



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso  
Organizacional de los colaboradores administrativos de la  
Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Cahuana Ccolqque, Edgar Cristhian (ORCID: 0000-0002-0750-9067)

**ASESOR:**

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta tesis es dedicada a Jesús, quien me dio las fuerzas para continuar a pesar de todos los obstáculos que se presentaban en mi camino. También es dedicada a mis padres Justa Ccolque Melo y Eugenio Cahuana Colque por el sacrificio que hicieron para brindarme los recursos necesarios para cumplir mis metas, a mis hermanas Marycruz Cahuana, Mari Elena Cahuana, asimismo a mi cuñado Josep Torobeo y a mi sobrina, Sulay Catrina Torobeo Cahuana y todos mis familiares que gracias a sus consejos pude tener un motivo más para salir adelante y no darme por vencido durante la trayectoria universitaria.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por darme fortaleza de seguir avanzando con mi proyecto.

A mis compañeros de trabajo por ser pilares de mi crecimiento profesional.

A mis tutores y maestros por compartir su conocimiento.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Resumen de validación de expertos</i> .....	15
Tabla 2.	<i>Confiabilidad de la Variable Independiente</i> .....	16
Tabla 3.	<i>Confiabilidad de la Variable Dependiente</i> .....	16
Tabla 4.	<i>Escala de la gestión administrativa</i> .....	18
Tabla 5.	<i>Escala de las dimensiones de la gestión administrativa</i> .....	19
Tabla 6.	<i>Niveles del compromiso organizacional</i> .....	20
Tabla 7.	<i>Escala de las dimensiones del compromiso organizacional</i> .....	21
Tabla 8.	<i>Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional</i> .....	22
Tabla 9.	<i>Prueba Chi Cuadrado entre las variables independiente y dependiente</i> .....	23
Tabla 10.	<i>Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso Afectivo</i> .....	24
Tabla 11.	<i>Prueba Chi Cuadrado entre la variable independiente y dimensión 1</i> .	25
Tabla 12.	<i>Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso Normativo</i> .....	26
Tabla 13.	<i>Prueba Chi Cuadrado entre la variable independiente y dimensión 2</i> .	27
Tabla 14.	<i>Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso de Continuidad</i> .....	28
Tabla 15.	<i>Prueba Chi Cuadrado entre la variable independiente y dimensión 3</i> .	29

## Índice de gráficos

Gráfico 1. <i>Porcentaje de la gestión administrativa</i> .....	18
Gráfico 2. <i>Porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa</i> .....	19
Gráfico 3. <i>Porcentaje del compromiso organizacional</i> .....	20
Gráfico 4. <i>Porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional</i> .....	21

## Resumen

El estudio planteó determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, considerando nivel de investigación correlacional de diseño no experimental de corte transversal, con una población de estudio de 50 colaboradores, y como tamaño de muestra a 45 colaboradores, se aplicó la técnica de encuesta utilizando el instrumento cuestionario validado con los expertos en la investigación. Por todo ello, se comprobó que, existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, compromiso organizacional, colaboradores administrativos, proceso administrativo , entorno de trabajo.

## **Abstract**

The study proposed to determine the relationship between the administrative management and the organizational commitment of the employees of the Provincial Municipality of Tambopata, considering the level of correlational research of non-experimental cross-sectional design, with a study population of 50 employees, and as size of sample 45 collaborators, the survey technique was applied using the questionnaire instrument validated with the experts in the research. For all these reasons, it was found that there is a relationship between administrative management and the organizational commitment of the administrative collaborators of the Provincial Municipality of Tambopata 2022.

**Keywords:** Administrative management, organizational commitment, administrative collaborators, administrative process, work environment.

## I. INTRODUCCIÓN

Según Van y Bik (2016), las distintas organizaciones e instituciones están experimentando importantes reformas en sus estrategias y planes como resultado de los grandes cambios en la actividad económica y la aparición de nuevos datos como la globalización. Wang et al. (2017), manifiestan que, la actual situación de alta competitividad en las organizaciones implica conocer en profundidad los nuevos retos sociales y económicos, que no solo afectan a las empresas del sector privado, sino que también tienen un gran impacto en las del sector público. Al-Madi et al. (2017), añade que, la gestión administrativa surge como una estrategia crucial en las organizaciones para satisfacer sus necesidades de flexibilidad, competitividad y eficiencia, donde la clave de la competitividad radica en una buena gestión, no solo en su formulación sino en su implementación efectiva, cerrando la brecha en la literatura entre la teoría y la práctica.

En Perú, Saucedo (2019), menciona que, la gestión administrativa necesita enfocarse en aplicar algunos conceptos, incluyendo la gestión integral de la calidad, la ventaja competitiva, el manejo del conocimiento y el compromiso organizacional, y estos últimos dependen de la capacidad del ser humano, del grado de su eficiencia y de la forma de enfrentarlos por parte de la dirección de las instituciones. Por su parte, Rojas (2020), afirma que, el compromiso organizacional implica involucramiento orientado por el deseo y la obligación moral de permanecer en la organización. Para Castañeda y Vásquez (2016), el personal toma en consideración la necesidad de permanecer en la organización ya que existe la posibilidad de altos costos para dejarla, existen estudios que demuestran prácticas efectivas de recursos humanos que favorecen un mayor compromiso del personal con los resultados, problemas y objetivos organizacionales.

Respecto a la Municipalidad Provincial de Tambopata, la gestión administrativa a través de la gerencia debería proponer e implantar políticas que pueden encontrar nuevas formas creativas de apoyar, motivar, proporcionar más flexibilidad al trabajo del personal y se reciban ideas, convirtiéndolos así en miembros realmente significativos de la fuerza de trabajo y más comprometidos con la entidad. Ello se fundamenta en que, el compromiso y esfuerzo de los empleados son cruciales para las organizaciones, porque las actitudes y el comportamiento

laboral de los individuos pueden tener un efecto importante en los resultados a largo plazo de las instituciones.

En ese sentido, se plasma como principal problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022? Donde los objetivos específicos plantean: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?, y ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?

La investigación presenta una justificación teórica al proponer discrepancia y reflexión académica, al haber el requerimiento de exponer la situación de la gestión administrativa y compromiso organizacionales, cuyos resultados servirán de motivación y antecedentes de otros estudios similares. La justificación práctica busca generar un entorno real al conocer los resultados de la investigación a realizarse, lográndose proyectar las pertinentes proposiciones o recomendaciones, las cuales contribuirán a corregir inconvenientes o presentar propuestas viables como opciones a ejecutar para poder superarlas. La justificación metodológica se enfoca en aplicar técnicas, métodos e instrumentos, previa validación de expertos, para la obtención de información orientada a la toma de mejores decisiones.

El objetivo principal plantea: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. Por su parte los objetivos específicos detallan: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022; Determinar la relación que existe entre de la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022; y Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad

en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

La hipótesis principal fórmula: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. Por su parte, las hipótesis específicas detallan: Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Tambopata 2022; Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022; y Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentan como antecedentes de nivel nacional los siguientes hallazgos basados en los resultados de diversos autores:

Abanto (2021), buscó estudiar la relación entre la gestión pública y el compromiso dentro del Municipio de Huarmey, por lo cual, se empleó un estudio cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, donde participaron un estimado de 100 colaboradores de la entidad en mención, sujetos a un cuestionario integrado por 24 y 21 preguntas para las variables. Los resultados demostraron que existe una relación débil, pero significativa al analizarla estadísticamente, significando que, una adecuada gestión por parte de los responsables de la entidad se relaciona en gran parte con el compromiso de los colaboradores.

Guzmán (2021), se formuló estudiar la relación entre la gestión administrativa y el bienestar subjetivo en la Municipalidad de Yunguyo. Se empleó un estudio cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental. Para la población se seleccionaron a 74 colaboradores de la entidad, a razón de dicha cifra, se calculó una muestra de 68 colaboradores, el instrumento seleccionado fue el cuestionario. Por todo ello, los resultados demostraron que dentro de la municipalidad existe una relación moderada y significativa entre ambas variables, a pesar de que el personal opina que las gestiones realizadas requieren de una serie de mejoras.

Linares (2021), buscó estudiar la relación entre el liderazgo y el compromiso del personal de la Municipalidad de Chepén. Ante dicho propósito, se aplicó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. La población y la muestra estuvieron integradas por un total de 249 trabajadores de la institución mencionada. Por otro lado, el instrumento escogido fue el cuestionario, abarcando una serie de preguntas para ambas variables. Los resultados demostraron la existencia de una correlación significativa, donde desde el punto de vista de los trabajadores aún existen debilidades en cuanto al liderazgo aplicado.

García (2022), se planteó identificar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional dentro de la Municipalidad de Lambayeque, por tal motivo, se utilizó una investigación cuantitativa y de diseño no experimental. Con respecto a la muestra, la conformaron los 61 colaboradores que pertenecen a la institución. Como técnica e instrumento se utilizó la encuesta

y cuestionario correspondientemente. Ante lo expuesto, los resultados indicaban que existe una relación positiva y significativa, esto debido a la eficiencia demostrada en cuanto a la gestión administrativa y como a contribuido a mejorar los niveles de compromiso del personal.

