización de problemas.	3		
	Apego emocional.	4 - 7		
Compromiso de continuidad	Necesidad económica.	8 - 9		
	Oportunidades laborales.	10 - 12		
	Vinculación institucional.	13		
Compromiso normativo	Obligación moral.	14		
	Lealtad.	15		
	Reciprocidad con la institución.	16 - 18		

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Lima, 27 de octubre 2021

Yo, Iván Ricardo Barreto Bardales identificado con DNI N° 07873699; a través del presente documento certifico que he procedido a realizar el juicio de experto a los instrumentos diseñados y presentados por la Br. Karin Maribel Morán Barboza para el desarrollo del trabajo investigativo denominado: “Gestión Administrativa y Compromiso Laboral de calidad en el personal de una entidad del Estado – 2021”; requisito fundamental para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Atentamente,



Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales
DNI N° 07873699

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Planeación								
1	¿Conoce y comprende la misión y visión de la institución?	X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una adecuada planificación estratégica institucional?	X		X		X		
3	¿Los planes operativos institucionales son elaborados de manera conjunta con todos los trabajadores de la institución?	X		X		X		
4	¿Conoce usted cuales son los objetivos y metas establecidos por la institución?	X		X		X		
5	¿La política institucional es eficiente y eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos?	X		X		X		
6	¿Existe un seguimiento del cumplimiento de los planes estratégicos, objetivos y metas trazados por la institución?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
7	¿Conoce usted cual es el organigrama de la institución?	X		X		X		
8	¿Sabe usted cuales son los niveles jerárquicos dentro de la institución?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la delegación de autoridad a los subordinados aporta un beneficio en la simplificación de tareas?	X		X		X		
10	¿Cree usted que las tareas que desarrolla están enmarcadas dentro del Manual de Organización y Funciones de la institución?	X		X		X		

11	¿Considera usted que la asignación de actividades está de acuerdo con el nivel de formación profesional de los colaboradores?	X		X		X	
12	¿Cree usted que la distribución de tareas se hace de manera justa, equitativa, coherente y sin preferencias?	X		X		X	
13	¿Considera usted que la distribución de personal es proporcional a la magnitud de la carga laboral de cada área?	X		X		X	
Dimensión 3: Integración de Personal							
14	¿Considera usted que su jefe inmediato le brinda el apoyo oportuno y necesario para la solución de algún problema que usted no sepa abordar?	X		X		X	
15	¿Cree usted que su jefe inmediato promueve la capacitación y desarrollo profesional del personal a su cargo?	X		X		X	
16	¿Su jefe inmediato promueve la promoción de sus colaboradores basándose en la apreciación objetiva de su desempeño laboral?	X		X		X	
17	¿Recibe usted de parte de su jefe inmediato alguna compensación por el desarrollo eficiente y eficaz de sus labores?	X		X		X	
Dimensión 4: Dirección							
18	¿Cree usted que el nombramiento de autoridades se realiza a través de la meritocracia?	X		X		X	
19	¿Considera usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es participativo y democrático?	X		X		X	
20	¿Considera usted que las instrucciones impartidas por su superior son claras y completamente comprensibles?	X		X		X	
21	¿Su jefe inmediato promueve la creación de un ambiente idóneo para el desarrollo de un buen clima laboral que aumenta su productividad?	X		X		X	
22	¿Considera usted que su jefe inmediato alienta a sus colaboradores a sugerir ideas, cambios y mejoras a los objetivos y metas trazadas?	X		X		X	

23	¿Cree usted que el nivel de coordinación que existe entre las áreas para la ejecución de alguna tarea es óptimo y adecuado?	X		X		X	
Dimensión 5: Control							
24	¿Cree usted que se aplican técnicas de control con la finalidad de prevenir desviaciones de los planes ya trazados?	X		X		X	
25	¿Considera usted que luego del monitoreo y evaluación de las actividades se implementan mecanismos correctivos en pro de su mejora?	X		X		X	
26	¿Cree usted que existen mecanismos de acción que permiten medir el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?	X		X		X	
27	¿Cree usted que la evaluación del desempeño individual del trabajador se realiza de manera integral e imparcial?	X		X		X	
28	¿Considera usted que los mecanismos de control y supervisión lo ayudan a desarrollar mejor su trabajo diario?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales

DNI: 07873699

Especialidad del validador: Economista, Doctor en Educación, Catedrático de Posgrado.

