



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**

**GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y compromiso organizacional de los  
colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque**

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

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

García Altamirano, Francisco Guillermo (ORCID: 0000-0003-0985-1680)

**ASESOR:**

Dr. Chanduví Calderón, Roger Fernando (ORCID: 0000-0001-7023-0280)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestro señor Jesús quien ha sabido guiarme por el buen camino y darme las fuerzas para encarar las adversidades y no desmayar en el intento.

A mis padres por todo su apoyo, motivación, consejos, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles, a ustedes por siempre mi amor y mi agradecimiento.

A mi familia, mi esposa y mis hijos que han sido mi motivación para seguir superándome.

Guillermo García

## **Agradecimiento**

A todos mis docentes que ayudaron directa e indirectamente en la realización de mi proyecto, de manera especial al Dr. Roger Fernando Chanduví Calderón, y Dr. Alberto Gomez Fuertes.

Guillermo García

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Relación de gestión administrativa y compromiso organizacional..	16
Tabla 2: Relación entre planificación y compromiso organizacional .....	17
Tabla 3: Relación entre organización y compromiso organizacional .....	18
Tabla 4: Relación entre dirección y compromiso organizacional .....	19
Tabla 5: Relación entre control y compromiso organizacional .....	20
Tabla 6: Coeficiente del alfa de Cronbach .....	46
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de confiabilidad .....	46

## Resumen

En una municipalidad provincial de Lambayeque, existen dos grandes problemas que aquejan al municipio; siendo la gestión administrativa y el compromiso organizacional, debido a que la entidad no hace un eficiente uso de los procesos de la administración, como son planificar, organizar, dirigir y controlar; viéndose afectado el compromiso organizacional en los colaboradores, razones por la cual se realizó la presente investigación; que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una en una municipalidad provincial de Lambayeque; cuyo tipo de estudio fue aplicada, diseño no experimental; con una muestra de 61 trabajadores a quienes se les aplico cuestionarios; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo además que existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad provincial de Lambayeque, manifestando que, si la gestión administrativa es eficiente, el compromiso organizacional también lo será.

**Palabras clave:** Gestión, gestión administrativa, compromiso organizacional.

## **Abstract**

In a provincial municipality of Lambayeque, there are two major problems that afflict the municipality; being the administrative management and the organizational commitment, due to the fact that the entity does not make efficient use of the administration processes, such as planning, organizing, directing and controlling; being affected the organizational commitment in the collaborators, reasons for which the present investigation was carried out; which aimed to determine the relationship between administrative management and organizational commitment of employees in one in a provincial municipality of Lambayeque; whose type of study was applied, non-experimental design; with a sample of 61 workers to whom questionnaires were applied; resulting in a very high positive correlation, also concluding that there is a very high positive correlation between administrative management and organizational commitment of employees of a provincial municipality of Lambayeque, stating that, if administrative management is efficient, organizational commitment is also will be.

**Keywords:** Management, administrative management, organizational commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial Botero (2017) precisa que en Colombia el 30% de organizaciones no consideran a la gestión administrativa como la base esencial de la organización; asimismo en Suiza Zambrano (2021) narra que debido a una deficiente gestión administrativa, los colaboradores tienen un exceso de trabajo; originando que el 27 % se sientan abatidos y cansados; por ello Sanchez & Mariño (2021) refieren que en Argentina la universidad Nordeste no cuenta con un repositorio institucional para el apoyo de la gestión administrativa; evidenciándose el bajo nivel de planificación y organización en la entidad; anudado a ello Salazar et al. (2018) refieren que los establecimientos de alimentos y bebidas en Quito Ecuador el 16,3% no cuentan con un plan estratégico; el 14,3% no realiza un proceso de dirección; el 28,6% no cumple con la estructura organizacional y el 8,2% no realiza un control para cada área; en este mismo contexto Mendoza-Briones (2017) advierte que en Manta Ecuador el 44.5% de empresas comercializadoras presentan limitaciones al momento de ejercer la gestión administrativa; en este mismo contexto De la Garza et al. (2018) resalta la nueva gestión pública que se ha desarrollado en México, indicando que el 30% de entidades no ha implementado el uso de las herramientas de la gestión administrativa, con el fin de optimizar el desempeño organizacional; por lo consiguiente en Medellín Colombia Tuberquia & Sierra (2017) arguyen que la mayoría de organizaciones no cuentan con colaboradores calificados; teniendo falencias administrativas y operativas; lo que generó una gestión administrativa inestable; en tal sentido Hernández et al. (2017) señala que en Barranquilla Colombia las organizaciones muestran un 90% de no capacitar a sus empleados y un 80% no incorpora cambios organizacionales, comprobándose una débil gestión administrativa.

A nivel nacional Carrasco (2017) refiere que en Tarapoto los municipios no trabajan transparentemente; provocando una deficiente gestión administrativa; asimismo Revilla & Donayre (2021) relata que en Juliaca la Superintendencia de bienes, no tiene definida las teorías administrativas en la organización; mostrando un 65% de deficiencia en su gestión administrativa; por ello Rios & Loli (2019) relata que en Perú el 43.3% del personal del sector minero se siente estresado; ya que el empleador no presenta una eficiente justicia organizacional, la cual afecta al

compromiso organizacional de dichos empleados; anudado a ello Salvador-Cornelio & Sanchez (2018) precisa que en Lima, el 45% de universidades no hacen uso eficiente de las dimensiones del compromiso organizacional, evidenciándose en los maestros la falta de liderazgo; por ello Anchelia-Gonzales et al. (2021) menciona que en Lima las instituciones educativas presentan un 44% de nivel negativo en la gestión administrativa y un 26% de nivel bajo en el compromiso organizacional; finalmente Guerrero-Bejarano et al. (2021), precisa que en Perú el 70% de empleados no se sienten identificados ni motivados con la empresas; denotando un débil compromiso organizacional.

A nivel local Chucchucan (2021) en su artículo científico Perception of the situational state of administrative management to make the defense of archaeological cultural heritage effective in the Lambayeque Perú, especifica que dicha entidad no emplea los principios básico de la gestión administrativa; mostrando un 60% de desconocimiento en las herramientas de la gestión; asimismo Fabián-Palomino (2019) arguye que en Lima el sector salud el 45% de empleados presentan un compromiso organizacional negativo, afectando la gestión de los sistemas administrativos; en tal sentido Puma & Estrada (2020) relata que en Lambayeque el 27% de colaboradores de la corte superior de justicia, guardan un nivel bajo en lo referente al compromiso organización de la entidad, lo que impide alcanzar los objetivos institucionales.

Actualmente una municipalidad de la provincia de Lambayeque presenta dos grandes problemas, siendo una de ellos la gestión administrativa, ya que el municipio no hace uso correcto de las dimensiones de la gestión administrativa, existiendo personal que ocupa cargos sin tomar en cuenta el perfil de cada puesto, actualmente los documentos de gestión se encuentran desactualizados; no existe control previo en cada oficina; viéndose afectada de esta manera el compromiso organizacional de los empleados, toda vez que sienten desmotivados, perturbados por una deficiente gestión administrativa; lo que ha generado mostrar un compromiso efectivo, de continuidad y normativo desfavorable; por ello se formuló el problema general ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque?; problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión

planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque ?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque ?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque?.

Se justifica desde el plano metodológico: Saenz & Tames (2014) define que son instrumentos que se abordara en una investigación con el fin de recabar datos relevantes que servirán para sustentar dicho estudio; precisando que se empleara el cuestionario; plano teórico: Baena (2018) argumenta que toda investigación debe estar debidamente sustentada con teorías, enfoques, definiciones, artículos entre otros; recabándose información importante sobre las variables de estudio; plano social Ñaupas et al. (2014) precisa que todo estudio debe fortalecer a la colectividad objetivamente; asimismo dicha información ayudará a la optimización de las dos variables de estudio.

Como objetivo general: determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; determinar la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; determinar la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; determinar la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque y como Hipótesis general H1 existe relación significativa entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Sabemos hoy en día, que para realizar una investigación científica, se necesita analizar información relacionada al estudio, a las variables que se han utilizado en dicha investigación; por ello se procedió a examinar datos afines, que se relacionen con la gestión administrativa en entidades públicas y/o privadas; en organizaciones que presenten dificultades con su administración; y además que estos hechos hayan repercutido de forma negativa en el compromiso organizacional del personal que labora para dicha entidad, acarreando consigo la inestabilidad en el logro de objetivos, la falta de preparación en sus actividades institucionales y sumado a ello, la ausencia de control y organización, las mismas que hoy en día son un peligro constante para cualquier organización; ya que al no existir un inspección, un examen en las actividades que realicen cada área dentro de una entidad, no se llevara un buen control en las acciones que realiza la institución, y es algo que siempre una organización debe de poseer; con la finalidad de comprobar el grado de reciprocidad que muestran las presentes variables; por ello se procedió a indagar los siguientes estudios que guardan relación con la investigación.