Ulloa (2022), se formuló analizar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional respecto a una institución privada, donde el diseño aplicado fue el no experimental en conjunto a un enfoque cuantitativo. Por otra parte, la muestra la conformaron un estimado de 66 trabajadores, quienes participaron de una encuesta, cuyos resultados demostraron que las variables escogidas guardan una relación significativa y alta entre sí, esto se vio reflejado en una adecuada gestión desempeñada dentro de la institución, permitiendo un mayor compromiso por parte de los colaboradores.

Dentro de los antecedentes del entorno internacional se hace mención de los siguientes autores y sus correspondientes hallazgos:

Berberoglu (2018), se planteó estudiar el impacto del clima organizacional con respecto al compromiso y desempeño dentro de una serie de hospitales públicos. Se empleó un enfoque investigativo cuantitativo, de diseño no experimental. Para el recojo de información se aplicó una encuesta, donde la población provino de un estimado de 975 colaboradores, cuya muestra fue calculada a partir de un muestreo aleatorio simple. Por todo ello, se comprobó que, las variables presentan una correlación positiva, donde se detalla que administrar los diversos climas dentro de una organización repercuten significativamente en el compromiso y desempeño de los trabajadores.

Dahmardeh y Nastiezaie (2019), se enfocaron en examinar como la confianza organizacional influye en el compromiso del personal, ante ello, decidieron aplicar un estudio cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo integrada por 208 colaboradores, a quienes se les aplicaron tres cuestionarios estructurados, orientados a evaluar la confianza, participación y compromiso. De esta manera, los autores determinaron que, la confianza organizacional presenta una relación significativa y positiva con respecto al compromiso organizacional, fomentando una mayor participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Rodríguez et al. (2020), se formuló investigar como el presentismo se relaciona con el compromiso y satisfacción del personal, el tipo de investigación fue el aplicada, siendo de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 377 usuarios, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada a partir de la escala de compromiso excesivo del cuestionario ERI y el índice breve de satisfacción afectiva en el trabajo (BIAJS), los resultados demostraron que, que las variables presentan una relación positiva entre sí, donde en determinados casos se ha observado un exceso de compromiso.

Cadena (2021), se planteó determinar como la comunicación interna incide en el compromiso organizacional dentro de una cooperativa de transporte público, siendo una investigación cuantitativa, de diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 78 colaboradores, incluyéndose personal administrativo, accionistas, operativos y choferes. Se aplicó una encuesta diseñada a partir del modelo propuesto por Meyer y Allen respecto a la escala de compromiso organizacional, los resultados demuestran que ambas variables guardan una relación significativa en términos estadísticos.

Quiroga (2021), formuló estudiar como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y operativos. Por lo cual, se aplicó un estudio cuantitativo de diseño no experimental, siendo seleccionada la encuesta como su principal instrumento de recolección basada en el modelo de bienestar laboral general de Blanch, aplicado a una muestra de 20 colaboradores. De esta manera, se logró determinar que, las variables presentaron un nivel de correlación significativo entre sí, comprobando a su vez que el personal se encuentra muy satisfecho con la gestión administrativa que desempeña la empresa.

Dentro de los aspectos y fundamentos teóricos del estudio relacionados a las variables formuladas, se procede a citar a los siguientes investigadores:

Colmillo (2021), expone que, la gestión administrativa es una función relacionada con la gestión y dirección de todas las etapas operativas de una empresa en lo que respecta al procesamiento de materiales, la información, la comunicación y la memoria organizacional. En opinión de Dahmardeh y Nastiezaie (2019), la definición de gestión administrativa es el arte de orientar al personal de oficina en el uso de instalaciones acordes con el entorno para lograr los objetivos propuestos. En base a los autores, mencionamos que, la gestión administrativa es

una actividad de planificación, control y organización del trabajo, así como la movilización de los ejecutores para que las metas que se han determinado sean alcanzadas adecuadamente. Por otro lado, Thompson et al. (2003), la considera como un método que se lleva a cabo prestando atención a las funciones de gestión relacionadas con el trabajo previamente planificado. Asimismo, Zamora et al. (2018), añade que, representa la dirección general de los procesos o tareas de escritura, a diferencia de actividades como el transporte, la fabricación, el almacenamiento y las ventas.

Terry (1978), menciona que, la noción de gestión administrativa es una serie de actividades para planificar, organizar (gestionar y componer), dirigir, supervisar y controlar para organizar el trabajo de oficina de manera ordenada para lograr objetivos. Voxel (2017), concluye que, las principales tareas de la gestión administrativa incluyen la gestión de asuntos administrativos y el control de la información y los datos de la organización. En términos generales, para Spiegel et al. (1956), son los procesos de la creación de crear un sistema de información y supervisión del flujo hacia y desde otras personas en una organización.

Se entiende que, la gestión administrativa es según Fossi et al. (2013), una actividad que incluye reglas para una decisión o política para apoyar el logro de las metas establecidas por las organizaciones y los individuos en los propietarios de la empresa. La mayoría de las funciones laborales en los negocios involucran el almacenamiento y transmisión de información a las personas dentro de la organización que precisan utilizar para contribuir a la institución. La gestión administrativa, según Ramakrishna (2019), se ocupa de diseñar y gestionar las instituciones, en esta parte, expondremos varias cosas, a saber, la definición, la teoría de la gestión administrativa y sus principales componentes, objetivos, funciones y tareas principales en las organizaciones.

Aguilar (2019), menciona que, son procesos organizados que permiten conducir la gestión institucional o empresarial, pública o privada. Es decir, de cualquier organización, con la elaboración de programas, procedimientos y políticas, estableciéndose metas y objetivos, así como la aplicación de disposiciones legales vigentes, etc. Astley (1997), afirma que, los deberes de los expertos administrativos son planificar, mantener la coordinación de los programas y brindar una dirección innovadora para lograr el objetivo de la organización sin

ninguna crisis organizacional. Varios expertos en el campo de la ciencia de la gestión brindan una explicación con respecto a la definición de gestión administrativa, la siguiente es una explicación completa según los expertos.

En base a las funciones que tiene, la gestión administrativa está para asistir y facilitar la gestión de los recursos institucionales. Las funciones de la gestión administrativa son las siguientes:

La planificación, según Fossi et al. (2013), representa todo el proceso de pensar y determinar las actividades que llevará a cabo una organización. Uno de los principales planes que se deben realizar está relacionado con la administración, como el mantenimiento de las infraestructuras, que incluye el presupuesto organizacional, la determinación del número y la experiencia de los empleados, el mantenimiento de edificios, la planificación espacial, el equipo de oficina, etc. Para Leisink y Stejin (2009), los gerentes administrativos realizan la tarea de hacer planes adecuados con respecto a las diversas tareas que se realizarán dentro de la organización. Todos los planes y políticas se enmarcan con el motivo de alcanzar los objetivos deseados.

La organización, según Fossi et al. (2013), es todo el proceso de agrupar las herramientas utilizadas en los campos de actividad, deberes, responsabilidades, autoridades y recursos humanos que se dividen dentro de una organización. La función organizadora tiene como objetivo crear una organización que esté en línea con la visión de la empresa.

La dirección, según Fossi et al. (2013), es la provisión de aliento y motivación laboral a los empleados para que puedan trabajar diligentemente buscando alcanzar las metas y objetivos organizacionales. La motivación que realiza la dirección de la organización a sus empleados puede ser en la forma de brindar dirección, orientación y capacitación a los empleados, brindando entusiasmo laboral en la forma de brindar instalaciones, puestos y otros.

El control, según Fossi et al. (2013), es el proceso de observar la implementación de todas las actividades organizacionales para asegurar que todas las actividades están siendo ejecutadas de acuerdo con los planes predeterminados. La supervisión incluye el tiempo de trabajo, la calidad del trabajo, los métodos y la estandarización del trabajo, los servicios, los costos, la documentación, etc. La gestión administrativa para James et al. (2017), vigila el

desempeño de las personas que trabajan dentro de la organización. Supervisar las actividades de los empleados ayuda a descubrir deficiencias y mantener la eficiencia requerida.

Con respecto a la variable dependiente, Meyer y Allen (1991), mencionan que, el compromiso organizacional, es una condición psicológica que caracteriza la relación individual con la organización y afecta su decisión de continuar o no en la organización. Esta relación incluye la orientación emocional hacia la organización y la percepción del individuo de abandonar la institución sin sentir la necesidad de continuar en la institución.

Para Robbins (1994) es como las actitudes del personal hacia la organización en la que trabajan. cuya actitud es el deseo de los individuos de continuar en la entidad, sus esfuerzos para la organización y su aprobación de los valores y objetivos de la entidad, reflejando la lealtad de los colaboradores a sus organizaciones y está determinada por una serie de factores personales (edad, duración del servicio y atribución), factores organizacionales (diseño del trabajo, estilo de liderazgo, justicia y valores) y otros factores (disponibilidad de alternativas al salir del trabajo).

Para Mathur y Saunke (2013), el compromiso organizacional está referido al afecto emocional del empleado, identificándose y teniendo participación en la organización. En esencia, medirlo es una evaluación de la congruencia entre las creencias que posee la organización y su personal. Por lo cual, se caracteriza por la disposición de los colaboradores para apoyar a los objetivos y metas organizacionales. Según Wiener (1982), se han realizado diversos estudios en relación al compromiso organizacional dado que el compromiso organizacional está íntimamente interconectado con la efectividad de las instituciones.