Lima, 27 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
1	¿Los valores éticos de la institución están vinculados a sus valores personales y profesionales?	X		X		X		
2	¿Se siente usted orgulloso de pertenecer a la institución?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los problemas de la institución son también problemas suyos?	X		X		X		
4	¿Se siente usted plenamente integrado a la fuerza laboral de la entidad?	X		X		X		
5	¿Siente usted motivación al saber que puede ascender laboralmente dentro de la institución?	X		X		X		
6	¿Se siente usted a gusto con la gestión y su forma de dirigir la institución?	X		X		X		
7	¿Se sentiría feliz de pasar el resto de su vida laboral en la institución?	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	X		X		X		
8	¿Labora usted en esta entidad más por placer que por necesidad?	X		X		X		
9	¿Continúa usted laborando en la institución porque considera que en otra no podría ganar la misma prestación económica?	X		X		X		
10	¿Continúa usted laborando en la institución porque considera que le sería difícil conseguir otro trabajo de similar característica?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la entidad satisface sus necesidades económicas y profesionales como para seguir perteneciendo a ella?	X		X		X		
12	¿Permanece usted en la institución porque de los ingresos que percibe dependen otras personas?	X		X		X		

13	¿Cree usted que le sería muy difícil dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo?	X	X	X		
Dimensión 3: Compromiso normativo						
14	¿Se siente usted comprometido moralmente de continuar laborando en la institución?	X	X	X		
15	¿Siente usted que le debe lealtad a la institución?	X	X	X		
16	¿Se siente usted obligado a permanecer en la institución?	X	X	X		
17	¿Siente que no debería abandonar la institución ahora porque considera que necesitan de usted?	X	X	X		
18	¿Cree usted que le debe mucho a la institución?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales **DNI:** 07873699

Especialidad del validador: Economista, Doctor en Educación, Catedrático de Posgrado

Lima, 27 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Lima, 06 de noviembre 2021

Yo, Marco Antonio Peña Mondragón identificado con DNI N° 16708676; a través del presente documento certifico que he procedido a realizar el juicio de experto a los instrumentos diseñados y presentados por la Br. Karin Maribel Morán Barboza para el desarrollo del trabajo investigativo denominado: "Gestión Administrativa y Compromiso Laboral de calidad en el personal de una entidad del Estado – 2021"; requisito fundamental para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Atentamente,



Mg. Marco Antonio Peña Mondragón
DNI N° 16708676

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Planeación								
1	¿Conoce y comprende la misión y visión de la institución?	X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una adecuada planificación estratégica institucional?	X		X		X		
3	¿Los planes operativos institucionales son elaborados de manera conjunta con todos los trabajadores de la institución?	X		X		X		
4	¿Conoce usted cuales son los objetivos y metas establecidos por la institución?	X		X		X		
5	¿La política institucional es eficiente y eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos?	X		X		X		
6	¿Existe un seguimiento del cumplimiento de los planes estratégicos, objetivos y metas trazados por la institución?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
7	¿Conoce usted cual es el organigrama de la institución?	X		X		X		
8	¿Sabe usted cuales son los niveles jerárquicos dentro de la institución?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la delegación de autoridad a los subordinados aporta un beneficio en la simplificación de tareas?	X		X		X		
10	¿Cree usted que las tareas que desarrolla están enmarcadas dentro del Manual de Organización y Funciones de la institución?	X		X		X		