Asimismo; en estudios internacionales citamos a (Mendoza-Zamora et al., 2018) en su artículo *Internal control and its influence on the administrative management of the public sector*, quien tuvo como objetivo analizar el control interno y gestión administrativa del sector público Manta Ecuador 2018; cuyo tipo de estudio fue inductivo, deductivo, analítico; concluyendo que la gestión administrativa fortalecerá los sistemas administrativos vinculados al ciclo de gasto público; asimismo Paprocki (2017) en su artículo *Analysis of assessment variable of transparency in the administration of municipalities*, quien tuvo como objetivo analizar las variables para la transparencia en la administración de municipalidades Argentina 2018; cuyo tipo de investigación fue propositiva, descriptiva; con una muestra de 60 empleados, utilizando cuestionario; concluyendo que las municipalidades deberían aplicar la gestión administrativa municipal con el fin de lograr los objetivos municipales; por ello Aguilar et al. (2020) en su estudio tuvo como finalidad investigar la calidad de gestión administrativa en municipalidades México 2020; cuyo tipo de investigación fue descriptivo, no experimental, propositivo; con un extracto de 19 empleados, aplicando cuestionarios;

concluyendo que el municipio tiene una gestión administrativa deficiente que supera el 70% de cumplimiento.

Al respecto Mamani (2018) en su investigación tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y compromiso organizacional del personal en municipio Arequipa 2018; cuyo estudio fue correlacional, descriptiva; con un resumen de 66 empleados, aplicándoles cuestionario; y finiquitando de esta manera la existencia de una relación positiva entre ambas variables; en tal sentido Toral & Zeta (2016) en su artículo *Administrative management and Quality of service in tga legal, social and administrative area of the national Loja university*; quien tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa y calidad de la prestación del servicio en la universidad nacional de Loja Ecuador; cuya investigación fue correlacional, con un extracto de 356 colaboradores, los mismos que se emplearon cuestionarios; concluyendo que ambas variables se correlacionan de manera directa, demostrando que si la gestión administrativa mejora, también mejorara el servicio; finalmente Palomino (2019) en su investigación tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los empleados del Gobierno Autónomo Municipal Yaguachi Ecuador 2018; cuyo tipo de estudio fue correlacional, descriptiva; con una muestra 106 personas, aplicándoles un cuestionario; finiquitando de esta manera que las variables de estudio se relacionan de manera positiva.

Seguido en este mismo orden de ideas, mencionamos a (Naruetharadhol et al., 2021) en su artículo científico *Organizational Commitment and Engagement Practices from Applying Green Innovation to Organizational Structure: A Case of Thailand Heavy Industry*, quien tuvo como objetivo analizar las prácticas de participación y compromiso organizacional, desde la aplicación de la innovación a la estructura organizacional, referente a un caso de la industria pesada de Tailandia; el mismo que ha tenido un tipo de estudio correlacional, descriptiva, presento también una muestra comprendida de 41 fábricas industriales, en donde se aplicó cuestionario, finiquitando de esta forma que las prácticas de participación y el compromiso organizacional se relacionan de manera significativa, evidenciado que no depende tanto de la innovación de las prácticas de participación para que mejore el compromiso organizacional de los empleados; igualmente citamos a

(Lizote et al., 2017) quien tuvo como objetivo examinar Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants; cuyo tipo de estudio fue cuantitativo, exploratorio y correlacional; con una muestra de 331 trabajadores que laboran en 11 municipalidades; a quienes se les aplico cuestionario; concluyendo de esta forma que los empleados municipales se sienten satisfechos si se comprometen de manera afectiva e insatisfechos si su compromiso organizacional es sólo cumplir con las normas; asimismo nombramos a (Dávila Vera & Troncoso Andersen, 2018) en su artículo científico Labor Practices and Organizational Commitment, quien tuvo como objetivo analizar si las políticas y prácticas laborales incorporadas por las instituciones se relaciona con el grado de compromiso organizacional que muestre el trabajador; cuyo tipo de investigación fue correlacional; con una muestra de 89 empleados pertenecientes a 7 compañías de la provincia de Nuble; a quienes se les aplico cuestionario, concluyendo de esta forma que la mayoría de las buenas prácticas analizadas, tienen una correlación positiva y moderada con el compromiso con la organización.

Igualmente citamos a (Peñafiel-Loor et al., 2020) en su artículo científico Planning as a tool in business administration, quien tuvo como objetivo determinar la importancia de contar con la planificación como herramienta en las instituciones; cuyo tipo de estudio fue descriptiva, bibliográficas y explicativas; teniendo como conclusión que la planeación en la administración empresarial, se realiza de manera parcial, existiendo deficiencias en su administración

En estudios nacionales citamos a Silva (2018) en su investigación tuvo como objetivo diagnosticar la comunicación organizacional y compromiso organizacional de una universidad pública Lima 2017; cuyo tipo de investigación fue correlacional, descriptiva; con un resumen de 850 empleados a quienes se les aplicaron cuestionarios; concluyendo una relación moderada para las dos variables; asimismo De la Puente (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar el compromiso organizacional y motivación del trabajador en el municipio de Trujillo 2017, cuyo tipo de estudio fue correlacional, con un resumen de 108 empleados, aplicándoles cuestionario; finiquitando de esta manera que las dos variables de estudio se relacionan de manera significativa; en tal sentido Romero (2018) en su investigación tuvo como objetivo analizar el compromiso organizacional de los

trabajadores del poder judicial Lima 2018; cuyo estudio fue descriptivo; con un resumen de 56 colaboradores, aplicándoles la prueba de U Mann Whitney; concluyendo que existe diferencia significativa del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado.

Seguido a ello Garcia & Flores (2017) en su artículo tuvo como objetivo examinar la cultura corporativa y rol de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores del municipio de Arequipa 2017; cuyo tipo de investigación fue aplicada, correlacional; con un resumen de 195 trabajadores; aplicándoles cuestionario y finiquitando de esta manera concluyendo que más de la mitad de colaboradores presentan un excelente compromiso organizacional; finalmente Zavala & Córdova (2020) en su artículo tuvo como objetivo analizar la vida laboral y compromiso organizacional del trabajador del municipio de San Román Tarapoto 2020; cuyo tipo de investigación fue correlacional, descriptivo; con un extracto de 42 servidores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que ambas variables no guardan relación directa.

En estudios locales citamos a Lira (2020) en su investigación quien tuvo como finalidad examinar la gestión administrativa y procedimiento administrativo sancionador en la gerencia de transportes Lambayeque 2020; cuyo tipo de estudio fue enfoque mixto, explicativo; con un extracto de 7 servidores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que la propuesta mejorara la variable dependiente; asimismo Menstanz (2021) en su investigación tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Chongoyape; cuyo tipo de estudio fue básica, correlacional, descriptiva; con una muestra de 150 colaboradores, aplicándoles cuestionario; concluyendo que existe relación alta para las dos variables.

En la misma línea Esparza (2021) en su investigación tuvo como objetivo diagnosticar la gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú-PNP Lambayeque 2021; cuyo tipo de investigación fue cuantitativo, correlacional; con un resumen de 100 empleados, aplicándoles cuestionario; y finiquitando de esta manera una relación positiva de las dos variables; demostrando un nivel de confianza del 95%;

finalmente Luna (2021) en su estudio, quien tuvo como propósito diagnosticar la gestión administrativa y liderazgo asertivo en la municipalidad de Chiclayo 2021; cuyo estudio fue correlacional, cuantitativo; con un extracto de 20 empleados, aplicándoles cuestionario; concluyendo existe falencias en la variable independiente que afecta a la variable dependiente, deduciendo también que si la gestión administrativa mejorara, también lo hará el liderazgo correlacional.