Dentro de sus dimensiones tenemos el compromiso organizacional afectivo, donde según Allen et al. (2016), se evidencia una interacción positiva entre el individuo y la organización porque ambos tienen valores similares. Por su parte, para Meyer y Allen (1991), significa la fuerza del deseo individual para continuar trabajando en la organización porque el trabajo es consistente con él quiere hacerlo. Significa también el deseo individual de permanecer porque está apegado emocionalmente a la institución.

El compromiso organizacional de continuidad, donde Meyer y Allen (1991), menciona que, los colaboradores no pueden dejar una organización ante el temor de perder los beneficios que se les ofrece o ante la aceptación de una reducción de sus remuneraciones, así como las dificultades o inseguridad en conseguir otra oportunidad laboral. Para Allen y Meyer (1990), existen dificultades para transmitir las habilidades y formación de una organización a otra, donde se tiende a incrementar el compromiso de los colaboradores frente a sus instituciones actuales.

Según Colquitt et al. (2009), el compromiso de continuidad, significa la fuerza del deseo individual de continuar trabajando en la institución debido a la necesidad de continuar en el trabajo y la falta de otras alternativas para él, cree que dejar el trabajo es costoso y es una pérdida de lo que ha invertido en su trabajo, también una pérdida de tiempo y esfuerzo invertido en la organización que podría perderse si se abandona la organización.

El compromiso organizacional normativo, según Meyer y Allen (1991), significa el deseo individual de permanecer en la organización porque el individuo siente que permanecer en la organización es lo moral. Él cree que la organización espera lealtad, así como el resultado de ser influenciado por otros. El compromiso organizacional lo considera un indicador de algunos individuos de sus actitudes y comportamientos de la organización, las personas comprometidas con sus organizaciones están menos dispuestas a retirarse y quieren sacrificarse por sus organizaciones. Para Lara et al. (2017), el mayor compromiso organizacional de los trabajadores, menores índices de ausentismo y renuncias a la organización. El aumento de estas tasas también es indicativo de un débil compromiso organizacional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación contó con el tipo aplicada, siendo definida por Lozada (2014), como investigaciones enfocadas a proponer soluciones respecto a la evidencia de problemáticas. El enfoque fue cuantitativo, el cual según Sheard (2018), se basa en manejar los resultados desde el foco estadístico. El nivel fue correlacional, dado que Cherry (2022), la define como una investigación dirigida a determinar la existencia de una relación entre dos variables. El diseño fue no experimental de corte transversal, el cual según Manterola et al. (2019), se presenta en un determinado período de tiempo y donde el manejo de los datos no se ve manipulado por los investigadores.

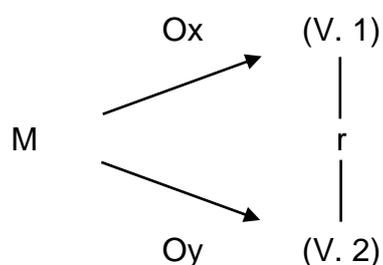
Denotación:

M = Muestra de investigación

Ox = Gestión administrativa

Oy = Compromiso organizacional

r = Relación entre variables



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Gestión administrativa

##### Definición conceptual

Para Fossi et al. (2013), es una actividad que incluye reglas para una decisión o política para apoyar el logro de las metas establecidas por las organizaciones y los individuos en los propietarios de la empresa., donde la mayoría de las funciones laborales en los negocios involucran el almacenamiento y transmisión de información a las personas dentro de la organización.

##### Definición operacional

La Gestión Administrativa se medirá con la Planificación, Organización, Dirección y Control, con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert: 1 siendo nunca hasta 5 siendo siempre.

### **Dimensión 1: Planificación**

según Fossi et al. (2013), representa todo el proceso de pensar y determinar las actividades que llevará a cabo una organización. Uno de los principales planes que se deben realizar está relacionado con la administración, como el mantenimiento de las infraestructuras, que incluye el presupuesto organizacional, la determinación del número y la experiencia de los empleados.

### **Dimensión 2: Organización**

Según Fossi et al. (2013), es todo el proceso de agrupar las herramientas utilizadas en los campos de actividad, deberes, responsabilidades, autoridades y recursos humanos que se dividen dentro de una organización.

### **Dimensión 3: Dirección**

Según Fossi et al. (2013), es la provisión de aliento y motivación laboral a los empleados para que puedan trabajar diligentemente buscando alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

### **Dimensión 4: Control**

Según Fossi et al. (2013), es el proceso de observar la implementación de todas las actividades organizacionales para asegurar que todas las actividades están siendo ejecutadas de acuerdo con los planes predeterminados.

**Escala de medición:** Ordinal

### **Variable 2: Compromiso organizacional**

#### **Definición conceptual**

Meyer y Allen (1991), mencionan que, el compromiso organizacional, es una condición psicológica que caracteriza la relación individual con la organización y afecta su decisión de continuar o no en la organización. Esta relación incluye la orientación emocional hacia la organización y la percepción del individuo de abandonar la institución sin sentir la necesidad de continuar en la institución.

### **Definición operacional**

El Compromiso Organizacional se medirá a través del compromiso organizacional afectivo, compromiso organizacional de continuidad y el compromiso organizacional normativo con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert: 1 siendo nunca hasta 5 siendo siempre.

### **Dimensión 1: Compromiso organizacional afectivo**

Según Meyer y Allen (1991), significa la fuerza del deseo individual para continuar trabajando en la organización porque el trabajo es consistente con él quiere hacerlo. Significa también el deseo individual de permanecer porque está apegado emocionalmente a la institución.

### **Dimensión 2: Compromiso organizacional de continuidad**

Meyer y Allen (1991), mencionan que, los colaboradores no pueden dejar una organización ante el temor de perder los beneficios que se les ofrece o ante la aceptación de una reducción de sus remuneraciones, así como las dificultades o inseguridad en conseguir otra oportunidad laboral.

### **Dimensión 3: Compromiso organizacional normativo**

Según Meyer y Allen (1991), significa el deseo individual de permanecer en la organización porque el individuo siente que permanecer en la organización es lo moral. Él cree que la organización espera lealtad, así como el resultado de ser influenciado por otros.

**Escala de medición:** Ordinal

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

### **Población**

Está conformada por los colaboradores administrativos de las oficinas que dependen de la dirección general de administración, contabilidad, abastecimiento, tesorería, planificación y presupuesto, recursos humanos, de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022., que constituyen 50 personas.

## Muestra

La muestra fue de 45 colaboradores administrativos de las oficinas dependientes de la dirección general de administración, contabilidad, abastecimiento, tesorería, planificación y presupuesto recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. Donde se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{\varepsilon^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población = 50

Z = Nivel de confianza del 95% = 1.95

p = Proporción de relación = 0.5

q = Proporción de no relación= 0.5

e = Error de valoración = 0.05

$$n = \frac{(1.95)^2 * 50 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(50 - 1) + (1.95)^2 * 0.5 * 0.5} = 45$$

## Muestreo

Se utilizó el muestreo aleatorio simple del tipo probabilístico, caracterizado por dar la misma oportunidad a cada uno de los miembros de la población total.

## Unidad de análisis

Estuvo representada por los colaboradores administrativos de las oficinas dependientes de la dirección general de administración, contabilidad, abastecimiento, tesorería, planificación y presupuesto recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

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

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección, siendo definida por Hernández et al. (2014), como una técnica que permita recolectar un volumen de información considerable a razón de una muestra de personas. Asimismo, el instrumento

correspondiente fue el cuestionario, donde Hernández et al. (2014), lo conceptualiza como un listado de preguntas ordenadas enfocadas a recoger las puntuaciones o calificaciones de los participantes.

### **Validez de los Instrumentos**

La validez puede verse como el núcleo de cualquier forma de evaluación que sea confiable y preciso. Es importante realizar por medio de expertos profesionales en materia, considerar la validez hace referencia un nivel de confiabilidad que tiene el instrumento, especialmente en la investigación cuantitativa.

### **Técnica de Opinión de expertos**

La validación ha sido realizada por expertos de la especialidad, quienes opinaron de esta manera:

**Tabla 1**

*Resumen de validación de expertos*

Experto	Grado	Valoración
Rafael Arturo López Landauro	Doctor	90.00%
Luis Enrique Dios Zarate	Magister	88.33%
Eliana Pérez	Doctora	83.75%
	Media aritmética	87.36%

Criterio	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Pertinencia	Sí	Sí	Sí
Relevancia	Sí	Sí	Sí
Claridad	Sí	Sí	Sí

Estos resultados dan a los instrumentos una validez adecuada.

### **Confiabilidad del instrumento**

Se hace mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, donde se determina el índice de la confiabilidad de ambas variables. Según Hernández et al. (2014), se utiliza para realizar la medición de la fiabilidad del instrumento, el rango normal del valor

del coeficiente alfa de Cronbach está entre 0,0 y +1,0, y los valores más altos muestran un mayor grado de consistencia interna.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de la Variable Independiente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.847	24

El alfa de Cronbach es 0,847, muestra la fiabilidad o confiabilidad buena, para la evaluación de la primera variable Gestión Administrativa en la muestra estudiada.