11	¿Considera usted que la asignación de actividades está de acuerdo con el nivel de formación profesional de los colaboradores?	X		X		X	
12	¿Cree usted que la distribución de tareas se hace de manera justa, equitativa, coherente y sin preferencias?	X		X		X	
13	¿Considera usted que la distribución de personal es proporcional a la magnitud de la carga laboral de cada área?	X		X		X	
Dimensión 3: Integración de Personal							
14	¿Considera usted que su jefe inmediato le brinda el apoyo oportuno y necesario para la solución de algún problema que usted no sepa abordar?	X		X		X	
15	¿Cree usted que su jefe inmediato promueve la capacitación y desarrollo profesional del personal a su cargo?	X		X		X	
16	¿Su jefe inmediato promueve la promoción de sus colaboradores basándose en la apreciación objetiva de su desempeño laboral?	X		X		X	
17	¿Recibe usted de parte de su jefe inmediato alguna compensación por el desarrollo eficiente y eficaz de sus labores?	X		X		X	
Dimensión 4: Dirección							
18	¿Cree usted que el nombramiento de autoridades se realiza a través de la meritocracia?	X		X		X	
19	¿Considera usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es participativo y democrático?	X		X		X	
20	¿Considera usted que las instrucciones impartidas por su superior son claras y completamente comprensibles?	X		X		X	
21	¿Su jefe inmediato promueve la creación de un ambiente idóneo para el desarrollo de un buen clima laboral que aumenta su productividad?	X		X		X	
22	¿Considera usted que su jefe inmediato alienta a sus colaboradores a sugerir ideas, cambios y mejoras a los objetivos y metas trazadas?	X		X		X	

23	¿Cree usted que el nivel de coordinación que existe entre las áreas para la ejecución de alguna tarea es óptimo y adecuado?	X		X		X	
Dimensión 5: Control							
24	¿Cree usted que se aplican técnicas de control con la finalidad de prevenir desviaciones de los planes ya trazados?	X		X		X	
25	¿Considera usted que luego del monitoreo y evaluación de las actividades se implementan mecanismos correctivos en pro de su mejora?	X		X		X	
26	¿Cree usted que existen mecanismos de acción que permiten medir el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?	X		X		X	
27	¿Cree usted que la evaluación del desempeño individual del trabajador se realiza de manera integral e imparcial?	X		X		X	
28	¿Considera usted que los mecanismos de control y supervisión lo ayudan a desarrollar mejor su trabajo diario?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Antonio Peña Mondragón DNI: 16708676

Especialidad del validador: Contador, Abogado, Magister en Derecho, Catedrático de Posgrado.

Lima, 06 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Compromiso afectivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los valores éticos de la institución están vinculados a sus valores personales y profesionales?	X		X		X		
2	¿Se siente usted orgulloso de pertenecer a la institución?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los problemas de la institución son también problemas suyos?	X		X		X		
4	¿Se siente usted plenamente integrado a la fuerza laboral de la entidad?	X		X		X		
5	¿Siente usted motivación al saber que puede ascender laboralmente dentro de la institución?	X		X		X		
6	¿Se siente usted a gusto con la gestión y su forma de dirigir la institución?	X		X		X		
7	¿Se sentiría feliz de pasar el resto de su vida laboral en la institución?	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	X		X		X		
8	¿Labora usted en esta entidad más por placer que por necesidad?	X		X		X		
9	¿Continúa usted laborando en la institución porque considera que en otra no podría ganar la misma prestación económica?	X		X		X		
10	¿Continúa usted laborando en la institución porque considera que le sería difícil conseguir otro trabajo de similar característica?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la entidad satisface sus necesidades económicas y profesionales como para seguir perteneciendo a ella?	X		X		X		
12	¿Permanece usted en la institución porque de los ingresos que percibe dependen otras personas?	X		X		X		

13	¿Cree usted que le sería muy difícil dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo?	X		X		X	
Dimensión 3: Compromiso normativo							
14	¿Se siente usted comprometido moralmente de continuar laborando en la institución?	X		X		X	
15	¿Siente usted que le debe lealtad a la institución?	X		X		X	
16	¿Se siente usted obligado a permanecer en la institución?	X		X		X	
17	¿Siente que no debería abandonar la institución ahora porque considera que necesitan de usted?	X		X		X	
18	¿Cree usted que le debe mucho a la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Antonio Peña Mondragón DNI: 16708676

Especialidad del validador: Contador, Abogado, Magister en Derecho, Catedrático de Posgrado.