Asimismo; las teorías de gestión administrativa según Chiavenato (2013) son: teoría del desarrollo organizacional: esta teoría busca innovar a los colaboradores de una entidad, modificar el ambiente y la eficacia en su trabajo, ofreciendo herramientas competitivas en virtud a la labor que realiza; French y Bel refiere que la gestión administrativa; son un conjunto de herramientas que permite el desarrollo institucional; con el fin de mejorar las dificultades en una empresa; respaldos claramente en las dimensiones de la administración; teoría general de la administración: los gerentes que emplea la administración como herramienta para vivir, puede laborar en todos las áreas, oficinas, gerencias de una entidad; pudiendo desempeñar en diferentes especialidades de la administración; teoría clásica de la administración: Henry Fayol, creador de dicha teoría, considero cinco puntos importantes: las actividades técnicas concernientes con los bienes o servicios de la compañía; las actividades productivos concernientes a la adquisición, comercialización o el intercambio; las funciones financieras concernientes con la investigación y gestión de capitales; las actividades de seguridad, concernientes con la resguardo y conservación de los bienes y los individuos; operaciones de contabilidad, concernientes a inventarios, registros, balances, costos y estadísticas; teoría de las relaciones humanas: la teoría de las relaciones humanas estudió la interacción social; en tal sentido cada colaborador tiene una personalidad que influye en la conducta y en las cualidades de las otros individuos con las que entra en relación; los individuos hacen lo posibles de acomodarse a los demás individuos y grupos: quieren ser aprobadas, con la finalidad de merecer a sus intereses y deseos personales; la conducta humana se ve influenciado por las formas y reglas no formales que tienen en los grupos de los que constituyen parte de la institución es donde nacen oportunidades de las relaciones humanas,

permitiendo al gerente poseer óptimos resultados de sus subordinados y la creación de una atmósfera en la que cada individuo puede expresarse de manera libre.

En tal sentido Hellriegel (2009) explica, que es la teoría del proceso administrativo y que se concentra en el gerente y en las ocupaciones importantes de la gestión administrativa, Henri Fayol refería que para poseer triunfo los gerentes tenían que entender los procesos de la administración, con el fin que los trabajadores hagan sus actividades cabalmente.

Al respecto, también señalaremos los enfoques que sustentan la presente investigación, los mismos que nos servirán de guías para el desarrollo de dicho estudio, los mismos que a continuación se detallan: los enfoques de la gestión administrativa, según Chiavenato (2013) son: enfoque clásico de la administración: se divide en dos, la administración científica y la teoría clásica; la primera escrita por Taylor hace énfasis en las tareas que realiza cada trabajador, el cual busca establecer un horario de trabajo adecuado y justo para el empleado y también tener un aumento en el salario; la segunda busca dar énfasis en la estructura posicionado en la eficiencia y la competencia de las organizaciones para tener un óptimo rendimiento en sus recursos y poder así enfrentar a la competencia; enfoque humanista de la administración: se centra en el análisis del trabajo y de la adaptación del colaborador al trabajo, cuidando mucho el aspecto psicológico del trabajador; enfoque estructuralista de la administración: direccionó un poco mejor a la teoría administrativa, apareciendo como respaldo por la inexperiencia en el proceso de la administración; enfoque del comportamiento de la administración: proporciona información, datos, ideas con la finalidad de dar salida a los problemas de la organización, siendo manejable, democrática y consiente; teniendo como soporte a la ciencia psicológica organizacional; enfoque situacional de la administración: explora, diagnostica los sistemas y subtemas dentro de una organización.

Por ello Hellriegel (2009) considera cuatro enfoques: enfoque tradicional: separado en 3 teorías: "administración burocrática" basada en escalas, pautas, puestos, jerarquías, delegación de ocupaciones y procesos administrativos; "Administración Científica" Frederick W. Taylor analizo que el desempeño laboral se estimulaba mediante la remuneración; "Proceso Administrativo" colaborador que

se encarga de la administración, funciones y procesos de la organización; enfoque conductual: toma en cuenta el aspecto humano del colaborador según sus necesidades; enfoque de sistemas: se preocupa en dar salida a los problemas de la entidad donde las comunicaciones con los colaboradores forman parte principal de un sistema para administrar técnicas de planificación y toma de decisiones; enfoque de contingencias: permite en conocer el estado situacional de una organización.

En este mismo contexto, también señalaremos las dimensiones que respaldan y refuerzan a la gestión administrativa las mismas que según Chiavenato (2013) son: planificación: significa en pensar con tiempo sobre los procesos a realizar en una organización; incluyendo objetivos, metas, estrategias, con el fin de cumplir con lo establecido por la entidad; la organización consiste en poner en orden, encomendar actividades o funciones, de tal forma que se alcancen los objetivos de la organización, basados en la división organizacional, como el manual de funciones entre otros, mediante una comunicación asertiva; dirección: es liderar y motivar a los trabajadores para que realicen sus tareas objetivamente, siendo importantes las relaciones, el tiempo y trabajo en equipo; control es básico y esencial en una entidad, sosteniendo un control preventivo que permita adoptar medidas correctivas, instituyendo evaluaciones de desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores.

En este mismo contexto mencionaremos algunas definiciones de la variable gestión administrativa; según Marco et al. (2016) refiere que en la actualidad para una empresa es importante tener una gestión administrativa muy eficiente, con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales; para Ramírez C & Ramirez (2016) la gestión administrativa es la base esencial para que toda organización tenga óptimos resultados y pueda lograr sus objetivos institucionales; sin embargo Chiavenato et al. (2011) define que la gestión administrativa se basa en los cuatro procesos: planificar, organizar, dirigir y controlar a una organización; así como Mero-Velez (2018) refiere que la gestión administrativa juega un papel protagónico en la edificación y progreso del sistema socioeconómico de cualquier país, siendo que la gestión administrativa es sinónimo de mostrar si una empresa marcha bien o no.

Por ello Gonzales et al. (2020) refiere que la gestión administrativa es el sostén del desarrollo empresarial, social y económico; mientras que Velásquez et al. (2016) define que la gestión administrativa es un conjunto de estrategias, relacionadas a como gerenciar una entidad con mucha responsabilidad; para Chávez-Haro et al. (2020) son acciones, técnicas que se aplican en toda entidad pública, apoyada en los procesos de la administración; finalmente Torres (2014) refiere que la gestión administrativa son un conjunto de principios basados en la organización, control, dirección y la planificación.

De igual modo la teoría del compromiso organizacional, según Ruiz del Alba (2013) quien hace mención a la teoría de los valores de Rokeach; refiriendo que los valores en una organización son de mucha importancia; ya que logra medir el grado de responsabilidad, empatía, compromiso, lealtad, entre otras; lo que permite a una entidad que sus colaboradores tengan un compromiso de deseo, de continuidad y de normatividad; asimismo Rokeach define a los valores como creencias duraderas y de suma importancias para el compromiso organizacional, haciendo referencia a los colaboradores de las organizaciones, variando lógicamente cada una de acuerdo a su naturaleza de trabajo.

En tal sentido el enfoque del compromiso organizacional según Ruiz del Alba (2013) es: enfoque tridimensional del compromiso organizacional va dirigido hacia la organización o meta y a los colaboradores respetando cada objetivo de acuerdo a la naturaleza de vinculo generado; Meyer y Allen hace mención que cuando se refiere a la organización, esta guarda relación con el ambiente del trabajo, referencia del cargo, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación en la organización y estilos de liderazgo; asimismo cuando se refiere a los colaboradores, comprende género, edad, experiencia, expectativas en el trabajo, valores, responsabilidades familiares, afectividad y motivación.

Las dimensiones del compromiso organizacional, Según Blanco & Castro (2011) son: compromiso afectivo (deseo) se refiere al compromiso en la caracterización psicológica de los trabajadores, incluyendo valores donde trabajan; la emoción al contar que trabaja para una determinada entidad, exponiendo identificación y compromiso organizacional; cuando se da estas condiciones el colaborador permanece en la organización por decisión personal; compromiso de

continuidad (necesidad) es saber los costos asociados que significa renunciar a una entidad y los problemas para encontrar un trabajo parecido, permaneciendo más por necesidad, valorándose más el tiempo y dinero invertido; asimismo el trabajador analiza el salario, tiempo de trabajo y status del que tiene actualmente y que perdería en el caso decida renunciar, siendo importante la edad y la antigüedad, no obstante, también influiría los estudios realizados recibidos que podrían ser transferibles a otra entidad; compromiso normativo (deber) se refiere al hecho de renunciar a la organización crearía un aspecto de culpa, sintiendo un sentimiento de obligación para permanecer en la institución, pues se crea como una sensación de hacer lo correcto al quedarse en ella.