**Tabla 3**

*Confiabilidad de la Variable Dependiente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.961	26

El alfa de Cronbach es 0,961, muestra la fiabilidad o confiabilidad buena, para la evaluación de la segunda variable Compromiso Organizacional en la muestra estudiada.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar este estudio se procedió a entregar una carta de presentación al Gerente de administración y Finanzas de la municipalidad provincial de Tambopata, solicitando autorización para encuestar a los colaboradores del área de administración de la municipalidad provincial de Tambopata, una vez aceptado, se realizó la coordinación y se procedió aplicar la encuesta a los colaboradores, una vez obtenida la respuesta, se ordenaron y procesaron para obtener resultados.

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

Se realiza la tabulación, que consiste en el recuento de los datos que esta contiene, las preguntas insertadas de la encuesta, la cual permitió analizar datos, bases de datos, como también exponer tablas de frecuencias para interpretar datos a través de una descripción más precisa, se usó como herramienta el programa de Excel, donde se elaboró el cuadro estadísticos, el programa estadísticos para los análisis de datos fue el SPSS, mediante el coeficiente de Pearson se medirá la existencia de correlación entre la variable independiente y la otra variable dependiente, analizando un nivel de influencia entre las variables estudiadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetaron en todo momento las normas éticas, informándoles el principio de la beneficencia, contribuir cambios en la entidad pública, el segundo principio es la justicia, el cual garantizara el respeto en la entidad pública y en las área administrativas tanto ética y moral de quienes participaran, y como último está el principio, respeto a la persona sobre el objetivo seguidamente lo haremos con los colaboradores que participen, lo cual nos facilitó el medio necesario para entrevistarlos, en todo el proceso reservamos sus identidades y respetaremos sus identidades y será confidencial. Asimismo, obtendremos la aceptación de los participantes, cuyo producto del estudio serán presentados a la universidad César Vallejo, considerando su finalidad académica.

#### IV. RESULTADOS

##### A. Análisis descriptivo

##### Variable 1: Gestión administrativa

**Tabla 4**

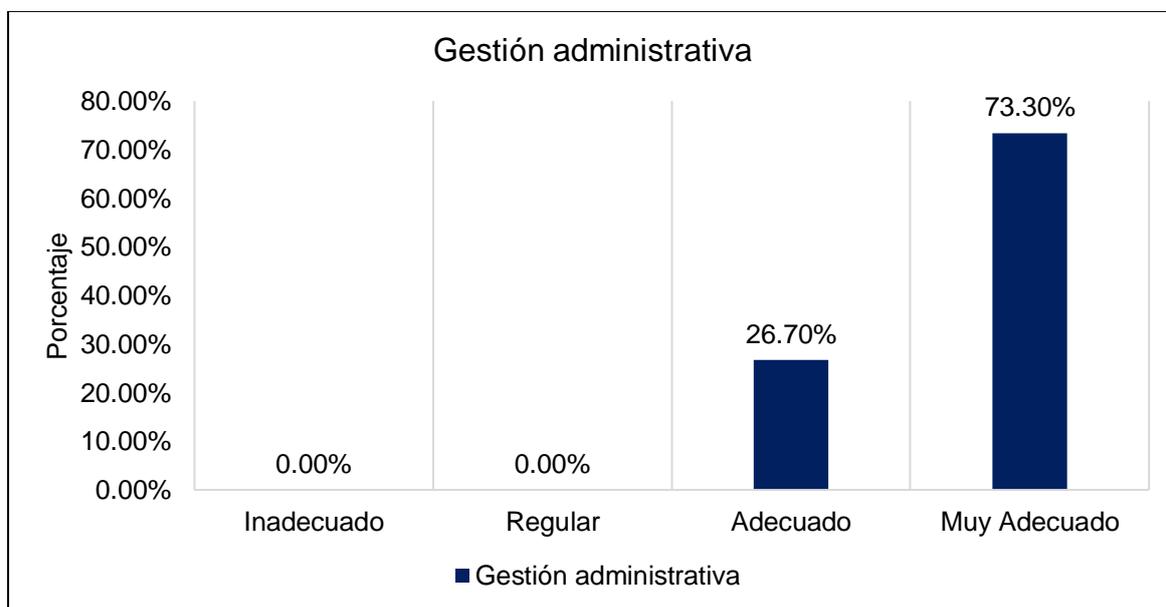
*Escala de la gestión administrativa*

		(f)	(%)
Válido	Inadecuado	0	0
	Regular	0	0
	Adecuado	12	26.7
	Muy Adecuado	33	73.3
	Total	45	100.

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

**Gráfico 1**

*Porcentaje de la gestión administrativa*



*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que, 26.70% de los colaboradores de la de la Municipalidad Provincial de Tambopata consideran dentro del rango adecuado a la gestión administrativa, por su parte, el otro 73.30% lo considera dentro del rango muy adecuado.

## Dimensiones de la gestión administrativa

**Tabla 5**

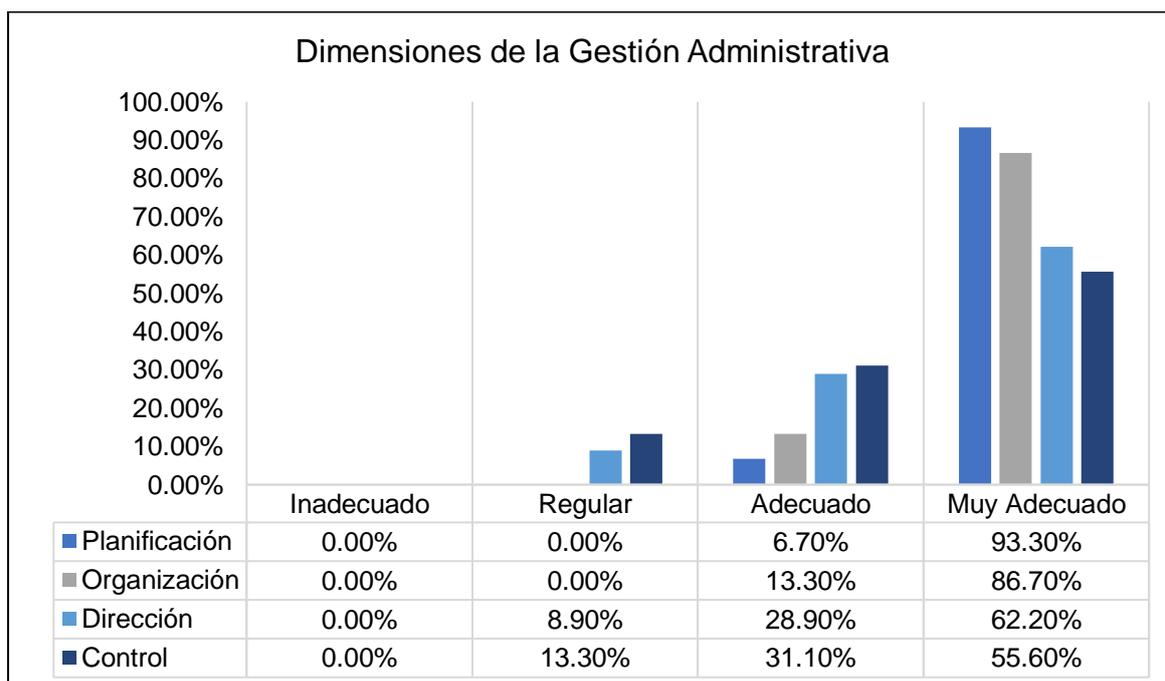
*Escala de las dimensiones de la gestión administrativa*

	Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy Adecuado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación	0	0	0	0	3	6.7	42	93.3
Organización	0	0	0	0	6	13.3	39	86.7
Dirección	0	0	4	8.9	13	28.9	28	62.2
Control	0	0	6	13.3	14	31.1	25	55.6

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

**Gráfico 2**

*Porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa*



*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que un 6.70% de los colaboradores califican en el rango adecuado a la planificación, mientras que un 93.30% en el rango muy adecuado. Por otro lado, en la dimensión de organización un 13.30% la califica en el rango adecuado y un 86.70% como muy adecuado. La dimensión de dirección es

calificada en el rango regular por un 8.90%, adecuado por un 28.90% y muy adecuado por un 62.20%. Finalmente, la dimensión de control es calificada en un 13.30% dentro del rango regular, un 31.10% en adecuado y un 55.60% en muy adecuado.

### Variable 2: Compromiso organizacional

**Tabla 6**

*Niveles del compromiso organizacional*

		(f)	(%)
Válido	Bajo	0	0
	Medio	3	6.7
	Alto	13	28.9
	Muy Alto	29	64.4
	Total	51	100%

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

**Gráfico 3**

*Porcentaje del compromiso organizacional*



*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que, 6.70% de los colaboradores de la de la Municipalidad Provincial de Tambopata consideran dentro del rango medio al compromiso organizacional, por su parte, un 28.90% lo considera dentro del rango alto y el 64.40% dentro del rango muy alto.