Lima, 06 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del experto informante

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Lima, 08 de noviembre 2021

Yo, Luis Humberto Bejar con CE N° 000312765; a través del presente documento certifico que he procedido a realizar el juicio de experto a los instrumentos diseñados y presentados por la Br. Karin Maribel Morán Barboza para el desarrollo del trabajo investigativo denominado: “Gestión Administrativa y Compromiso Laboral de calidad en el personal de una entidad del Estado – 2021”; requisito fundamental para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Bejar', is written over a horizontal line.

Dr. Luis Humberto Bejar
CE N° 000312765

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Planeación								
1	¿Conoce y comprende la misión y visión de la institución?	X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una adecuada planificación estratégica institucional?	X		X		X		
3	¿Los planes operativos institucionales son elaborados de manera conjunta con todos los trabajadores de la institución?	X		X		X		
4	¿Conoce usted cuales son los objetivos y metas establecidos por la institución?	X		X		X		
5	¿La política institucional es eficiente y eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos?	X		X		X		
6	¿Existe un seguimiento del cumplimiento de los planes estratégicos, objetivos y metas trazados por la institución?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
7	¿Conoce usted cual es el organigrama de la institución?	X		X		X		
8	¿Sabe usted cuales son los niveles jerárquicos dentro de la institución?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la delegación de autoridad a los subordinados aporta un beneficio en la simplificación de tareas?	X		X		X		
10	¿Cree usted que las tareas que desarrolla están enmarcadas dentro del Manual de Organización y Funciones de la institución?	X		X		X		

11	¿Considera usted que la asignación de actividades está de acuerdo con el nivel de formación profesional de los colaboradores?	X	X	X		
12	¿Cree usted que la distribución de tareas se hace de manera justa, equitativa, coherente y sin preferencias?	X	X	X		
13	¿Considera usted que la distribución de personal es proporcional a la magnitud de la carga laboral de cada área?	X	X	X		
Dimensión 3: Integración de Personal						
14	¿Considera usted que su jefe inmediato le brinda el apoyo oportuno y necesario para la solución de algún problema que usted no sepa abordar?	X	X	X		
15	¿Cree usted que su jefe inmediato promueve la capacitación y desarrollo profesional del personal a su cargo?	X	X	X		
16	¿Su jefe inmediato promueve la promoción de sus colaboradores basándose en la apreciación objetiva de su desempeño laboral?	X	X	X		
17	¿Recibe usted de parte de su jefe inmediato alguna compensación por el desarrollo eficiente y eficaz de sus labores?	X	X	X		
Dimensión 4: Dirección						
18	¿Cree usted que el nombramiento de autoridades se realiza a través de la meritocracia?	X	X	X		
19	¿Considera usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es participativo y democrático?	X	X	X		
20	¿Considera usted que las instrucciones impartidas por su superior son claras y completamente comprensibles?	X	X	X		
21	¿Su jefe inmediato promueve la creación de un ambiente idóneo para el desarrollo de un buen clima laboral que aumenta su productividad?	X	X	X		
22	¿Considera usted que su jefe inmediato alienta a sus colaboradores a sugerir ideas, cambios y mejoras a los objetivos y metas trazadas?	X	X	X		