A continuación presentamos algunas definiciones de la variable compromiso organizacional, según Gastelo & Arce (2021) refiere que está conformado por compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; asimismo Quispe & Paucar (2020) arguye que el compromiso organizacional son actitudes que tienen los colaboradores para realizar de manera óptima sus actividades, identificándose eficientemente con la institución; en este sentido Hernández Bonilla et al. (2018) define que es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** El tipo fue aplicada, ya que emplea objetivamente la información adquirida sobre las variables de estudio (Lozada, 2014).

**Diseño de investigación:** Se utilizó el diseño no experimental ya que no se manipulo las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); descriptivo porque se narró toda característica, forma o conducta de dichas variables (Martinez, 2013); asimismo fue correlacional porque se analizó la correlación de dichas variables y con un enfoque cuantitativo porque se utilizó como instrumento el cuestionario (Manterola et al., 2019).

#### 3.2 Variables y Operacionalización

**Variable independiente:** Gestión administrativa.

**Definición conceptual:** Son todas las herramientas que utiliza administración como: planificar, organizar, dirigir y controlar todos los eventos y acontecimientos que se presentan en una determinada institución, con el propósito de alcanzar los objetivos misión y visión de la entidad (Chiavenato, 2013).

**Definición operacional:** Es la utilización de herramientas, procesos que permiten a una municipalidad provincial de Lambayeque, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control.

**Indicadores:** Según Chiavenato (2013) los indicadores son: manual de funciones; trabajo en equipo; estrategias; liderazgo; objetivos; evaluación del desempeño; comunicación; capacitación; motivación; control preventivo; división organizacional; políticas.

**Escala de medición:** Ordinal (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, Siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015).

**Variable dependiente:** Compromiso organizacional.

**Definición conceptual:** Según Blanco & Castro (2011) es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización particularmente, con sus metas y a la vez desea mantenerse en ella como uno de sus integrantes.

**Definición operacional:** El compromiso organizacional es toda actividad relacionada a la identificación eficiente del colaborador para con la organización, mostrando siempre el deseo de continuar laborando para la entidad, cumple satisfactoriamente con las obligaciones de su trabajo, seguido de normas y compromiso efectivo.

**Indicadores:** Según Blanco & Castro (2011) los indicadores del compromiso organizacional son: identificación con los valores y metas de la organización; deseo de mantenerse como miembro de la organización; costo que implicar dejar la organización; sentimiento de obligación de permanencia en la organización.

**Escala de medición:** Ordinal (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015).

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

**Población:** Arispe et al. (2020) precisa que una población es un conjunto de elementos que presentan ciertas características parecidas; por lo tanto nuestra población está conformada por 72 colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

**Criterios de selección:** **inclusión:** Son todos los trabajadores en una municipalidad provincial de Lambayeque que dieron su consentimiento para la aplicación del cuestionario; **exclusión:** son todos trabajadores en una municipalidad provincial de Lambayeque que no otorgaron su consentimiento para la aplicación del cuestionario (Manzano & Garcia, 2016).

**Muestra:** Según Arias (2020) especifica a la muestra como un subconjunto de individuos, elementos, personas que forman parte de todo el universo; de esta manera el presente estudio tiene una muestra de 61 colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

**Muestreo:** El muestreo es una técnica empleada para elegir elementos comprendidos de la muestra (Gutierrez, 2016); en este caso emplearemos el

muestreo probabilístico aleatorio, el mismo que tiene un valor de confianza del 95% y un margen de error del 5%; con una muestra de 61 colaboradores; asimismo se adjunta en anexos la fórmula que se empleó para obtener la muestra.

**Unidad de análisis:** La unidad de análisis está conformada por los individuos que forman parte de la muestra o en algunos casos de la población (Lopez-Roldan & Fachelli, 2018); asimismo la unidad de análisis que emplearemos será de 61 colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

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

#### **Técnica**

**Encuesta:** Es la técnica que consiste en indagar e investigar información de los elementos comprendidos en un estudio (Hernandez et al., 2014); es por ello que se escogió a la encuesta, ya que nos permitirá conocer información importante para la investigación.

#### **Instrumento**

**Cuestionario:** Es una relación de preguntas realizadas en relación a las variables que se estudiara con el fin de analizar la información de en una investigación (Useche et al., 2020); es por ello que se escogió al cuestionario, considerando además para la realización de interrogantes a las dimensiones de cada variable.

#### **Validez y Confiabilidad**

Según Ventura-Leon (2017) la validez es equivalente a la efectividad, certeza que estrictamente debe contener un instrumento de recolección de datos; asimismo en relación a la confiabilidad Aravena et al. (2014) arguye que se puede decir que una instrumento es confiabilidad cuando presenta menos errores; en esta misma línea se precisa que los instrumentos serán sometidos a la revisión de tres expertos quiénes determinarán su validez; y la confiabilidad serán analizados mediante el coeficiente de alfa de Cronbach usando el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

### **3.5 Procedimientos**

Se comenzó analizando las dificultades de investigación, indagando datos referidos a las variables de estudio con el fin de exponer la realidad problemática y de esta manera realizar objetivos generales y específicos, seguido a ello la metodología; programando el progreso de dicha investigación tomando en cuenta el cronograma de actividades; se diseñó también los instrumentos que serán validados y aprobados por expertos para luego ser empleados a colaboradores de una municipalidad provincial de Lambayeque 2021; asimismo la información vertida en el presente estudio se trabajó en el programa SPSS, y se procesaron en tablas para interpretarlas, discutirlos y dar las conclusiones (Rojas, 2014).

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los instrumentos serán confeccionados en el Software Ms Word 2018; a nivel descriptivo e inferencial, tal y como lo estipula el capítulo IV de la investigación; asimismo se empleara el software Ms Excel 2018; siendo ejecutados mediante el Software SPSS versión 28 donde utilizaremos el coeficiente de Spearman, con el fin de relacionar y conocer el grado de correlación de las variables, tal y como lo describe (Schober & Schwarte, 2018).

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Alvarez (2018) detalla los aspectos éticos de la siguiente forma: la Responsabilidad que es el manejo eficaz de los recursos en la ejecución de las actividades. La Honestidad que es el conjunto de intereses colectivos que deben prevalecer al interés particular y que el actuar se tiene que realizar con la debida transparencia. La Confidencialidad respecto a la información de la entidad y en caso de conflicto de intereses abstenerse de comentar de algunos asuntos y, por lo tanto, velar por el buen nombre de la entidad dentro y fuera de ella.

#### IV. RESULTADOS

Luego de tabulado los resultados de los instrumentos aplicados; se encontró que, el objetivo general sobre el grado de correlación que existe entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque se ha logrado, la misma que a continuación se muestra:

**Tabla 1**

*Correlación de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional*

			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión administrativa</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.993**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	61	61
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.993**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	61	61

**Nota:** datos derivados del cuestionario y procesados en spss

La tabla 1 nos presenta el grado de correlación muy alta y positiva que existe en la variable gestión administrativa y la variable compromiso organizacional; con un Rho de Spearman de .993; lo que representa que a mayor sea la gestión administrativa, mejor será el compromiso organizacional de los empleados en una municipalidad provincial de Lambayeque; cuya significancia fue < al ,001; procediendo aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados en un municipio provincial de Lambayeque.

En este mismo contexto se puede deducir que existe un alto grado de relación entre dichas variables, lo que simboliza que si el municipio mejora la gestión administrativa que viene administrando; el compromiso organizacional también mejorara, logrando que los objetivos municipales se cumplan exitosamente.

En este mismo contexto, se calculó los resultados de los instrumentos aplicados en la presente investigación; referidos al objetivo específico 1 sobre el grado de correlación que presenta la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque, donde se logró mostrar dicha correlación; la misma que a continuación se muestra:

**Tabla 2**

*Correlación entre la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional*

			<b>Planificación</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Planificación</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.850**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	61	61
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.850**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	61	61

**Nota:** datos derivados de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 2 nos presenta el grado de correlación alta y positiva que presenta la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional; con un Rho de Spearman de .850; lo que significa que a mayor sea la planificación, mejor será el compromiso organizacional de los empleados en el municipio provincial de Lambayeque; cuya significancia fue < al ,001; procediendo aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación: existe relación significativa en la dimensión planificación y el compromiso organizacional de los empleados en un municipio provincial de Lambayeque.