### Dimensiones del compromiso organizacional

**Tabla 7**

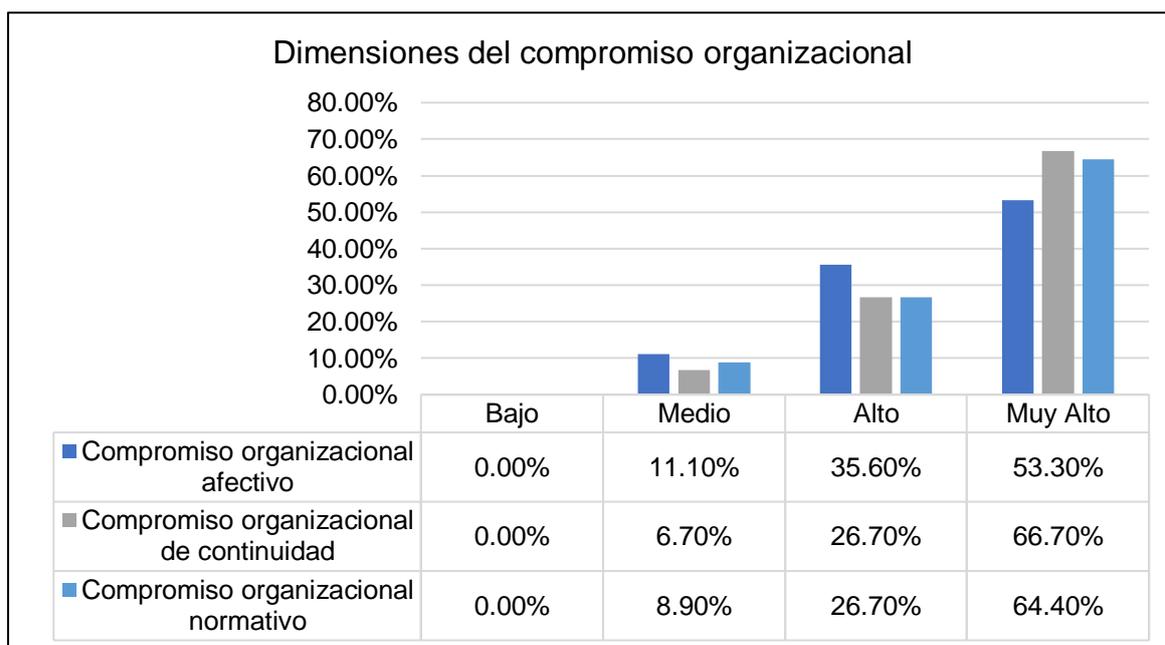
*Escala de las dimensiones del compromiso organizacional*

	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional afectivo	0	0	5	11.1	16	35.6	24	53.3
Compromiso organizacional de continuidad	0	0	3	6.7	12	26.7	30	66.7
Compromiso organizacional normativo	0	0	4	8.9	12	26.7	29	64.4

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

**Gráfico 4**

*Porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional*



*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que un 11.10% de los colaboradores califican en el rango medio al compromiso organizacional afectivo, un 35.60% en el rango alto y un 53.30% en el rango muy alto. Por otro lado, en la dimensión de compromiso organizacional de continuidad un 6.70% la califica en el rango medio, un 26.70% en el rango alto y un 66.70% como muy alto. Finalmente, la dimensión de compromiso organizacional normativo es calificada en un 8.90% dentro del rango medio, un 26.70% en alto y un 64.40% en muy alto.

## B. Análisis inferencial

### Hipótesis general

**Ha:** Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

**Ho:** No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

La comprobación se presentará en base a la regla  $X^2c > X^2t$ , siendo aceptada la  $H_a$ , la cual enmarca la existencia de una correlación. Por el contrario, al cumplirse la regla  $X^2c < X^2t$ , se dará por aceptada la  $H_o$ , enmarcando que no existe una correlación. Asimismo, un  $\text{Chi}^2$  de Pearson menor a 0.05, representará una relación significativa estadísticamente.

**Tabla 8**

*Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional*

		Compromiso organizacional				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Gestión administrativa	Inadecuado	Fi	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Regular	Fi	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Adecuado	Fi	0	3	8	1
		%	0%	25%	66.7%	8.3%

	Muy	Fi	0	0	5	28	33
	Adecuado	%	0%	0%	15.2%	84.8%	100%
Total		Fi	0	3	13	29	45
		%	0%	6.7%	28.9%	64.4%	100%

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que un 25.0% de la variable compromiso organizacional (COR) dentro del rango medio se relaciona a un 25.0% del rango adecuado de la variable gestión administrativa (GAD), un 66.7% de la COR del rango alto se relaciona a un 66.7% del rango adecuado de la GAD. Un 8.3% de la COR del rango muy alto se relaciona a un 8.3% del rango adecuado de la GAD. Un 15.2% de la COR de rango alto se relaciona a un 15.2% del rango muy adecuado de la GAD. Un 84.8% de la COR de rango muy alto se relaciona a un 84.8% del rango muy adecuado de la GAD.

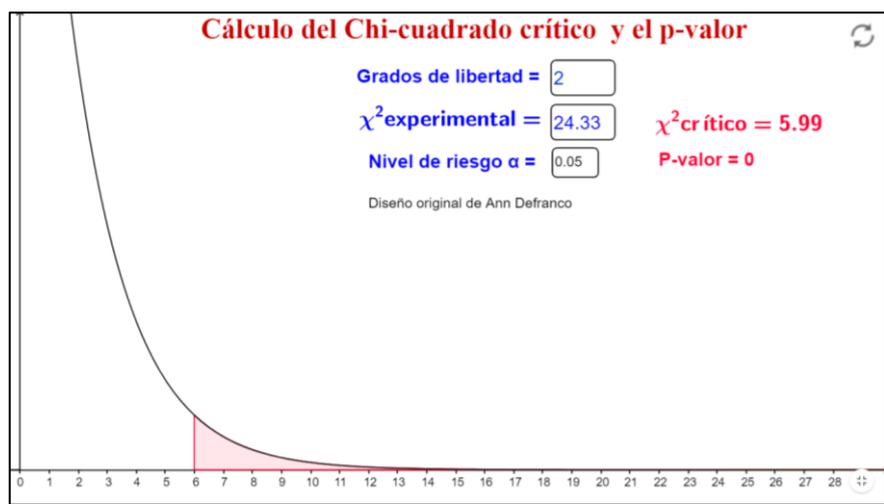
### **Tabla 9**

*Prueba Chi Cuadrado entre las variables independiente y dependiente*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24.328 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	26.169	2	0.000
Asociación lineal por lineal	23.503	1	0.000
N de casos válidos	45		

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa un valor de  $X^2_c$  del 24.328 ( $X^2$  experimental) y un valor de  $X^2_t$  del 5.99 ( $X^2$  crítico), presentándose la condición  $X^2_c > X^2_t$ , esto nos indica que, se da por válida la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Por otra parte, el p valor es menor a 0.000, presentando una relación significativa estadísticamente entre las variables.



**Hipótesis específica 1**

**Ha:** Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Tambopata 2022.

**Ho:** No existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Tambopata 2022.

La comprobación se presentará en base a la regla  $X^2c > X^2t$ , siendo aceptada la Ha, la cual enmarca la existencia de una correlación. Por el contrario, al cumplirse la regla  $X^2c < X^2t$ , se dará por aceptada la Ho, enmarcando que no existe una correlación. Asimismo, un Chi<sup>2</sup> de Pearson menor a 0.05, representará una relación significativa estadísticamente.

**Tabla 10**

*Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso Afectivo*

		Compromiso afectivo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Gestión administrativa	Inadecuado	Fi	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Regular	Fi	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Adecuado	Fi	0	5	7	0
						12

	%	0%	41.7%	58.3%	0%	100%
Muy	Fi	0	0	9	24	33
Adecuado	%	0%	0%	27.3%	72.7%	100%
Total	Fi	0	5	16	24	45
	%	0%	11.1%	35.6%	53.3%	100%

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que un 41.7% de la variable compromiso afectivo (CAF) dentro del rango medio se relaciona a un 41.7% del rango adecuado de la variable gestión administrativa (GAD), un 58.3% de la CAF del rango alto se relaciona a un 58.3% del rango adecuado de la GAD. Un 27.3% de la CAF del rango alto se relaciona a un 27.3% del rango muy adecuado de la GAD. Un 72.7% de la CAF de rango muy alto se relaciona a un 72.7% del rango muy adecuado de la GAD.