23	¿Cree usted que el nivel de coordinación que existe entre las áreas para la ejecución de alguna tarea es óptimo y adecuado?	X		X		X	
Dimensión 5: Control							
24	¿Cree usted que se aplican técnicas de control con la finalidad de prevenir desviaciones de los planes ya trazados?	X		X		X	
25	¿Considera usted que luego del monitoreo y evaluación de las actividades se implementan mecanismos correctivos en pro de su mejora?	X		X		X	
26	¿Cree usted que existen mecanismos de acción que permiten medir el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?	X		X		X	
27	¿Cree usted que la evaluación del desempeño individual del trabajador se realiza de manera integral e imparcial?	X		X		X	
28	¿Considera usted que los mecanismos de control y supervisión lo ayudan a desarrollar mejor su trabajo diario?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Humberto Bejar

CE: 000312765

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Lima, 08 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los valores éticos de la institución están vinculados a sus valores personales y profesionales?	X		X		X		
2	¿Se siente usted orgulloso de pertenecer a la institución?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los problemas de la institución son también problemas suyos?	X		X		X		
4	¿Se siente usted plenamente integrado a la fuerza laboral de la entidad?	X		X		X		
5	¿Siente usted motivación al saber que puede ascender laboralmente dentro de la institución?	X		X		X		
6	¿Se siente usted a gusto con la gestión y su forma de dirigir la institución?	X		X		X		
7	¿Se sentiría feliz de pasar el resto de su vida laboral en la institución?	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	X		X		X		
8	¿Labora usted en esta entidad más por placer que por necesidad?	X		X		X		
9	¿Continúa usted laborando en la institución porque considera que en otra no podría ganar la misma prestación económica?	X		X		X		
10	¿Continúa usted laborando en la institución porque considera que le sería difícil conseguir otro trabajo de similar característica?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la entidad satisface sus necesidades económicas y profesionales como para seguir perteneciendo a ella?	X		X		X		
12	¿Permanece usted en la institución porque de los ingresos que percibe dependen otras personas?	X		X		X		

13	¿Cree usted que le sería muy difícil dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo?	X		X		X	
Dimensión 3: Compromiso normativo							
14	¿Se siente usted comprometido moralmente de continuar laborando en la institución?	X		X		X	
15	¿Siente usted que le debe lealtad a la institución?	X		X		X	
16	¿Se siente usted obligado a permanecer en la institución?	X		X		X	
17	¿Siente que no debería abandonar la institución ahora porque considera que necesitan de usted?	X		X		X	
18	¿Cree usted que le debe mucho a la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Humberto Bejar

CE: 000312765

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Lima, 08 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

ANEXO 5

Autorización para la realización del estudio de investigación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de noviembre de 2021

CARTA N° 00058-2021-MINAM/VMDERN/PNCBMCC/UA/AAF

Señora
KARIN MORÁN BARBOSA

Presente.-

Asunto: Autorización sobre solicitud para realizar investigación académica

Referencia: Carta S/N, de fecha 17 de noviembre de 2021 (Registro 2021063883)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización para que pueda desarrollar, en nuestra Entidad, su trabajo de investigación "Gestión Administrativa y Compromiso Laboral de calidad en el personal de una entidad del Estado – 2021", como parte de su formación en la maestría en Gestión Pública.

Sobre el particular, le comunicamos que la Entidad ha visto a bien, darle la autorización respectiva, por lo que, debido a la naturaleza temática de dicha investigación, le agradeceremos coordinar con el Sr. Frank Huachaca Reyes, Responsable de la Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, cuyo correo es fhuachaca@bosques.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Documento Firmado Digitalmente
Oscar Raúl Burga Tamayo
Jefe del Área de Administración y Finanzas

Número del Expediente: 2021063883

Esta es una copia auténtica irrevocable del documento original que no puede ser alterado, en el Ministerio del Ambiente, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 01749-PE/2018 y la Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad han sido contrastadas a través de la siguiente web: <https://ecodoc.minam.gob.pe/> ingresando la siguiente clave: **0ab2e0**
Fecha: 19/11/2021 19:50:23-0500