Asimismo; se evidencio que el municipio guarda una deficiente planificación; la misma que no ha permitido cumplir con los objetivos de la municipalidad; descuidando de esta manera las políticas institucionales que permita directamente planear, proyectar y prever las actividades y procesos de dicha municipalidad; siendo que este proceso es uno de los pilares importantes para que el municipio pueda cumplir estratégicamente con su misión, visión y objetivo municipal.

Asimismo, luego de examinar los resultados de los instrumentos empleados, referente al objetivo específico 2 sobre el grado de correlación que presenta la dimensión organización y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque, se consiguió mostrar dicha correlación; la misma que a continuación se muestra:

**Tabla 3**

*Correlación entre la dimensión organización y la variable compromiso organizacional*

			<b>Organización</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Organización</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.891**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	61	61
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.891**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	61	61

**Nota:** datos derivados de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 3 nos presenta el grado de correlación alta y positiva que presenta la dimensión organización y la variable compromiso organizacional; con un Rho de Spearman de .891; lo que significa que a mayor sea la organización, mejor será el compromiso organizacional de los empleados en un municipio provincial de Lambayeque; cuya significancia fue < al ,001; procediendo aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación: Existe relación significativa en la dimensión organización y el compromiso organizacional de los empleados en un municipio de la provincia de Lambayeque.

Por ello; la municipalidad tendrá que optimizar la división organizacional, manual de funciones y la comunicación; toda vez que muestra debilidad en la dimensión organización; por lo que el municipio deberá actualizar los documentos de gestión, como son: manual y reglamento de organización y funciones; organigrama; plan estratégico institucional, texto único de procedimientos administrativos, cuadro de asignación del personal, reglamento interno del trabajo y de sanciones, entre otros; con el fin de mejorar el orden de todas las actividades y funciones, de tal manera que se puedan lograr los objetivos institucionales.

Seguido a ello, se tabularon los resultados de los instrumentos aplicados, concerniente al objetivo específico 3 sobre el grado de correlación que presenta la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque, donde se determinó mostrar dicha correlación; la misma que a continuación se muestra:

**Tabla 4**

*Correlación entre la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional*

			<b>dirección</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>dirección</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.913**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	61	61
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.913**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	61	61

**Nota:** datos derivados de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 4 nos presenta el grado de correlación alta y positiva que presenta entre la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional; con un Rho de Spearman de .913; lo que significa que a mayor sea la dirección, mejor será el compromiso organizacional de los empleados en una municipalidad provincial de Lambayeque; cuya significancia fue < al ,001; procediendo aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación: Existe relación significativa en la dimensión dirección y el compromiso organizacional de los empleados en un municipio provincial de Lambayeque.

En tal sentido podemos apreciar que el compromiso organizacional de los trabajadores del municipio se ve opacado por la falta de dirección por parte de los jefes de cada área, ya que la institución carece de un buen liderazgo que ayude a dirigir de forma objetiva a la entidad; se observó también la falta de motivación, reflejándose negativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores; comprobándose también que no existe interés por realizar el trabajo en equipo.

Finalmente, se trabajaron los resultados de los instrumentos aplicados, perteneciente al objetivo específico 4 sobre el grado de correlación que presenta la dimensión control y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque, donde se logró mostrar dicha correlación; la misma que a continuación se muestra:

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión control y la variable compromiso organizacional*

			<b>Control</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.887**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	61	61
	<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	.987**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	61	61

**Nota:** datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados en spss

La tabla 5 nos presenta el grado de correlación alta y positiva que presenta la dimensión control y la variable compromiso organizacional; con un Rho de Spearman de .887; lo que significa que a mayor sea el control, mejor será el compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; cuya significancia fue < al ,001; procediendo aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación: Existe relación significativa entre la dimensión control y el compromiso organizacional de los empleados en un municipio provincial de Lambayeque.

En este mismo contexto podemos apreciar que la dimensión control es una dimensión endeble, toda vez que la municipalidad no tiene como estrategia un control preventivo que ayude a prevenir errores administrativos; mostrando también que la municipalidad no realiza una evaluación del desempeño a sus trabajadores que permita saber cuál es el nivel del compromiso organizacional con el municipio; y por último se examinó que la entidad no brinda capacitación a los trabajadores, ocasionando que mucho de ellos desconozcas sus tareas o funciones que realizan dentro de la institución.

Por ello; tal y cual se ha demostrado en el presente capítulo denominado resultados, se observó que actualmente la entidad exhibe inconvenientes, complicaciones con su gestión; evidenciándose la ausencia de una óptima planificación que les permita proyectar sus actividades mediante un cronograma, estableciendo fechas oportunas y acertadas; también hemos podido ver la falta de dirección y organización en dicha entidad; la carencia de capacitación al personal que labora en áreas que son productivas para la municipalidad; no existe los manuales de gestión actualizados, no se realizan evaluaciones periódicas; sumado a ello el austero control que posee la institución, lo que demuestra que las acciones que realizan no son reguladas o supervisadas por un organismo supervisor de control.

### **Prueba de normalidad**

Para la presente investigación utilizaremos para la prueba de normalidad la prueba de Kolmogorov-Smirnova  $n > 50$  valores, toda vez que nuestra muestra es de 61 colaboradores de dicha municipalidad.

## V. DISCUSIÓN

A lo largo del tiempo hemos visto como la gestión administrativa ha evolucionado favorablemente para toda entidad, automatizando día a día todos sus procesos, con la finalidad de poseer una administración transparente, honrada y veraz, que admita en honor a la verdad, tomar decisiones sobre acciones reales y objetivas.

Hoy en día, nos podemos dar cuenta, comprender y analizar que es vital, que toda organización, entidad y/o compañía cuente con una gestión administrativa eficiente, positiva, prospera, que permita lograr el cumplimiento de objetivos institucionales, y de manera clara y precisa se encaminen objetivamente los procesos de la administración; ya que solo así, se lograra el éxito total de toda entidad.

También sabemos, que para que una gestión administrativa funcione de manera eficiente, es importante que sus procesos, a lo que nosotros conocemos también como dimensiones, sean complementadas de manera eficaz, toda vez que juegan un papel importante para el logro de metas.

Dicho en otros términos; una excelente gestión administrativa, constantemente nos llevará al gran triunfo; evidenciándose un compromiso organizacional seguro, ventajoso, optimista, toda vez que, si se conversa una buena gestión administrativa, el compromiso organizacional en el personal que labora en una organización se beneficiará también; dando buenos resultados a toda una institución

Por ello en relación con el objetivo general, sobre el grado de relación que presenta la variable gestión administrativa y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en un municipio provincial de Lambayeque; se evidencio que dichas variables son proporcionalmente correlacionales, mostrando una prueba de Spearman del .993, donde en realidad se evidencia una correlación positiva y muy alta entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional.

Precisando además que si la gestión administrativa mejora en la institución, por ende el compromiso organizacional en el personal mejorara también, siendo de

esta manera algo favorable para el municipio; obteniendo también una significancia del 0,001, lo que ha permitido poder aceptar la hipótesis elaborada en dicha investigación, la misma que se describe: existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores en un municipio de la provincia de Lambayeque.

Por ello, se corrobora la hipótesis elaborada en dicha investigación, en el sentido que, si los municipios conservan una adecuada gestión administrativa, esto, se verá reflejada positivamente en el compromiso organizacional de todo el personal, tal y como lo describe Mamani (2018) quien en la realización de su estudio, analizó la gestión administrativa y el compromiso organizacional de todo el personal del municipio, perteneciente a Arequipa, donde encuestó a 66 trabajadores, teniendo como resultado que la institución deberá optimizar los procesos de la administración, con el propósito de elevar el compromiso organizacional de todo el personal, y por último concluyo que las variables en mención guardan un fuerte grado de correlación; también mencionaremos a Paprocki (2017) quien analizó las variables de transparencia en la administración de las municipalidades de Argentina, en donde concluyo que dicha municipalidad debería aplicar y ejecutar la gestión administrativa municipal con la intención de alcanzar los objetivos de la municipalidad; anudado a ello, igualmente citaremos a Aguilar et al. (2020) quien investigó sobre la calidad de gestión administrativa en municipalidades en México; en donde se encargó de encuestar a 19 colaboradores, en donde pudo determinar que la municipalidad de México muestra una gestión administrativa deficiente, representada por un 70% de incumplimiento.

De lo antes mencionado por los autores, se puede corroborar que guarda correlación con lo examinado por el investigador, comprobándose que, si se tiene una gestión administrativa positiva, el compromiso organizacional en los colaboradores aumentará favorablemente

En este mismo contexto, también hemos podido evidenciar la importancia que tienen las dimensiones en una gestión; como por ejemplo la planificación es el eje fundamental para que toda organización pueda planear, proyectar, idear toda actividad relacionada con la entidad; con el fin de alcanzar los objetivos, cumplir

con las políticas en la organización y crear o reforzar estrategias institucionales a favor de la organización.

Asimismo; se analizó el grado de relación que tienen la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional del personal, comprendido como objetivo específico 1, en donde se determinó el grado de relación que existe entre la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

Seguido a ello se evidencio que tanto la dimensión y la variable dependiente son directamente proporcionalmente, mostrando una prueba de Spearman del .850, donde en realidad se demuestra y afirma una correlación positiva y muy alta en la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional, precisando además que si la planificación mejora, por ende el compromiso organizacional mejorara también, siendo algo favorable para la municipalidad; obteniendo una significancia del 0,001, lo que permitió aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

Igualmente, nombraremos a Chiavenato (2013) quien refiere que la planificación es estar al tanto de todo lo que se desea proyectar, realizar y ejecutar, alcanzando la madurez suficiente para el logro de objetivos, establecer políticas y renovar las estrategias institucionales; corroborando lo citado por dicho autor, coincidiendo por lo examinado por el investigador.

Anudado a ello también se analizó la dimensión organización; que forma parte de uno de los procesos de la administración en toda entidad; donde se ha podido evidenciar que la organización en dicha municipalidad de Lambayeque se encuentra baja, siendo un indicador desfavorable para la gestión administrativa y por ende al compromiso organizacional.

Por ello se procedió a realizar la correlación de la dimensión organización y la variable compromiso organizacional, elementos que forman parte del objetivo específico 2, donde se mostró la relación en la dimensión organización y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial

de Lambayeque; observándose que tanto la dimensión y la variable dependiente son directamente proporcionalmente, exponiendo una prueba de Spearman del .891, donde en realidad se demuestra que existe una correlación positiva y muy alta en la dimensión organización y la variable compromiso organizacional.

Por otro lado, se precisó que si la organización mejora, por ende, el compromiso organizacional mejorara también, siendo algo favorable para la municipalidad; obteniendo una significancia del 0,001, lo que permitió aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

Tal es así, que mencionaremos también al autor Chiavenato (2013), quien arguye que la dimensión organización, reside en situar orden, encargarse de ver las funciones del personal dentro de una entidad, orientándose en la división organizacional de la institución, guiarse también de los documentos de gestión, siendo uno de ellos el manual de organización y funciones de los colaboradores, y por ultimo y no menos importante la comunicación activa y asertiva; concordando también, lo citado por dicho autor, ya que el investigador examino que la organización es fundamental para el buen funcionamiento estructural de la municipalidad.

También analizamos a la dimensión dirección, ya que en dicho estudio se pudo analizar que la dimensión en mención se encuentra baja, toda vez que la municipalidad no dirige objetivamente la institución; no haciendo uso eficiente de un buen liderazgo, motivación y el trabajo en equipo.

Por ello se analizó el objetivo específico 3 sobre el grado de relación que existe entre la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; evidenciándose que tanto la dimensión y la variable dependiente son directamente proporcionalmente, mostrando una prueba de Spearman del .913, donde en realidad se demuestra que existe una correlación positiva y muy alta entre la dimensión dirección y la variable compromiso organizacional.

Precisando además que, si la dirección mejora, por ende, el compromiso organizacional mejorara también, siendo algo favorable para la municipalidad; obteniendo una significancia del 0,001, lo que permitió aceptar la hipótesis: existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

Tal es así que mencionaremos al autor Chiavenato (2013) quien manifiesta que la dirección, significa liderar y motivar de manera objetiva a todo el personal de una organización con la finalidad que realicen sus tareas de manera correcta.

Además, se analizó el análisis de la dimensión control, encontrando en dicha investigación un control austero, toda vez que la municipalidad no aplica ni ejecuta los canales de control en cada área, lo que generó un control débil, que entorpecen las actividades a realizar, ya que no se evidencia la presencia de un control preventivo, que pueda determinar y detectar los posibles errores administrativos, operativos y/o financieros; tampoco se realiza una evaluación periódica al personal, con la finalidad de medir la capacidad, el desempeño, comportamiento, y conocimientos en el desarrollo de sus actividades; seguido a ello tampoco se notó la presencia de forma periódica sobre la realización de capacitaciones en favor de los empleados.

Asimismo; se procedió a realizar la correlación del objetivo específico 4 sobre el grado de relación que existe entre la dimensión control y la variable compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; evidenciándose que tanto la dimensión y la variable dependiente son directamente proporcionalmente, mostrando una prueba de Spearman del .887, donde en realidad se comprueba que existe una correlación positiva y muy alta en la dimensión control y la variable compromiso organizacional.

Precisando además que si el control mejora, por ende, el compromiso organizacional mejorara también, siendo algo favorable para la municipalidad; obteniendo una significancia del 0,001, lo que permitió aceptar la hipótesis: existe relación significativa entre control y el compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.

Para ello, citaremos al autor Chiavenato (2013), quien arguye que el control es primordial en una entidad, ya que solo él podría determinar si la entidad estaría realizando sus actividades de manera correcta o incorrecta; coincidiendo con lo analizado por el investigador.

Sabemos también que el control en una organización es indispensable y vital para que una entidad funcione debidamente, y realice sus operaciones y funciones dentro del marco de la ley; ya que una institución sin control, es como una entidad a la deriva; y es lo que día a día hemos venido observando, a instituciones públicas con un control débil, a entidades desinteresados por afianzar objetivamente sus controles preventivos en todas las áreas administrativas; toda vez que si se instalara o automatizara o en su defecto ;se optimizara un control previo en cada área de una organización, las entidades tendrían un control previo para poder determinar y examinar si la actividad o acción que ejerce actualmente viene cumpliendo con las leyes o protocolos que exige el estado, de lo contrario se podría detectar a tiempo errores administrativos, o situaciones en donde se esté infringiendo la ley.

Para finalizar, se precisa que la gestión administrativa siempre será indispensable y de valiosa ayuda si se lleva con objetividad y mucha eficiencia para que la municipalidad alcance sus objetivos, ya que sus procesos de la administración reforzaran la gestión que viene actualmente ejerciendo y con ello el compromiso organizacional del personal se elevara, trayendo consigo el logro de objetivos y la identificación de todo el personal con la municipalidad serán eficientes.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva muy alta entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque, lo que significa que las variables de estudio son directamente proporcionales; por ello se procedió aceptar la hipótesis.

2. Existe relación positiva alta entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; evidenciándose una correlación de Rho de Spearman del .850; lo que significa que las variables de estudio son directamente proporcionales; por ello se procede aceptar la hipótesis de la presente investigación; acotando que si la planificación mejora, el compromiso organizacional también mejorara; manifestando además, que la planificación es una de las dimensiones fundamentales para que la municipalidad planee, proyecte, prevea todo proceso y actividad relacionada con la gestión administrativa y de esta se vea reflejado positivamente el compromiso organizacional.

3. Existe relación positiva alta entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; evidenciándose una correlación de Rho de Spearman del .891; lo que significa que las variables de estudio son directamente proporcionales; por ello se procede aceptar la hipótesis de la presente investigación; acotando que si la organización mejora, el compromiso organizacional también mejorara; añadiendo también que el municipio deberá optimizar la división organizacional, el manual de funciones y la comunicación de la municipalidad.

4. Existe relación positiva alta entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; evidenciándose una correlación de Rho de Spearman del .913; lo que significa que las variables de estudio son directamente proporcionales; por ello se procede aceptar la hipótesis de la presente investigación; acotando que si la dirección mejora, el compromiso organizacional también mejorará, haciendo hincapié que la municipalidad deberá optimizar el liderazgo, la motivación al personal y mejorar la comunicación organizacional.

5. Existe relación positiva alta entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque; evidenciándose una correlación de Rho de Spearman del .887; lo que significa que las variables de estudio son directamente proporcionales; por ello se procede aceptar la hipótesis de la presente investigación; acotando que si el control mejora, el compromiso organizacional también mejorara; manifestando también que la municipalidad tendrá que optimizar el control preventivo en la municipalidad; implementar las evaluaciones de desempeño y por último capacitar a todos los trabajadores de la municipalidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Que la municipalidad haga uso eficiente de los procesos básicos de la administración para optimizar la gestión administrativa y por ende mejorar el compromiso organizacional.

A la municipalidad a actualizarse sobre la gestión administrativa; con la finalidad de mejorar la administración, y de esta manera optimizar los procesos de la gestión administrativa, como son: planificar, organizar, dirigir y controlar; los mismos también que se reflejara de manera positiva en el compromiso organizacional de todos los trabajadores.

Al gerente municipal considerar como estrategia a la dimensión planificación dentro de la administración; los mismos que logran cumplir con los objetivos, políticas de la municipalidad; y realizar de esta manera toda actividad con la debida prevención, seguridad y responsabilidad dentro de la municipalidad; obteniendo un compromiso organizacional eficiente y por ende una gestión administrativa eficaz.

A la municipalidad a optimizar la dimensión organización; debiendo actualizar los documentos de gestión, mejorar la comunicación en todo sentido y mejorar la división organizacional de la municipalidad; con la finalidad de que todo acto, actividad, procesos vaya con el debido orden que son establecidos mediante los estatutos que rigen toda municipalidad, evitando el desorden y lo informal en cada acción que se realice y de esta manera el compromiso organizacional aumente favorablemente para la municipalidad.

A la municipalidad que mejore la dimensión dirección; ya que permitirá a la municipalidad motivar objetivamente a los colaboradores, notando que el compromiso organizacional de dichos trabajadores mejore; brindándoles capacitación, siendo una obligación para la municipalidad y un derecho para el trabajador el capacitarse periódicamente sobre las funciones que realiza, lo que permitirá elevar el compromiso organizacional de cada uno de ellos.

A la municipalidad a optimizar la dimensión control; ya que la municipalidad no presta atención a esta dimensión; por lo que se recomienda mejorar el control preventivo en cada área, realizar periódicamente la evaluación del desempeño

laboral a los trabajadores, le mismo que lograra medir el compromiso organizacional que mantienen con la municipalidad; proporcionando a todos los trabajadores capacitaciones que repercutirá en el bien del municipio.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G., & Suarez, H. (2020). Calidad de Gestion administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 613–634. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.104](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104)
- Alvarez, P. (2018). Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 1–24. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Aravena, P., Moraga, J., Cartes-Velasquez, R., & Manterola, C. (2014). Validez y Confiabilidad en Investigación Odontológica. *International Journal of Odontostomatology*, 8(1), 69–75. <https://doi.org/10.4067/s0718-381x2014000100009>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximacion para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador. [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA\\_INVESTIGACIÓN\\_CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf)
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf)
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers and childless women. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 9(2), 215–233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>

- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271–276. <https://doi.org/rces.v25n38.a1>
- Carrasco, J. (2017). Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017 [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez-haro, M., Gastelo-Salazar, A., & Villacis-Uvidia, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *POCAIP*, 5, 16–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*, Idalberto Chiavenato (Octava Edición). McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena Edición). McGraw-Hill Interamericana. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chucchucan, A. (2021). Percepción del estado situacional de la gestión administrativa para efectivizar la defensa del patrimonio cultural arqueológico en la región Lambayeque, año 2020. *Revista Pakamuros*, 9(3), 29–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.216>
- Dávila Vera, M., & Troncoso Andersen, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145–150. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300145>
- De la Garza, D., Yllán, E., & Barredo, D. (2018). Trends in Modern Public Administration: the new Public Management in Mexico Daniel. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(80), 31. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i81.23467>

- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuate\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuate_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Esparza, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en trabajadores de los Órganos Disciplinarios de la Inspectoría General Policía Nacional del Perú Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70031/Esparza\\_RED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70031/Esparza_RED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–20. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps18-37.cocl>
- Ferrer, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016 [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- García, M., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa -Perú. *Revista Comunicación*, 8(2), 1–11. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>
- Gastelo, E., & Arce, D. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 20–58. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612021000100002](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002)
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 313–318. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-4668-1190>

- Guerrero-Bejarano, M., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-Garcia, R., Carhuanchomendoza, I., Maino, A., & Silva, D. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 1–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Gutierrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimacion de parámetros* (Primera ed). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.18356/c4056413-es>
- Hellriegel, S. (2009). *Administracion, un enfoque basado en competencias* (11a. edici). Cengage Learning. <http://latinoamerica.cengage.com>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas. *Informacion Tecnologica*, 28(5), 15–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodoliga de la Investigacion* (Sexta edic). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lira, E. (2020). Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45825/Lira\\_REJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45825/Lira_REJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. Do. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: A study with municipal civil servants. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodologia de la Investigacion Social Cuantitativa. In *Revista de Educacion y Derecho* (1° edicion, Issue 17). UB Universidad Autonoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Lozada, J. (2014). Investigacion aplicada: definición, propiedad intelectual e industria. *Revista de Divulgacion Científica Universitaria*, 3(1), 34–39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luján-Tangarife, J. A., & Cardona-Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: Revisión de propiedades psicométricas. *Archivos de Medicina*, 11(3), 1–10. <https://doi.org/10.3823/1251>
- Luna, V. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna\\_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto , 2018* [Tesis de maestria, Univeridad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani\\_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodoliga de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Manzano, R., & Garcia, H. (2016). Comments by the authors to the Letter to the

Editor: Cloverleaf skull and bilateral facial clefts : Additional care » Referencias  
Sob. *Revista Chilena, SCIELO, 87(6), 511–512.*  
<https://doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>

Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y administración en las organizaciones* (Issue 11). Universidad Nacional Arturo Jauretche.  
<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Martinez, A. (2013). Diseño de investigación. principios teórico- metodológicos y prácticos para su concreción. *Anuario Escuela de Archivología, Universidad Nacional de Córdoba, 1(1), 27.*  
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuario/article/view/12664>

Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Ciencias Administrativas, 3(2), 657–672.*  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>

Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., & Barreiro-Cedeño, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias, 4(1), 206–240.*  
[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Uh\\_zJy2YLKAJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6656251.pdf+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Uh_zJy2YLKAJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6656251.pdf+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

Menstanzá, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo* (Vol. 0).  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Mero-Velez, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Pocaip, 3(3), 84–102.* <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>

- Naruetharadhol, P., Srisathan, W. A., Suganya, M., Jantasombut, J., Prommeta, S., & Ketkaew, C. (2021). Organizational Commitment and Engagement Practices from Applying Green Innovation to Organizational Structure: A Case of Thailand Heavy Industry. *International Journal of Technology*, 12(1), 22–32. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v12i1.4076>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Palomino, R. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino\\_NRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino_NRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paprocki, L. (2017). Analysis of assessment variable of transparency in the administration of municipalities. *Revista Científica Visión Futuro*, 21(1), 21. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Peñafiel-Loor, J., Pibaque-Pionce, M., & Álvarez-Indacochea, A. (2020). Planning as a tool in business administration. *FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 5(20), 104–121. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.283>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 1–9. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 2(10), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

- Ramírez C, C., & Ramirez, M. (2016). *Fundamentos de administración* (cuarta edi). ECOE ediciones. [www.ecoediciones.com](http://www.ecoediciones.com)
- Revilla, D., & Donayre, A. (2021). Administrativas Furniture Asset Management : Analysis of Administrative Theories. *Revistas Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez*, 1(1), 1–7. [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4989/A47](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4989/A47%20Revilla%20Delfina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rios, J., & Loli, A. (2019). Organizational justice and organizational commitment in workers of the mining sector in Peru. *Revista de Investigacion En Psicologia*, 22(1), 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rojas, I. (2014). Elementos para el diseño de tecnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en una investigación científica. *Revista Tiempo de Educar*, 24(1665–0824), 277–297. <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Romero, M. Y. (2018). Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017 [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14391/Romero\\_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14391/Romero_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz del Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67–86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Saenz, K., & Tames, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales* (14th ed.). editorial Tiran Humanidades. [http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014\\_LIBRO Metodos y tecnicas\\_Aplicacion del metodo pag499\\_515.pdf](http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO_Metodos_y_tecnicas_Aplicacion_del_metodo_pag499_515.pdf)
- Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., & Acuña, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de*

*Ambiente y Turismo*, 14(1), 2–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-235x2018000100002>

Salvador-Cornelio, E., & Sanchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Revista de Investigacion Altoandino*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335> Journal

Sanchez, M. E., & Mariño, S. I. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Universidad Nacional de La Plata*, 10(2), e130. <https://doi.org/10.24215/18539912e130>

Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Silva, H. F. (2018). La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15898/Silva\\_AHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15898/Silva_AHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toral, R., & Zeta, A. (2016). Administrative management and Quality of service in tga legal, social and administrative area of the national Loja university. *Revista Sur Academi*, 1(1), 1–14. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268/246>

Torres, Z. (2014). Teoría General de la Administración. In *Teoría General de la Administración* (Segunda Ed). Grupo Editorial Patria. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbcd1sc>

Tuberquia, E., & Sierra, L. (2017). Innovacion en mipymes mediante la implementacion de la motodologia de innovacion abierta, talleres empresariales de creatividad aplicada (TEICA). *Centro de Gestion Administrativa*, 1(1), 1–20. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038/1157>  
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038/1157>

Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de

recolección de datos Cualitativos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Velásquez, B., Ponce, V., & Franco, M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial*, 10(2), 15–20. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/42>

Ventura-Leon, J. (2017). Considerations about the psychometric properties of the measurement instruments on scientific publishing: Authors´ reply to ventura-león. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 955–956. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Zambrano, J. (2021). Padecen 75% de trabajadores estrés laboral por falta de planeación en empresas. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/padecen-75-trabajadores-estres-laboral-falta-planeacion-empresas>

Zavala, R. J., & Córdova, L. E. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 76–88. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1283>

## Anexo 1: Operacionalización de variables

**Título:** Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión administrativa</b>	Son todas las herramientas que utiliza administración como: planificar, organizar, dirigir y controlar todos los eventos y acontecimientos que se presentan en una determinada institución, con el propósito de alcanzar los objetivos misión y visión de la entidad (Chiavenato, 2013)	Es la utilización de herramientas, procesos que permiten a una municipalidad, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Políticas</li> <li>• Estrategias</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División organizacional</li> <li>• Manual de funciones</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control preventivo</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	
<b>Compromiso organizacional</b>	Es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización particularmente, con sus metas y a la vez desea mantenerse en ella como uno de sus integrantes. Meyer y Allen (Blanco & Castro, 2011)	El compromiso organizacional es toda actividad relacionada a la identificación eficiente del colaborador para con la organización, mostrando siempre el deseo de continuar laborando para la institución, cumple satisfactoriamente con las obligaciones de su trabajo, seguido de normas y compromiso efectivo.	Compromiso efectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con los valores y metas de la organización</li> <li>• Deseo de mantenerse como miembro de la organización</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo que implicar dejar la organización</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de obligación de permanencia en la organización.</li> </ul>	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA adaptado de (Ferrer, 2017)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión administrativa según los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Lambayeque, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	¿La institución realiza los procesos de planeación?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
5	¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
7	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La institución tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La institución 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 colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
<b>CONTROL</b>						
19	¿La institución 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 colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

## CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL adaptado de (Mamani, 2018)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al compromiso organizacional según los colaboradores de una municipalidad provincial de Lambayeque, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el compromiso organizacional. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

### ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Considera usted que la organización tiene una misión					
2	La organización está comprometida con el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales					
3	La organización promueve la satisfacción laboral					
4	La organización promueve en el personal un sentido de pertenencia a la organización					
5	La organización motiva al personal a realizar proyectos nuevos dentro de la entidad					
6	La organización motiva al personal para desempeñarse al máximo en las actividades de esta organización					
7	La organización establece el cumplimiento de objetivos y metas con valores					
8	La organización está comprometida con resolver problemas laborales de la institución.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
9	La organización brinda oportunidades laborales.					
10	La organización promueve la lealtad en su personal.					
11	La organización considera que la lealtad del personal es importante.					
12	La organización se pone en práctica los valores de la institución.					
13	La organización invierte en el desarrollo de su personal.					
14	La organización establece el cumplimiento de funciones del personal.					
15	La organización considera importante la capacitación de su personal					
16	La organización promueve la permanencia del personal en la institución.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
17	La organización fomenta circunstancias que estrechen buenas relaciones laborales.					
18	La organización brinda apoyo especial al personal de la institución.					
19	La organización crea un sentimiento de pertenencia hacia la organización.					
20	La organización se siente obligado con la gente que labora en la organización.					
21	La organización promueve la estabilidad laboral.					
22	La organización establece vínculos laborales con su personal.					
23	La organización valora la lealtad del personal de la institución.					
24	La organización valora al personal de su institución					

### Anexo 3: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Cuál es la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión control y compromiso organizacional en una municipalidad provincial de Lambayeque</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión planificación y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque <b>H2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión organización y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque. <b>H3:</b> Existe relación significativa entre la dimensión dirección y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque <b>H4:</b> Existe relación significativa entre la dimensión control y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario sobre gestión administrativa y sobre compromiso organizacional</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	
<b>Diseño:</b>	<b>Población:</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<p>El estudio de investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional.</p> <p>O<sub>1</sub>= gestión administrativa O<sub>2</sub>= compromiso organizacional</p>	<p>La población estará conformada por 72 colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estará conformada por 61 colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque.</p>	<b>Gestión administrativa</b>	planificar
			organizar
			dirigir
			controlar
		<b>Compromiso organizacional</b>	Compromiso afectivo
Compromiso continuidad			
Compromiso normativo			

## Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 6: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.986	24

Fuente: Tomada de SPSS 27

Tabla 7: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

## Anexo 5: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 72}{(0.05)^2 (72-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 61

## Anexo 6: Hojas de validación de expertos

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque 2021

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario: Compromiso Organizacional

**3. TESISISTA:**

Br. García Altamirano, Francisco Guillermo

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Luis Alberto Ponce Ayala  
Magister en Gestión Pública

Chiclayo, 18 de octubre de 2021

---

Firma/DNI  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque 2021

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario: Compromiso Organizacional

**3. TESISISTA:**

Br. García Altamirano, Francisco Guillermo

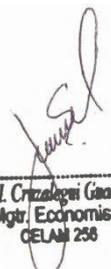
**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Jorge I. Cruzalegui Gaudamos  
Mgtr. Economista  
CELAM 256

Chiclayo, 18 de octubre de 2021

---

*Firma/DNI*  
**EXPERTO**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque 2021

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Compromiso Organizacional

### 3. TESISTA:

Br. García Altamirano, Francisco Guillermo

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Dr. Luis Alberto García Altamirano  
CLAD N° 6562

hiclayo, 18 de octubre de 2021

---

*Firma/DNI*  
**EXPERTO**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque 2021

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Gestión Administrativa

### 3. TESISISTA:

Br. García Altamirano, Francisco Guillermo

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

  
**Luis Alberto Ponce Ayala**  
Magister en Gestión Pública

Chiclayo, 18 de octubre de 2021

DNI N° 16426061

EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque 2021

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Gestión Administrativa

### 3. TESISTA:

Br. García Altamirano, Francisco Guillermo

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Jorge I. Cruzalegui Guadamos  
Mgtr. Economista  
CELAM 258

Chiclayo, 18 de octubre de 2021

Firma/DNI : 16802465

EXPERTO Jorge Iván Cruzalegui Guadamos

## NFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque 2021

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Gestión Administrativa

### 3. TESISISTA:

Br. García Altamirano, Francisco Guillermo

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de octubre de 2021

Dr. Luis Alberto García Altamirano  
CIAD N° 6562

**DNI: 16636567**

EXPERTO

## Anexo 7: Carta Autorización Entidad



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
GERENCIA MUNICIPAL

Año del Bicentenario: 200 años de independencia

Chiclayo, noviembre 11 del 2021

### CARTA N° 145-2021/MPCH-GM

Sr. Francisco Guillermo García Altamirano.  
Estudiante de la Escuela de Postgrado  
Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.  
Presente.-

**ASUNTO:** Autoriza realizar trabajo de investigación - Encuesta.

**REFERENCIA:** Solicitud para Realización de investigación – Encuesta.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y la vez, comunicarle la aceptación para que pueda llevar a cabo la realización del Trabajo de Investigación – Encuesta, denominado: " Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque".

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

*Alex Elias Ismaño Orbe*  
Mg. Lic. y CPC. Alex Elias Ismaño Orbe  
GERENTE MUNICIPAL