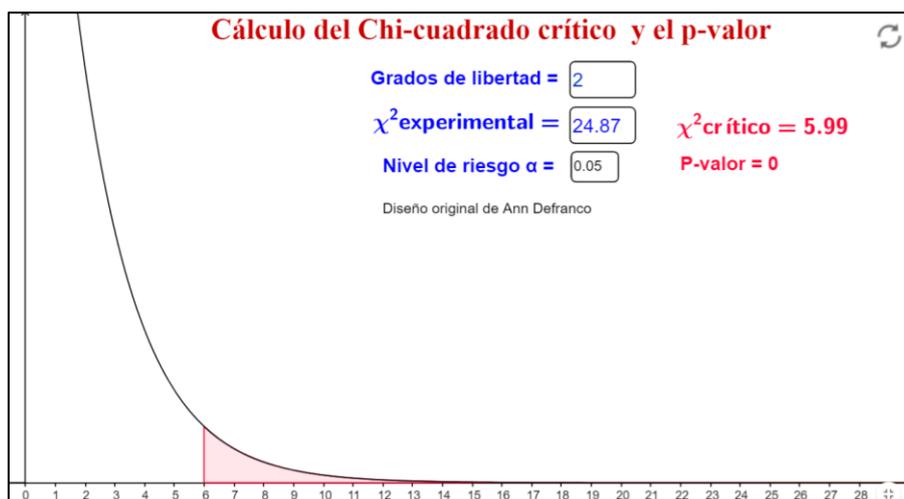
### **Tabla 11**

*Prueba Chi Cuadrado entre la variable independiente y dimensión 1*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24.865 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	30.262	2	0.000
Asociación lineal por lineal	24.154	1	0.000
N de casos válidos	45		

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa un valor de  $X^2_c$  del 24.865 ( $X^2$  experimental) y un valor de  $X^2_t$  del 5.99 ( $X^2$  crítico), presentándose la condición  $X^2_c > X^2_t$ , esto nos indica que, se da por válida la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Por otra parte, el p valor es menor a 0.000, presentando una relación significativa estadísticamente entre las variables.



### Hipótesis específica 2

**Ha:** Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

**Ho:** No existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

La comprobación se presentará en base a la regla  $X2c > X2t$ , siendo aceptada la Ha, la cual enmarca la existencia de una correlación. Por el contrario, al cumplirse la regla  $X2c < X2t$ , se dará por aceptada la Ho, enmarcando que no existe una correlación. Asimismo, un Chi2 de Pearson menor a 0.05, representará una relación significativa estadísticamente.

**Tabla 12**

*Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso Normativo*

		Compromiso normativo				Total	
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
Gestión administrativa	Inadecuado	Fi	0	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	0%	
	Regular	Fi	0	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	0%	
	Adecuado	Fi	0	4	6	2	12

	%	0%	33.3%	50%	16.7%	100%
Muy	Fi	0	0	6	27	33
Adecuado	%	0%	0%	18.2%	81.8%	100%
Total	Fi	0	4	12	29	45
	%	0%	8.9%	26.7%	64.4%	100%

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que un 33.3% de la variable compromiso normativo (CNR) dentro del rango medio se relaciona a un 33.3% del rango adecuado de la variable gestión administrativa (GAD), un 50.0% de la CNR del rango alto se relaciona a un 50.0% del rango adecuado de la GAD. Un 16.7% de la CNR del rango muy alto se relaciona a un 16.7% del rango adecuado de la GAD. Un 18.2% de la CNR de rango alto se relaciona a un 18.2% del rango muy adecuado de la GAD. Un 81.8% de la CNR de rango muy alto se relaciona a un 81.8% del rango muy adecuado de la GAD.

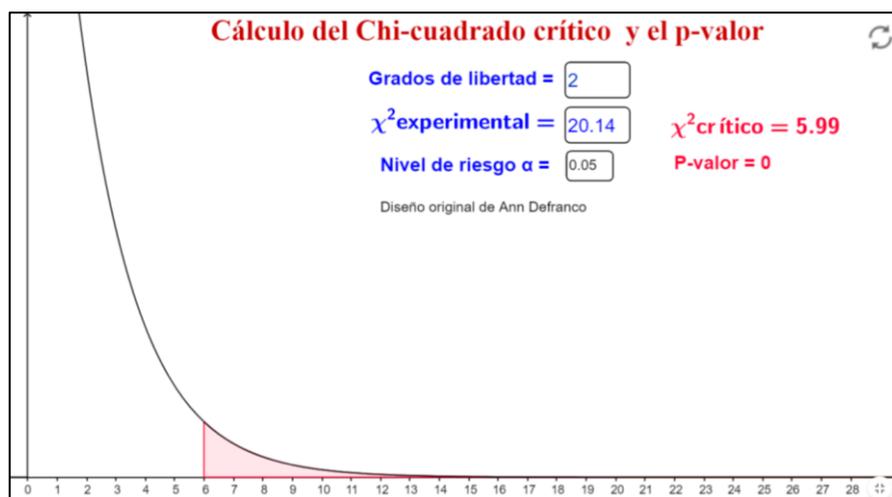
### **Tabla 13**

*Prueba Chi Cuadrado entre la variable independiente y dimensión 2*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.137 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	21.001	2	0.000
Asociación lineal por lineal	19.651	1	0.000
N de casos válidos	45		

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa un valor de  $X^2_c$  del 20.137 ( $X^2$  experimental) y un valor de  $X^2_t$  del 5.99 ( $X^2$  crítico), presentándose la condición  $X^2_c > X^2_t$ , esto nos indica que, se da por válida la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Por otra parte, el p valor es menor a 0.000, presentando una relación significativa estadísticamente entre las variables.



### Hipótesis específica 3

**Ha:** Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

**Ho:** Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

La comprobación se presentará en base a la regla  $X2c > X2t$ , siendo aceptada la Ha, la cual enmarca la existencia de una correlación. Por el contrario, al cumplirse la regla  $X2c < X2t$ , se dará por aceptada la Ho, enmarcando que no existe una correlación. Asimismo, un Chi2 de Pearson menor a 0.05, representará una relación significativa estadísticamente.

**Tabla 14**

*Tabla de Gestión Administrativa y Compromiso de Continuidad*

		Compromiso de continuidad				Total	
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
Gestión administrativa	Inadecuado	Fi	0	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%	0%
	Regular	Fi	0	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%	0%
	Adecuado	Fi	0	3	8	1	12

	%	0%	25.0%	66.7%	8.3%	100%
Muy	Fi	0	0	4	29	33
Adecuado	%	0%	0%	12.1%	87.9%	100%
Total	Fi	0	3	12	30	45
	%	0%	6.7%	26.7%	66.7%	100%

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa que un 25.0% de la variable compromiso de continuidad (CCD) dentro del rango medio se relaciona a un 25.0% del rango adecuado de la variable gestión administrativa (GAD), un 66.7% de la CCD del rango alto se relaciona a un 66.7% del rango adecuado de la GAD. Un 8.3% de la CCD del rango muy alto se relaciona a un 8.3% del rango adecuado de la GAD. Un 12.1% de la CCD de rango alto se relaciona a un 12.1% del rango muy adecuado de la GAD. Un 87.9% de la CCD de rango muy alto se relaciona a un 87.9% del rango muy adecuado de la GAD.

### **Tabla 15**

*Prueba Chi Cuadrado entre la variable independiente y dimensión 3*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.420 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	28.147	2	0.000
Asociación lineal por lineal	25.190	1	0.000
N de casos válidos	45		

*Nota.* Elaborado en SPSS (2022).

Se observa un valor de  $X^2_c$  del 26.420 ( $X^2$  experimental) y un valor de  $X^2_t$  del 5.99 ( $X^2$  crítico), presentándose la condición  $X^2_c > X^2_t$ , esto nos indica que, se da por válida la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Por otra parte, el p valor es menor a 0.000, presentando una relación significativa estadísticamente entre las variables.

### Cálculo del Chi-cuadrado crítico y el p-valor

Grados de libertad =

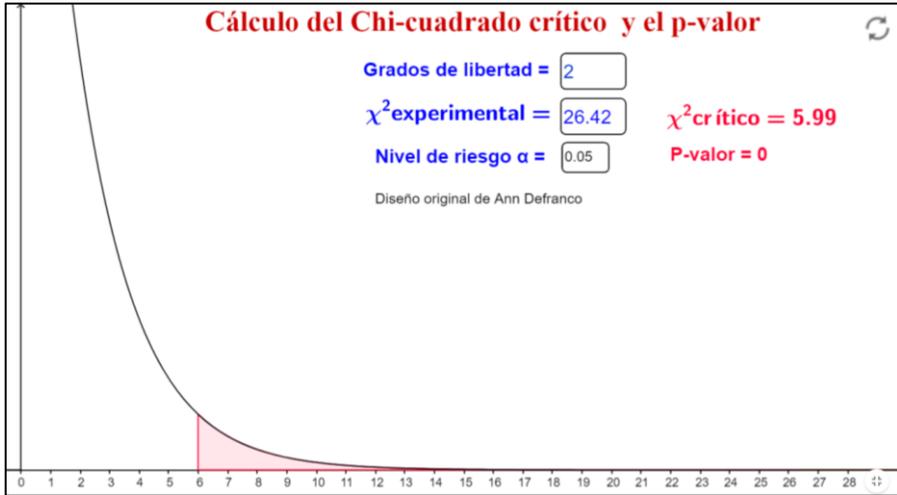
$\chi^2$  experimental =

Nivel de riesgo  $\alpha$  =

$\chi^2$  crítico = 5.99

P-valor = 0

Diseño original de Ann Defranco



## V. DISCUSIÓN

El análisis inferencial de la hipótesis general dio como resultado que sí existe una relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. Contando con un  $X^2$  experimental del 24.328 mayor a un  $X^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente. Este resultado presenta similitud con los hallazgos realizados por García (2022), quien demostró en su investigación que las variables se relacionan entre sí.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se comprobó que, sí existe una relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Tambopata 2022. Contando con un  $X^2$  experimental del 24.865 mayor a un  $X^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente. Este resultado presenta similitud con los hallazgos realizados por Guzmán (2021), quien demostró que las gestiones dentro de un ámbito administrativo se relacionan al compromiso afectivo.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se comprobó que, sí existe una relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. Contando con un  $X^2$  experimental del 20.137 mayor a un  $X^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente. Este resultado presenta similitud con los hallazgos realizados por Abanto (2021), quien demostró que las gestiones dentro de un ámbito administrativo se relacionan al compromiso normativo dentro de instituciones públicas.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se comprobó que, sí existe una relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. Contando con un  $X^2$  experimental del 26.420 mayor a un  $X^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente. Este resultado presenta similitud con los hallazgos