Central Telefónica: 611-6000
www.minam.gob.pe

ANEXO 6

Base de Datos

Base de Datos Variable Gestión Administrativa

V1 Gestión administrativa																												
D1						D2							D3				D4						D5					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
ENC 1	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3
ENC 2	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	4	2	4	3	2
ENC 3	2	2	5	1	4	5	5	2	1	1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	2	3	3	4
ENC 4	1	5	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	1	2	4	3	2	1	5	4	5	2	2	1	2	2	5	5
ENC 5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	1	5	5	1	2	2	4	3
ENC 6	3	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1
ENC 7	1	1	2	1	1	2	4	1	2	5	2	1	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1
ENC 8	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	3	5	2	4	3	1	4	3	5	4	3	5	3	5	3	1	2	5
ENC 9	4	4	1	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	1	2	4	5	5	3	5	4	4	2	3	5
ENC 10	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	1	5	4	1	3	2	4	2
ENC 11	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
ENC 12	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	1	5
ENC 13	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	5	3	5	5	2	5
ENC 14	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	2	5	4
ENC 15	2	2	1	1	1	1	1	2	5	4	1	5	4	1	5	3	5	3	2	1	3	1	1	4	5	5	5	2
ENC 16	1	1	1	1	3	1	4	5	4	2	4	2	5	5	4	3	5	1	5	1	1	2	1	1	1	3	3	5
ENC 17	3	4	1	4	3	1	5	4	1	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	3	5	3	1	2

V1 Gestión administrativa

	D1						D2							D3				D4						D5				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
	ENC 18	3	4	3	4	4	3	1	4	4	5	5	2	1	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	1	5	5	2
ENC 19	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	4	2	1
ENC 20	4	5	1	2	2	5	3	5	5	2	3	5	2	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	1
ENC 21	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	2	4	2
ENC 22	4	5	2	2	3	2	4	5	2	2	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	1
ENC 23	3	2	5	3	4	5	2	3	5	4	5	3	5	3	1	5	4	2	5	5	3	5	4	4	2	5	5	3
ENC 24	3	5	5	4	1	5	3	5	5	4	5	2	5	4	5	4	1	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5
ENC 25	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
ENC 26	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	3	2	1	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5
ENC 27	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	4	5	5	3	4	1	3	1	1	4	3	3	3	5
ENC 28	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	4	3	3	4	4	2	1	1	1	2	5	3	1	5	5	5
ENC 29	3	4	1	5	1	1	5	5	4	4	1	2	5	5	5	5	4	5	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5
ENC 30	3	3	4	4	3	4	1	5	5	2	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	3	1	1	4	2
ENC 31	1	3	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	2	4	2	5	1	1	5	1	5	1	1	4	1	1	4	1
ENC 32	4	5	1	2	5	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	1	3	3
ENC 33	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	5	1	5	1	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2
ENC 34	4	5	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	5	3	3	5	5	2	2	3	4	4	5	2	3	4
ENC 35	3	2	2	3	4	5	2	3	2	4	2	3	4	2	3	5	2	3	5	1	3	2	4	5	5	2	4	2
ENC 36	3	5	2	4	5	2	3	2	5	1	3	2	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	1	3	5	4	2	5
ENC 37	4	2	1	5	4	1	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	2
ENC 38	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	5	5	1	2	1	5	4	4	5	4	4
ENC 39	2	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	3	1	1	3	2	5	3	2	5	3	5	1	4	5	2	4	2
ENC 40	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	5	4	5	4	1	4	5	2	2	5	2	1	3	2	5
ENC 41	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3