realizados por Ulloa (2022), quien demostró que gestión administrativa presenta una relación con el compromiso de continuidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo general, se determinó la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Tambopata 2022. Teniendo un  $\chi^2$  experimental del 24.328 mayor a un  $\chi^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente.
2. Para el objetivo específico 1, se determinó la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Tambopata 2022. Teniendo un  $\chi^2$  experimental del 24.865 mayor a un  $\chi^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente.
3. Para el objetivo específico 2, se determinó la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Tambopata 2022. Teniendo un  $\chi^2$  experimental del 20.137 mayor a un  $\chi^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente.
4. Para el objetivo específico 3, se determinó la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso continuidad en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Tambopata 2022. Teniendo un  $\chi^2$  experimental del 26.420 mayor a un  $\chi^2$  crítico del 5.99, así como un valor de significancia menor al 0.05, esto representa una correlación significativa estadísticamente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Provincial de Tambopata enfocarse en implementar estrategias orientadas a reforzar el compromiso organizacional a través de las gestiones administrativas, dado que, en la investigación se logró comprobar que ambas variables se relacionan entre sí.
2. Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Provincial de Tambopata fomentar la participación del personal dentro de algunas tomas de decisiones, lo cual incentivara un mayor compromiso afectivo en su personal, al sentir que sus opiniones son tomadas en cuenta en beneficio de la empresa.
3. Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Provincial de Tambopata establecer estrategias para incentivar un compromiso normativo controlado dentro de la institución, al mitigar su inseguridad respecto a su permanencia en sus puestos de trabajo.
4. Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Provincial de Tambopata fomentar en los empleados una sensación de pertenencia con la institución, al valorar el esfuerzo que realizar diariamente y los aportes importantes que brindan en relación a sus resultados.

## REFERENCIAS

- Abanto, P. (2021). Gestión pública y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huarney, 2021. *[Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional de la UCV. Chimbote, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83255>
- Aguilar, E. (2019). Gestión de procesos administrativos, compromiso organizacional y relaciones interpersonales en la Municipalidad de Puente Piedra, 2018. *[Tesis de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional de la UCV. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25622?show=full>
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F., y Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*. 9(15), 134 - 145
- Allen, N., y Meyer, J. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1). 1-18
- Astley, G. (1997). *Administrative Science as Socially Constructed Truth* (First Edition). Routledge.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*. 18(1). 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cadena, C. (2021). Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global. *[Tesis de Titulación de Psicólogo Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio institucional de la PUCESA. Ambato, Ecuador <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3344/1/77498.pdf>
- Castañeda, Y., y Vásquez, J. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo – 2015. *[Tesis de Titulación en Administración Pública, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio

- institucional de la USS. Pimentel, Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1>
- Cherry, K. (2022). What Is a Correlational Study? *Very well mind*.  
<https://www.verywellmind.com/correlational-research-2795774>
- Colmillo, L. (2021). Revisión del pensamiento de gestión administrativa de Dong Zhongshu. *Revista Académica de Humanidades y Ciencias Sociales*. 4(2). 31 – 34
- Colquitt, J., Lepine, J., y Wesson, M. (2009). *Organizational Behaviour, Improving performance and commitment in The Workplace*. Toronto: McGraw-Hill Irwin.
- Dahmardeh, M., y Nastiezaie, N. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation. *Public Management Researches*. 12(44). 155 – 180. <https://dx.doi.org/10.22111/jmr.2019.23818.3788>
- Fossi, L., Castro, L., Guerrero, W., y Vera, L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *Revista Científica Ciencias Humanas*. 9(25). 47 – 63. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70928419004.pdf>
- García, F. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque. *[Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional de la UCV. Chiclayo, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78455>
- Guzmán, E. (2021). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2021. *[Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional de la UCV. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73365>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). Mc Graw Hill Education.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- James, O., Jilke, S., y Van, G. (2017). *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*. Cambridge University Press.

- Lara, I., Corrales, A., y Brazales, Y. (2017). La responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa. *Dominio de las Ciencias*. 3(3). 1147 - 1158
- Leisink, P., y Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International review of administrative sciences*. 75(1). 35 - 52.  
<https://doi.org/10.1177/0020852308099505>
- Linares, J. (2021). Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57843>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*. 3(1). 47 - 50.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30(1). 36 - 49.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Mathur, G., y Salunke, M. (2013). Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral: Un estudio del Sector Manufacturero. *Revista Nacional de Investigación Empresarial de Apotheosis-Tripude*. 4(1), 129 - 143.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manag Rev*. 1(1). 61 - 89. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Quiroga, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de La Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil. [Tesis de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional de la UPS. Guayaquil, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Ramakrishna, N. (2019). Los principios de gestión de Henry Fayol y su aplicabilidad en la contratación de personal. *Revista internacional de administración, TI e ingeniería*. 9(3). 168 - 182

- Robbins, S. (1994). *Administración: Teórica y práctica* (Segunda edición). Prentice Hall
- Rodríguez, F., Fernández, S., Moriano, A., y Topa, G. (2020). Presenteeism, Overcommitment, Workplace Bullying, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Relationship. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 17(22). 8616. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228616>
- Rojas, A. (2020). Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47954>
- Saucedo, M. (2019). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2019. [Tesis de Titulación en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Chepén, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44873>
- Sheard, J. (2018). *Quantitative data analysis*. Research Methods (Second Edition). <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/quantitative-research>
- Spiegel, W., Agersnap, T., y Lansburgh, R. (1956). *Industrial Management*, New York 1955, ca. 560 sider, ill. Ledelse og Erhvervsøkonomi.
- Terry, G. (1978). *Administración y control de oficina: El manejo administrativo de la información*. Mexico: Continental.
- Thompson, J., Zald, M., y Scott, R. (2003). *Organizations in Action. Social Science Bases of Administrative Theory* (First Edition). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315125930>
- Ulloa, J. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. [Tesis de Maestría en Administración de Negocios - MBA, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77754>
- Van, B., y Bik, L. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal*. 39(1). 206 – 221. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0123>

Voxted, S. (2017). 100 años de Henri Fayol. *Revista de gestión*. 1(1). 256 - 274.

Wang, H., Xiong, W., Wu, G., y Zhu, D. (2017). Public-private partnership in the discipline of public administration: a review of the literature. *Public Management Review*. 20(2). 293 – 316.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1313445>

Zamora, W., Ponce, T., Chávez, M., y Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*. 4(4). 206 – 240.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

## ANEXOS

### Anexo N°1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Variable 01: <b>Gestión Administrativa</b>	Para Fossi et al. (2013), es una actividad que incluye reglas para una decisión o política para apoyar el logro de las metas establecidas por las organizaciones y los individuos en los propietarios de la empresa., donde la mayoría de las funciones laborales en los negocios involucran el almacenamiento y transmisión de información a las personas dentro de la organización.	La Gestión Administrativa se medirá con la Planificación, Organización, Dirección y Control, con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert.  1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Planificación	Escala Nominal  1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
			Organización	
			Control	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Variable 02: <b>Compromiso Organizacional</b>	Meyer y Allen (1991), mencionan que, el compromiso organizacional, es una condición psicológica que caracteriza la relación individual con la organización y afecta su decisión de continuar o no en la organización. Esta relación incluye la orientación emocional hacia la organización y la percepción del individuo de abandonar la institución sin sentir la necesidad de continuar en la institución.	El Compromiso Organizacional se medirá a través del compromiso organizacional afectivo, compromiso organizacional de continuidad y el compromiso organizacional normativo con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert: 1 siendo nunca hasta 5 siendo siempre. . 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	compromiso afectivo  compromiso normativo  compromiso de continuidad	Escala Nominal  1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

## Anexo N°2. Matriz de consistencia

Título: La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022			
problema	objetivos	hipótesis	metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipo de investigación: Aplicada</li> <li>▪ Nivel de investigación: Correlacional</li> <li>▪ Diseño y esquema de investigación: No experimental con corte transversal.</li> </ul>  <p>Denotación:  M = Muestra de Investigación  Ox = Variable 1: Gestión Administrativa  Oy = Variable 2: Compromiso Organizacional  r = Relación entre variables</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variables:  Gestión administrativa  Compromiso organizacional</li> <li>▪ Muestra: 45 colaboradores administrativos</li> <li>▪ Técnica: encuesta</li> <li>▪ Instrumento: cuestionario</li> </ul>
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022	Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Tambopata 2022.	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?	Determinar la relación que existe entre de la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	Existe la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	