V1 Gestión administrativa

	D1						D2							D3				D4						D5				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
	ENC 42	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	4	2	4	3
ENC 43	2	2	5	1	4	5	5	2	1	1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	2	3	3	4
ENC 44	1	5	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	1	2	4	3	2	1	5	4	5	2	2	1	2	2	5	5
ENC 45	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	1	5	5	1	2	2	4	3
ENC 46	3	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1
ENC 47	1	1	2	1	1	2	4	1	2	5	2	1	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1
ENC 48	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	3	5	2	4	3	1	4	3	5	4	3	5	3	5	3	1	2	5
ENC 49	4	4	1	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	1	2	4	5	5	3	5	4	4	2	3	5
ENC 50	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	1	5	4	1	3	2	4	2
ENC 51	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
ENC 52	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	1	5
ENC 53	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	5	3	5	5	2	5
ENC 54	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	2	5	4
ENC 55	2	2	1	1	1	1	1	2	5	4	1	5	4	1	5	3	5	3	2	1	3	1	1	4	5	5	5	2
ENC 56	1	1	1	1	3	1	4	5	4	2	4	2	5	5	4	3	5	1	5	1	1	2	1	1	1	3	3	5
ENC 57	3	4	1	4	3	1	5	4	1	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	3	5	3	1	2
ENC 58	3	4	3	4	4	3	1	4	4	5	5	2	1	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	1	5	5	2	1
ENC 59	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	4	2	1
ENC 60	4	5	1	2	2	5	3	5	5	2	3	5	2	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	1
ENC 61	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	2	4	2
ENC 62	4	5	2	2	3	2	4	5	2	2	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	1
ENC 63	3	2	5	3	4	5	2	3	5	4	5	3	5	3	1	5	4	2	5	5	3	5	4	4	2	5	5	3
ENC 64	3	5	5	4	1	5	3	5	5	4	5	2	5	4	5	4	1	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5
ENC 65	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5

V1 Gestión administrativa

	D1						D2						D3				D4						D5						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
	ENC 66	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	3	2	1	4	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5
ENC 67	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	4	5	5	3	4	1	3	1	1	4	3	3	3	5	
ENC 68	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	4	3	3	4	4	2	1	1	1	2	5	3	1	5	5	5	
ENC 69	3	4	1	5	1	1	5	5	4	4	1	2	5	5	5	5	4	5	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	
ENC 70	3	3	4	4	3	4	1	5	5	2	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	3	1	1	4	2	
ENC 71	1	3	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	2	4	2	5	1	1	5	1	5	1	1	4	1	1	4	1	
ENC 72	4	5	1	2	5	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	1	3	3	
ENC 73	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	5	1	5	1	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2	
ENC 74	4	5	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	5	3	3	5	5	2	2	3	4	4	5	2	3	4	
ENC 75	3	2	2	3	4	5	2	3	2	4	2	3	4	2	3	5	2	3	5	1	3	2	4	5	5	2	4	2	
ENC 76	3	5	2	4	5	2	3	2	5	1	3	2	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	1	3	5	4	2	5	
ENC 77	4	2	1	5	4	1	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	2	
ENC 78	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	5	5	1	2	1	5	4	4	5	4	4	
ENC 79	2	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	3	1	1	3	2	5	3	2	5	3	5	1	4	5	2	4	2	
ENC 80	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	5	4	5	4	1	4	5	2	2	5	2	1	3	2	5	

Base de Datos Variable Compromiso Laboral

V2 Compromiso laboral																		
D1								D2						D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ENC 1	4	4	2	4	5	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4
ENC 2	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4
ENC 3	2	2	5	1	4	4	5	5	2	5	1	5	5	3	5	1	1	5
ENC 4	1	5	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2
ENC 5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
ENC 6	3	3	5	5	4	4	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
ENC 7	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	5	4	5	5	1	4	1	1
ENC 8	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	2	3	2	4	3	1	1	4
ENC 9	4	4	1	3	5	5	5	4	4	1	3	4	4	3	2	3	3	2
ENC 10	4	4	5	4	3	3	5	4	1	1	2	4	2	4	5	3	3	5
ENC 11	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	1	1	5	1	1	2	4
ENC 12	3	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
ENC 13	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5	2	5	4
ENC 14	4	3	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	5	4	4	2	4	5
ENC 15	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2	1	5	3	3	5
ENC 16	1	1	1	1	3	3	1	4	5	2	2	2	5	5	1	2	1	1
ENC 17	3	4	1	4	3	3	1	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5
ENC 18	3	4	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	4
ENC 19	2	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	1	4	1	1	5	5	2
ENC 20	4	5	2	2	2	2	5	3	4	1	2	3	5	4	4	1	5	4
ENC 21	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	5	3	3	1

V2 Compromiso laboral																		
	D1							D2						D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ENC 22	4	5	2	2	3	3	2	4	5	2	2	1	5	4	4	2	2	4
ENC 23	5	2	5	3	5	4	5	2	3	5	4	2	3	3	1	1	5	4
ENC 24	3	5	5	5	5	1	5	3	2	5	1	3	2	4	5	4	4	5
ENC 25	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
ENC 26	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	1
ENC 27	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	3	2	2	5	5	5
ENC 28	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	5	4	1	5	2	2	2	1
ENC 29	3	4	1	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
ENC 30	3	3	4	4	5	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1
ENC 31	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	4	3	3	3	5	5	2
ENC 32	4	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4
ENC 33	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	1	4	3	4	5	2	2
ENC 34	4	5	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4
ENC 35	3	2	2	3	4	4	5	2	3	2	4	2	3	3	3	5	5	1
ENC 36	3	5	2	4	5	5	2	3	2	5	2	3	5	4	4	5	5	5
ENC 37	4	2	1	5	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
ENC 38	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	2	4	4	5
ENC 39	2	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	5	3	3	4	2	3	5
ENC 40	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5
ENC 41	4	4	2	4	5	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4
ENC 42	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4
ENC 43	2	2	5	1	4	4	5	5	2	5	1	5	5	3	5	1	1	5
ENC 44	1	5	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2
ENC 45	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5

V2 Compromiso laboral																		
	D1							D2						D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ENC 46	3	3	5	5	4	4	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
ENC 47	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	5	4	5	5	1	4	1	1
ENC 48	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	2	3	2	4	3	1	1	4
ENC 49	4	4	1	3	5	5	5	4	4	1	3	4	4	3	2	3	3	2
ENC 50	4	4	5	4	3	3	5	4	1	1	2	4	2	4	5	3	3	5
ENC 51	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	1	1	5	1	1	2	4
ENC 52	3	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
ENC 53	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5	2	5	4
ENC 54	4	3	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	5	4	4	2	4	5
ENC 55	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2	1	5	3	3	5
ENC 56	1	1	1	1	3	3	1	4	5	2	2	2	5	5	1	2	1	1
ENC 57	3	4	1	4	3	3	1	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5
ENC 58	3	4	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	4
ENC 59	2	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	1	4	1	1	5	5	2
ENC 60	4	5	2	2	2	2	5	3	4	1	2	3	5	4	4	1	5	4
ENC 61	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	5	3	3	1
ENC 62	4	5	2	2	3	3	2	4	5	2	2	1	5	4	4	2	2	4
ENC 63	5	2	5	3	5	4	5	2	3	5	4	2	3	3	1	1	5	4
ENC 64	3	5	5	5	5	1	5	3	2	5	1	3	2	4	5	4	4	5
ENC 65	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
ENC 66	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	1
ENC 67	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	3	2	2	5	5	5
ENC 68	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	5	4	1	5	2	2	2	1
ENC 69	3	4	1	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4

V2 Compromiso laboral																		
D1								D2						D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ENC 70	3	3	4	4	5	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1
ENC 71	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	4	3	3	3	5	5	2
ENC 72	4	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4
ENC 73	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	1	4	3	4	5	2	2
ENC 74	4	5	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4
ENC 75	3	2	2	3	4	4	5	2	3	2	4	2	3	3	3	5	5	1
ENC 76	3	5	2	4	5	5	2	3	2	5	2	3	5	4	4	5	5	5
ENC 77	4	2	1	5	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
ENC 78	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	2	4	4	5
ENC 79	2	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	5	3	3	4	2	3	5
ENC 80	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5