### Anexo N°3. Instrumento de recojo de datos

#### Cuestionario de la Gestión Administrativa

**Objetivo:** Evaluar la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

**Instrucciones:** Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Planificación</b>					
1. En el área que tú laboras se planifican los trabajos que se realizan					
2. La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos					
3. La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras					
4. Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos					
5. La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales					
6. La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas					
<b>Organización</b>					
7. La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional					
8. La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.					
9. La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño decargos.					
10. Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
11. La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales					

12.La institución propicia la integración de sus colaboradores.					
<b>Dirección</b>					
13.El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14.La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15.La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
16.La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
17.La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional.					
18.La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
<b>Control</b>					
19.La entidad cuenta con un órgano de control.					
20.La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21.La institución realiza un inventario de sus bienes.					
22.La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
23.La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos.					
24.Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					

## Cuestionario del Compromiso Organizacional

**Objetivo:** Evaluar el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Tambopata, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

**Instrucciones:** Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Compromiso Organizacional Afectivo</b>					
1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa					
2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3. No me siento plenamente integrado a mi organización					
4. Realmente tomo los problemas de la empresa como míos					
5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa					
<b>Compromiso Organizacional de Continuidad</b>					
8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10. Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución					
12. Hoy pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
<b>Compromiso Organizacional Normativo</b>					
13. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					

14.No abandonaría a mi empresa en estos momentos					
15.Estoy en deuda con la organización					
16.Esta organización merece mi lealtad					
17.Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución					
18.No siento obligación alguna de permanecer en la institución.					

## Anexo N°4. Carta de autorización



*Madre de Dios, Capital de la Modernidad del Perú*  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
"GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE TAMBOPATA

Puerto Maldonado, 01 de febrero 2022

**CARTA N°085-2022-MPT-GAF.**

SEÑOR:

Bach. Adm. CAHUANA COLQUE EDGAR CRISTHIAN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CIUDAD.

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

REF. : EXP. 1996/27 ENERO 2022  
\*\*\*\*\*

Previo un atento saludo me dirijo a usted; en atención al documento en referencia, el mismo que solicita autorización para la aplicación de instrumentos de investigación; para el proyecto de tesis denominado "La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

Por lo mencionado en líneas arriba, se da la **AUTORIZACIÓN**, para la aplicación de instrumentos en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Es todo cuanto hago llegar a su persona, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Municipalidad Provincial de Tambopata  
Madre de Dios

CPC. John Alex Paredes Ochoa  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

JAPO/GAF  
C.C  
ARCH.  
EXP : 342  
FOLIOS : 2



Municipalidad Provincial de Tambopata  
Madre de Dios

# UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

EXPEDIENTE N°

001996

## HOJA DE TRAMITE

Nombre y/o Institución: cahuana colque Edgar

Asunto: Permiso u autorizacion para proyecto de investigacion

Fecha: 27 ENE 2022

Hora:

Folios:

Secretaria General	Gerencia Municipal	Gerencia de Administración y Finanzas	Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización	Gerencia de Asesoría Jurídica
Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	Gerencia de Servicios Comunes y Desarrollo social	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Gerencia de Rentas y Administración Tributaria	Gerencia de Gestión Ambiental
Otros:				
Pase a: _____ Para: _____ Fecha: <u>28 ENE 2022</u> Hora: <u>10:51</u> Reg: <u>342</u> Folios: <u>03</u>		Observaciones: _____ Fecha: <u>28 ENE 2022</u> Hora: <u>9:02</u> Reg: <u>289</u> Folios: <u>03</u>		

- A) \_\_\_\_\_
- B) \_\_\_\_\_
- C) \_\_\_\_\_
- D) \_\_\_\_\_
- E) \_\_\_\_\_
- F) \_\_\_\_\_

8. IMPORTANTÉ: La presente, tiene carácter de Declaración Jurada. En el caso de incurrir en FRAUDE, ó FALSEDA, me someto a las sanciones que contemplan la Ley de Procedimientos Administrativos General N° 27444, Artículos 32°, 32.2 y 42°

Pto. Maldonado, 27 de Enero del 2022

9. Firma

Doc. Adm. Edgar Christian Cahuana  
Ccolque  
Carrera Profesional de Administración  
Universidad Cesar Vallejo

ε

## Anexo N°5. Validación de expertos

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: **Dr. RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Presente. -

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pre grado de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima Callao, requerimos validar el instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es "La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"

Considerando que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención y hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Edgar Cristhian Cahuana Ccolque  
DNI N° 48472647

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	En el área que tú laboras se planifican los trabajos que se realizan	√		√		√		
2	La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos	√		√		√		
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras	√		√		√		
4	Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos	√		√		√		
5	La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales	√		√		√		
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las meta	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional	√		√		√		
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	√		√		√		
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	√		√		√		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	√		√		√		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	√		√		√		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	√		√		√		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	√		√		√		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas	√		√		√		

	propuestas.	√		√		√	
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	√		√		√	
17	La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional.	√		√		√	
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	√		√		√	
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	√		√		√	
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	√		√		√	
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	√		√		√	
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos.	√		√		√	
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	√		√		√	
	<b>VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional Afectivo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	√		√		√	
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	√		√		√	
3	No me siento plenamente integrado a mi organización	√		√		√	
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos	√		√		√	
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	√		√		√	
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	√		√		√	
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso Organizacional de Continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	√		√		√	
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	√		√		√	

10	Sería para mi muy duro dejar esta organización así lo quisiera	√		√		√	
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	√		√		√	
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Organizacional Normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	√		√		√	
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos	√		√		√	
15	Estoy en deuda con la organización	√		√		√	
16	Esta organización merece mi lealtad	√		√		√	
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	√		√		√	
18	No siento obligación alguna de permanecer	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208**

Especialidad del validador:

**16 de marzo del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----  
**Firma del Experto Informant**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dios Zárate Luis Enrique

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Presente.-

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de pre grado de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima Callao, requerimos validar el instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es "La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"

Considerando que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención y hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



-----  
Edgar Cristhian Cahuana Ccolque  
DNI N° 48472647

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	En el área que tú laboras se planifican los trabajos que se realizan	x		x		x		
2	La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos	x		x		x		
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras	x		x		x		
4	Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos	x		x		x		
5	La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales	x		x		x		
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las meta	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional	x		x		x		
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	x		x		x		
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	x		x		x		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	x		x		x		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	x		x		x		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	x		x		x		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	x		x		x		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas	x		x		x		

	propuestas.						
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	x		x		x	
17	La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional.	x		x		x	
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	x		x		x	
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	x		x		x	
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	x		x		x	
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	x		x		x	
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos.	x		x		x	
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	x		x		x	
	<b>VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional Afectivo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	x		x		x	
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	x		x		x	
3	No me siento plenamente integrado a mi organización	x		x		x	
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos	x		x		x	
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	x		x		x	
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	x		x		x	
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso Organizacional de Continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	x		x		x	
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	x		x		x	

10	Sería para mi muy duro dejar esta organización así lo quisiera	x		x		x	
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	x		x		x	
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Organizacional Normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x	
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos	x		x		x	
15	Estoy en deuda con la organización	x		x		x	
16	Esta organización merece mi lealtad	x		x		x	
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	x		x		x	
18	No siento obligación alguna de permanecer	x		x		x	

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

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique    DNI: 07909441**

**Especialidad del validador:**

**11 de marzo del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----  
**Firma del Experto Informante**

## **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: **Dr. ELIANA PEREZ**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Presente. -

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pre grado de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima Callao, requerimos validar el instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es "La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"

Considerando que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención y hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



-----  
Edgar Cristhian Cahuana Ccolqqe  
DNI N° 48472647

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “La Gestión Administrativa y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	En el área que tú laboras se planifican los trabajos que se realizan	x		x		x		
2	La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos	x		x		x		
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras	x		x		x		
4	Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos	x		x		x		
5	La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales	x		x		x		
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las meta	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
7	La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional	x		x		x		
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	x		x		x		
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	x		x		x		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	x		x		x		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales	x		x		x		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	x		x		x		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	x		x		x		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas	x		x		x		

	propuestas.							
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	x		x		x		
17	La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional.	x		x		x		
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	x		x		x		
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	x		x		x		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	x		x		x		
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	x		x		x		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos.	x		x		x		
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	x		x		x		
	<b>VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional Afectivo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	x		x		x		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	x		x		x		
3	No me siento plenamente integrado a mi organización	x		x		x		
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos	x		x		x		
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	x		x		x		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	x		x		x		
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso Organizacional de Continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	x		x		x		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	x		x		x		

10	Sería para mi muy duro dejar esta organización así lo quisiera	x		x		x	
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	x		x		x	
12	Hoy el pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Organizacional Normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x	
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos	x		x		x	
15	Estoy en deuda con la organización	x		x		x	
16	Esta organización merece mi lealtad	x		x		x	
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejara mi organización	x		x		x	
18	No siento obligación alguna de permanecer en la organización.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:    Eliana Pérez Ruibal Regalado    DNI:15427987

Especialidad del validador: Administración de Operaciones    de    del 20

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

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante