

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

## PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“El compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autores:**

González Torres, Vanessa Catherine

Liza Sandoval, Carlos Manuel

**Jurado evaluador:**

Presidente: Cristóbal Napoleón Vilca

Secretario: Patricia Barinotto Roncal

Vocal: Paola Fiestas Dejo

**Asesor:**

Heyner Yuliano Márquez Yauri

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

**Fecha de sustentación: 2023/05/30**

# El Compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>bibliotecaunapec.blob.core.windows.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.produccioncientificaluz.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## Declaración de Originalidad

Yo, Heyner Yuliano Márquez Yauri docente del Programa de Estudio de Administración de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022”, autores González Torres Vanessa Catherine y Liza Sandoval Carlos Manuel, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (30/03/2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 30 de marzo del 2023



**Dr. Heyner Marquez Yauri**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>



González Torres Vanessa Catherine

DNI N° : 48126910



Liza Sandoval Carlos Manuel

DNI N°: 47497475

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: El Compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



---

Br. González Torres Vanessa Catherine



---

Br. Liza Sandoval Carlos Manuel

## DEDICATORIA

A mi padre, por su apoyo incondicional,  
a lo largo de mi vida.

A mi madre que desde el cielo me  
protege y bendice cada día.

A mi hermano por siempre confiar en mí.

A Carlos, mi compañero de vida, por  
siempre motivarme a cumplir mis metas  
y apoyarme incondicionalmente  
brindándome su comprensión, cariño y  
amor.

A mis hijos por ser mi fuente de  
motivación e inspiración de superarme  
cada día más y así poder luchar para  
que la vida nos depare un futuro mejor.

Los amos con mi vida. VANESSA

GONZÁLEZ TORRES

A mis padres Carlos y Gloria con mucho  
cariño por su amor, enseñanza y  
brindarme su apoyo siempre.

A mis hermanas por ser parte de mi vida.

A mi esposa Vanessa por motivarme a  
cumplir mis metas y ser el impulso  
durante toda mi carrera y ser el pilar  
principal de la culminación de la misma.

A mis dos amados hijos, quien me  
hacen superarme cada día de mi vida.

CARLOS MANUEL LIZA SANDOVAL

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a mi universidad, gracias por haberme permitido formarme y en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se verá reflejado en la culminación de este proceso.

Gracias a nuestras familias, que fueron nuestros mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios, que fue nuestro principal apoyo y motivador para cada día continuar.

Para finalizar, queremos agradecer a nuestro asesor Dr. Heyner Marquez Yauri por guiarnos en este proyecto, por su constante apoyo, recomendaciones, indicaciones y orientaciones indispensables en el desarrollo de este proyecto.

Los autores

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo aplicada, se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, con una población muestral de 38 servidores públicos, a quienes se les aplicó cuestionarios confiables y válidos. Los resultados de la investigación demuestran que el 84.1% de los servidores presentan un nivel de medio de compromiso organizacional, lo mismo con sus dimensiones y un 63.6% presentan un nivel de medio de gestión pública colaborativa, al igual que en sus dimensiones. Concluyéndose que hay una relación positiva moderada entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao ( $r_s=0.444$ ;  $p \text{ valor} < 0.05$ ).

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, gestión pública colaborativa y servidores públicos.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational commitment and collaborative public management in public servants of the District Municipality of Magdalena de Cao, La Libertad, 2022. The research approach is quantitative, of an applied type, it is applied the non-experimental, descriptive, correlational design, with a sample population of 38 public servants, to whom reliable and valid questionnaires were applied. The results of the research show that 84.1% of the servers present a medium level of organizational commitment, the same with its dimensions and 63.6% present a medium level of collaborative public management, as well as in its dimensions. Concluding that there is a moderate positive relationship between organizational commitment and collaborative public management in public servants of the District Municipality of Magdalena de Cao ( $r_s=0.444$ ;  $p$  value  $<0.05$ ).

**Keywords:** Organizational commitment, collaborative public management and public servants.

## INDICE

<b>PRESENTACION</b> .....	v
<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>INDICE</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xiii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	14
1.1.  Fornulación problema.....	14
1.1.1.  Realidad problemática.....	14
1.1.2.  Enunciado del Problema .....	16
1.2.  Justificación .....	16
1.3.  Objetivos.....	17
1.3.1.  Objetivos General .....	17
1.3.2.  Objetivos Específicos:.....	17
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	19
2.1.  Antecedentes.....	19
2.1.1  A nivel internacional .....	19
2.1.2  A nivel nacional.....	20
2.1.3  A nivel local .....	22
2.2.  Marco Teórico.....	23
2.2.1  Compromiso organizacional .....	23
2.2.2  Dimensiones de compromiso organizacional .....	25
2.2.3  Gestión pública colaborativa .....	25
2.2.4  Dimensiones de Gestión pública colaborativa.....	28
2.3  Marco conceptual .....	29
2.4  Hipótesis.....	29
2.5  Variables .....	30
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	33

3.1. Material.....	33
3.1.1 Población .....	33
3.1.2 Marco muestral .....	33
3.1.3 Unidad de análisis.....	33
3.1.4 Muestra .....	33
3.2. Método .....	34
3.2.1 Diseño de contrastación.....	34
3.2.2 Técnicas e instrumentos de colecta de datos .....	34
3.2.3 Procesamiento y análisis de datos.....	36
<b>IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS .....</b>	<b>37</b>
4.1. Presentacion de Resultados .....	37
4.2. Discusion de resultados.....	42
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Compromiso organizacional.....	31
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Gestión pública colaborativa....	32
Tabla 3 Técnicas e instrumentos .....	35
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	37
Tabla 5 Prueba de Relación entre el Compromiso Organizacional y la Gestión Pública colaborativa.....	37
Tabla 6 Nivel de compromiso organizacional.....	38
Tabla 7 Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional .....	38
Tabla 8 Nivel de la Gestión Pública Colaborativa .....	39
Tabla 9 Nivel de las dimensiones de la Gestión Pública Colaborativa.....	40
Tabla 10 Prueba de relación de las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión pública Colaborativa .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquematización del diseño de investigación.....	34
---	----

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Formulación problema

#### 1.1.1. Realidad problemática

Para que una organización alcance el éxito, en un entorno cambiante y competitivo como el que estamos viviendo, no solamente es necesario la aplicación de una buena estrategia o una buena política de atención a clientes, un factor clave según Choez y Vélez (2021), es el recurso humano presente en las empresas, y su desempeño en la ejecución de sus funciones, para lograr los objetivos de la organización. Mehech, Cordero y Gómez (2016), indican que tener empleados comprometidos, mejora muchos aspectos de la organización, como la rentabilidad, la productividad, la retención de los empleados, la satisfacción de los clientes, y, sobre todo, mejora la cultura laboral.

En el Perú, donde el ámbito público y el ámbito político se entrelazan y pierden cada vez más confianza y credibilidad, es cada vez más difícil contar con colaboradores orgullosos, identificados con su organización, se observa servidores públicos poco comprometidos e identificados con su institución y sobre todo con las necesidades de la comunidad al cual se deben. Según Arias (2015), esta situación influye negativamente en las actitudes de los gestores públicos hacia la colaboración interorganizacional y sobre todo hacia las estructuras de colaboración, es decir atenta contra la vocación de servicio a la comunidad que debe tener un servidor público.

Tomando en consideración lo señalado en la Ley del Código de Ética de la función pública, se precisa que servidor público es: "... todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado". Al respecto Perez y Gardey (2021), precisan que un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social, es decir, aquello que realiza beneficia a otras personas, prestan servicios en instituciones estatales (como municipalidades,

hospitales, escuelas o ministerios, entre otros) y son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad.

Por otro lado, Sanabria y Guzmán (2021), señalan que las acciones que realiza una institución pública no pueden separarse de un sistema de actores, instituciones formales e informales, y factores contextuales que limitan o impulsan la atención y solución de determinados problemas. En este marco, aparece el concepto de gobernanza colaborativa o gestión pública colaborativa como una forma de entender un sistema de actores y grupos sociales que trabajan de forma interdependiente y colaborativa con actores y organizaciones públicas hacia el alcance de logros socialmente deseados, de ello se desprende que la actuación o labor de los servidores públicos van más allá y contribuyen a la atención de problemas y necesidades sociales desatendidas o no completamente atendidas por el mercado o el Estado en las que frecuentemente se requiere de un esfuerzo conjunto intersectorial, dadas sus complejidades y aristas de solución.

La gestión pública colaborativa va más allá de lo que dice la norma con respecto a las funciones y tareas que debe cumplir un servidor público, Mariñez (2016) indica que una característica está en función al liderazgo y a la capacidad para gerenciar en entornos organizacionales dinámicos hacia adentro (intraorganizacional), como hacia afuera (interorganizacional). En esa línea Blomgren & O'Leary (2011) indican que las organizaciones del sector público requieren de un trabajo colaborativo a través de procesos que impliquen la operación y la facilitación de acuerdos para resolver problemas. La colaboración implica el trabajo colaborativo, la coparticipación y el logro de objetivos comunes en relaciones multiactor y multisector.

Para el caso concreto de la Municipalidad distrital de Magdalena de Cao se observó en los servidores públicos con respecto a actividades de colaboración tanto a nivel intraorganizacional como interorganizacional, carencia de un liderazgo que se refleja en escasa o poca capacidad para trabajar de modo colaborativo y realizar acciones que van más allá del mero servicio público, esto sería consecuencia de la falta de compromiso organizacional por parte de los servidores públicos de la institución, lo cual

motiva el desarrollo de la presente investigación cuyo propósito es conocer cómo se está dando la gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional en los servidores públicos de la municipalidad.

### **1.1.2. Enunciado del Problema**

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022?

## **1.2. Justificación**

### **Teórica**

La presente investigación tuvo como justificación teórica debido a que se utilizaron conceptos, teorías, pensamientos y definiciones de diversos autores con respecto a la gestión pública colaborativa y al compromiso organizacional que sirvieron para el sustento teórico en la investigación. Para la variable compromiso organizacional se tomó como base los planteamientos desarrollados por Meyer y Allen (1991) y para la variable gestión pública colaborativa se tomó los planteamientos teóricos desarrollados por Arias (2015) y Mariñez (2016) quienes coinciden en la necesidad de fortalecer la gestión pública colaborativa.

### **Práctica**

La presente investigación buscó conocer el grado de compromiso y el nivel en que se da la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la institución, así mismo se pretendió demostrar si estas variables se relacionan y a partir de ello se emitieron conclusiones, y se tomaron algunas decisiones orientadas a fortalecer la labor de los servidores públicos lo cual busco tener mejor performance y entrega en el servicio de la organización de estudio.

## **Metodológica**

La presente investigación tuvo como justificación metodológica el uso del método científico que permitió demostrar los resultados a través de procedimientos sistemáticos estructurados. De esta forma se tuvieron datos mediante las encuestas con su respectiva validación de expertos, lo que le dio mayor confiabilidad al resultado de la investigación.

## **Social**

La investigación se realizó con la participación de los servidores públicos como aspecto fundamental para alcanzar los resultados de una organización. Por lo que los principales beneficiarios fueron los servidores públicos de la institución, los resultados también beneficiaron a los directivos o funcionarios públicos de mayor nivel y también a los principales usuarios de los diferentes servicios que ofrece la institución es decir la sociedad en general, por cuanto se ayudó a visualizar las mejores estrategias de atención y servicio de la institución.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

- Identificar el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.

- Identificar el nivel de la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.
- Identificar la relación existente entre las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 A nivel internacional

Huang, Lou, Wang & Chen (2022). Realizaron un estudio dentro del contexto de la pandemia de la COVID-19, sobre la falta de mecanismos de incentivos colaborativos eficaces, en cuanto a los sistemas de gestión de emergencias de salud pública a nivel mundial, lo cual indican ha generado problemas de dislocación y falta de coordinación, el estudio también revela que existe poca o escasa información sobre la gestión pública colaborativa en las instituciones públicas del sector salud, de allí la importancia de estos resultados que evidencian la inexistencia y ausencia de mecanismos de gestión pública colaborativa en todas las instituciones públicas,

Núñez (2021), trabajo de investigación realizado con el propósito de describir las dimensiones del compromiso organizacional y evaluar su relación con el grupo generacional y nivel de escolaridad. Investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional donde participaron 218 empleados. Los resultados reflejaron que la hipótesis no se cumple a cabalidad, que los Baby Boomer, tienen más elevado el compromiso afectivo, con un 81%, a pesar de tener la edad más avanzada de la muestra, al igual que el nivel inferior educativo, posee el compromiso afectivo más elevado con un 57%.

Fierro, Martínez, Ortiz y Martínez (2018) en su estudio de tipo aplicado de nivel descriptivo, transversal, transeccional cuyo objetivo fue determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en la gestión pública colaborativa de servidores públicos de México. Se hipotetizó que el compromiso organizacional influye positivamente sobre la gestión pública colaborativa. El estudio concluye señalando que si hay una relación positiva entre las dimensiones del compromiso organizacional donde resalta el

componente afectivo y normativo en toda gestión pública colaborativa, de donde se rescata que, al haber mayor interacción social por parte de la institución con sus colaboradores, estos se sentirán apegados y familiarizados con el cumplimiento de los objetivos en beneficio de una nueva forma de aportar en la gestión pública colaborativa.

Arias (2015). En su artículo sobre las bases de la gestión pública colaborativa, ofrece una reflexión sobre los principales factores que influyen en las actitudes de los gestores públicos hacia la colaboración interorganizacional y presenta una propuesta teórica para una aproximación empírica al fenómeno. Otro aporte importante del autor es la introducción de dos dimensiones de la colaboración interorganizacional, que incluyen los aspectos estructurales y de gestión.

#### 2.1.2 A nivel nacional

López (2021) en su investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo su objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional, donde participaron 186 servidores públicos a quienes se aplicó una encuesta, siendo el principal resultado que no existe correlación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional ( $r=0.098$ ,  $p=0.182$ ). Así mismo se concluye que los trabajadores públicos desconocen y tienen indiferencia hacia la responsabilidad social, y respecto al compromiso organizacional; los servidores públicos no se identifican y no tienen ningún nivel de integración con la institución,

Calizaya, Morales, Pinto y Bellido (2020) en su investigación de tipo aplico y de nivel descriptivo sobre el compromiso organizacional en los colaboradores de los gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, conto con la participación de 477 colaboradores, se concluye que al aplicar la escala UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale), los colaboradores presentan

un nivel medio de compromiso, no se encontraron diferencias según sexo ni condición laboral pero si hubo diferencias mínimas según centro laboral.

Gutiérrez (2019) en su investigación de tipo aplicado, de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo sobre la relación existente entre el compromiso organizacional y el compromiso en el trabajo del profesorado de las instituciones educativas publicas de Lima. Estudio de diseño correlacional donde participaron 118 docentes a quienes se les aplico un cuestionario, concluye que existe una relación entre las variables compromiso organizacional y compromiso laboral, donde los aspectos afectivos, normativos, costos y alternativas del compromiso organizacional tienen relaciones moderadas, directas y significativas con el compromiso laboral del encuestado.

Mariñez (2016) en su trabajo sobre innovación y gobernanza colaborativa para la gestión de las políticas públicas, paper académico, presentado en el congreso internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, realizado en Santiago, Chile, concluye que innovar en el sector publico requiere tener un alto compromiso cívico para con los ciudadanos y las organizaciones civiles que permitan agilizar sus procesos haciendo uso eficiente del uso de las tecnologías de información y comunicación, así mismo esto debe apuntar a crear valores en la mejora de procesos que incremente el valor del servicio público, al contar con grupos de intereses que le permitan tener una nueva forma de gobernanza colaborativa centrada en la interacción , la colaboración y el trabajo en equipo que mejora la esfera pública. lo que permite asegurar el aprendizaje colectivo necesario en el sector público, por lo cual las organizaciones públicas que pretenden mejorar la gestión pública a una más participativa deben establecer criterios de pertinencia.

Vela (2017), en su trabajo de investigación titulado Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec de la localidad de Ventanilla, investigación de tipo aplicado, de nivel

descriptivo y de diseño correlacional, utilizando un cuestionario aplicado a 100 docentes participantes, concluye que la estrategia de trabajo colaborativo influye en un 15.8% en la gestión institucional de la Red, demostrándose una relación positiva y de baja significancia

Chirinos y Vela (2017), en su trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana, estudio de tipo descriptivo donde participaron 209 colaboradores de empresas nacionales y transnacionales, de diseño de una sola casilla empleando como instrumento el test de Meyer y Allen (1991) se ha encontrado que los componentes demográficos si influyen en el compromiso laboral, así como lo afectivo y la continuidad, sin embargo, lo normativo es lo que falta reforzar, destacando el alto sentido en de nivel alto de vinculación afectiva, por otro lado, existe un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad.

### 2.1.3 A nivel local

Rojas (2020) realizó una investigación que tuvo como propósito conocer la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso organizacional, de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, perteneciente a la provincia de Trujillo, estudio de tipo aplicado, de nivel descriptivo de diseño correlacional y enfoque cuantitativo, se utilizó el cuestionario el mismo que fue aplicado a una muestra de 217 servidores públicos. El estudio demostró la correspondencia entre la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos, donde el nivel de gestión directiva es regular y el nivel de compromiso organizacional es regular; así mismo las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan con la otra variable de la investigación.

De La Puente (2017) en su investigación realizada con el propósito conocer la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el

personal administrativo de la Municipalidad provincial de Trujillo, estudio de tipo aplicado, de nivel descriptivo de diseño correlacional y enfoque cuantitativo, se utilizó el cuestionario el mismo que fue aplicado a una muestra de 108 servidores públicos, concluye que si hay una relación entre el compromiso organizacional y la motivación, así mismo hay un nivel medio de compromiso organizacional, lo mismo con las dimensiones afectivo, implicancia y compromiso de continuidad.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1 Compromiso organizacional- CO**

La predisposición que tiene un colaborador con su centro laboral, esto fue definido por la Revista de Psicología Social (1989), así mismo Robbins (2009) el CO es el grado en que un trabajador se identifica con una organización, en particular con sus metas u objetivos establecidos por la institución y el deseo. Por su parte Meyer, Allen & Smith (1993) y Austen & Zacny (2015) considera que es una etapa psicológica del colaborador en tomar las decisiones de quedar o irse de la organización.

Dailey (2003) manifiesta que al afianzar las relaciones entre colaboradores y la organización, genera un nexo y fidelidad hacia mantenerse en la organización, por lo cual se debe establecer procedimientos que busquen la estabilidad laboral.

Por su parte Claire y Böhr (2004) manifiestan que la variable en estudio está en función a la actitud que asume cada colaborador en la realización de sus labores, esto coincide con Medina (2018) pues el colaborador demuestra lealtad, preocupación por la institución, su éxito y bienestar, por su parte Bayona, Goñi y Madorrán (2000) indican que los diferentes niveles

permiten establecer cuál es el vínculo o lazo del colaborador con la organización.

Así mismo las ventajas para Dailey (2003) están en función a la identificación de los propósitos y valores organizacionales compartidos adaptados a su trabajo incluso ante periodos de fastidio en sus labores. Las organizaciones deben de gestionar la forma en como incrementar el grado de compromiso de su personal, visto desde la perspectiva del incremento del desempeño en sus labores hacia alcanzar los objetivos propuestos y compartidos como propios con el fin de optimizar las funciones organizacionales desterrando la deserción, la rotación y eliminando políticas de reducción innecesarias que lo único que atentan es con la motivación alcanzada.

#### Bases Teóricas

El modelo de la expectativa de Porter y Lawler (1968) permitieron establecer un modelo centrado en la motivación, que requiere un exhaustivo proceso de evaluación, requiere planificar y administrar objetivos, deberes y responsabilidades al establecer una óptima estructura en la organización, por su parte Kanter(1993) en su teoría sugiere que la forma en que opera una organización es un componente integral de cómo los empleados derivan sus actitudes y comportamientos en función a diversas estructuras tanto como formales e informales, es decir establecer si el personal requiere acceso a recursos para cumplir con las metas organizacionales, aumentar el conocimiento y las habilidades del personal. Por su parte bajo la perspectiva intercambio social, de atribución y psicológica, Becker (1960) manifiesta que el compromiso es la conexión que establece el individuo con su organización a lo largo del tiempo, así mismo para Meyer y Allen (1984), Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson (1989) manifiestan que es crear lazos demostrativos y duraderos. Según Reichers (1985) considera que el compromiso es una obligación que se adquiere, por realizar acciones voluntarias, en función a la perspectiva de la ética laboral propuesta por

Morrow (1983). Estos a su vez se relacionan con las dimensiones de Meyer y Allen (1991) continuidad, normativa y afectivo.

### 2.2.2 Dimensiones del Compromiso organizacional- CO

Según Meyer y Allen (1991) consideran lo siguientes:

- Compromiso afectivo. - es el deseo quedarse en la organización por las buenas relaciones que se tienen con las personas y con la organización en el cumplimiento de objetivos compartidos, es así que Robbins (2009) considera al grado de familiaridad de los colaboradores.
- Compromiso de continuidad. -cuando los colaboradores analizan el tiempo invertido, el esfuerzo dedicado a la organización, así como también el aspecto financiero, psicológico, social de lo que significa su permanencia en la organización, así como los logros obtenidos, su costo o beneficio de seguir o dejar en caso ocurra un retiro voluntario.
- Compromiso Normativo. – en función al apego del colaborador bajo el aspecto de la gratitud obtenido durante su permanencia en la organización, donde el colaborador deja constancia del adecuado trato recibido, los incentivos laborales obtenidos, así como las oportunidades de crecimiento en todos los sentidos, enmarcado en la libertad de hacer las cosas correctas entregando su lealtad hacia la organización.

### 2.2.3 Gestión pública colaborativa

Manejar procedimientos complejos en el sector público requiere asumir retos centrados en un trabajo colegiado y colaborativo centrado en los servicios que pretenden solucionar los problemas de la sociedad. Según Pastor (2014) aplicar técnicas modernas de gestión privada facilita la resolución de problemas, por lo cual una gestión colaborativa requiere comprender a los actores internos y externos, a su vez Vigoda (2004) considera que una gestión

pública óptima y participativa debe estar en función a las necesidades de la sociedad.

Así es que Blomgren & O'Leary (2011) consideran que todas las organizaciones estatales necesitan realizar acciones de trabajo en colaboración que les faciliten mejorar los procedimientos y convenios hacia el interno y hacia fuera de los grupo de interés hacen que se busque la solución a los problemas , donde Agranoff y McGuire (2003), O'Toole y Meier (2007) consideran que hablar de trabajo colaborativo significa contar con el apoyo en el logro de propósitos por parte de todos los sectores centrados en el valor ético de la reciprocidad centrados en la gobernanza.

Medir la eficiencia en la gestión pública se requiere la puesta en práctica del enfoque de gestión pública colaborativa, donde el trabajo colaborativo permite destacar ante los retos del sector público. Por tal razón hablar de una gestión pública colaborativa implica necesariamente establecer estrategias que permitan gestionar el compromiso organizacional, pues se necesita lograr el apego y lealtad de los colaboradores en el logro de los objetivos, es decir que los colaboradores del sector público sienten que sus objetivos son congruentes con la organización por lo tanto se esmeren en cumplir la metas y por ende mejorar el trabajo del sector. Según Kahn (1990); May, Gilson & Harter (2004) consideran que los colaboradores necesitan espacios que les permitan expresarse y gestionar su compromiso organizacional

#### Bases teóricas

Homans (1961), Thibaut y Kelley (1959) y Blau (1964) consideran que bajo una perspectiva psicológica la teoría del intercambio social, permite una interacción donde el valor afectivo genera la permanencia de los grupos sociales en las organizaciones esta en función a lo alineado en el

cumplimiento de los objetivos tanto personales como organizacionales, permite lograr la eficiencia en el sector público.

Implementar diversos procedimientos de colaboración en la moderna gestión pública implica que se establezcan estrategias enfocadas en el colaborador. Por su parte Rethemeyer & Hatmaker (2007) consideran que una gestión pública colaborativa necesita mecanismos políticos y técnicas más complejas que una gestión tradicional, según Bryson, Crosby y Stone (2006) consideran que el talento humano comprometido bajo el enfoque actitudinal realiza de manera eficiente actividades y resuelve los problemas que se presentan, a su vez Rainey (2009) indica que las actitudes de los miembros organizacionales están interrelacionadas tanto con las estructuras organizacionales como con las tareas organizacionales, de los cuales :

Estructuras de colaboración. - según Thomson, Perry & Miller (2009) estas estructuras están en función a esquemas que facilitan la toma de decisiones en relación a actividades, donde para O'Toole & Meier (1999) así como para Powell (2003), Williamson (1981) se establecen participaciones colaborativas que facilitan la comprensión de las jerarquías en torno a su estructura o hacia el mercado, sin embargo hablar de estructuras de jerarquía es tener en cuenta esfuerzos colaborativos que permitan mantener relaciones amparadas en la normativa, sin embargo establecer modelos colaborativos implica la flexibilidad en los procesos desterrando los aspectos burocráticos, pero todavía teniendo limitantes hacia el exterior. Los indicadores estarán en función al nivel de colaboración interna y externa.

Actividades gerenciales. - bajo esta perspectiva Agranoff & McGuire (2001) consideran que es el cumplimiento de objetivos compartidos bajo el concepto de una autoridad flexible hace que las funciones gerenciales modernas sean mucho más complejas que las tradicionales en donde solo se planificaba, organizaba, dotaba de personal, dirigía, coordinaba, elaboraba informes y presupuestos, Para McGuire (2002), Provan & Lemaire (2012) los gerentes públicos deben asumir diversas responsabilidades y manejar diversas

culturas organizacionales, buscando obtener confianza y resolver conflictos interorganizacionales, todo esto al impulsar la colaboración y la participación con los diversos actores que permitan cumplir los propósitos comunes de colaboración, al gestionar recursos y sistematizar procedimientos, acciones y esfuerzos. Los indicadores estarán en función a la colaboración intraorganizacional y colaboración interorganizacional

#### **2.2.4 Dimensiones de la gestión pública colaborativa**

Arias (2015) recoge y consolida los diferentes alcances sobre la gestión pública colaborativa y plantea dos dimensiones: las estructuras de colaboración interna y externa, y las actividades de gestión de la colaboración intraorganizacional e interorganizacional. De lo anterior se desprenden las siguientes dimensiones:

- Estructuras de colaboración interna. – referido a aspectos estructurales o propias de la organización vinculadas y/o que favorezcan la colaboración dentro de la institución para el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Estructuras de colaboración externa. – referido a aspectos estructurales o propias de la organización que favorezcan la colaboración con otras instituciones a través de alianzas estratégica, convenios de colaboración, asociaciones, gremios u otros mecanismos de colaboración conjunta con otras instituciones o grupos de interés.
- Actividades de gestión intraorganizacional. – es el esfuerzo que realiza el servidor público para lograr sinergias al interno de la organización para lograr el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Actividades de gestión interorganizacional. – es el esfuerzo que realiza el servidor público para lograr alianzas estratégicas, transacciones de recursos, flujos y vinculaciones perdurables entre dos o más organizaciones con los cuales la institución puede lograr acuerdos para desarrollar objetivos o actividades comunes.

### **2.3 Marco conceptual**

Redes: Grupo de empresas que colaboran en un proyecto de desarrollo conjunto, complementándose con el propósito de resolver problemas comunes, lograr eficiencia colectiva y conquistar mercados a los que no pueden acceder de manera individual. (Unido, 2001)

Redes interorganizacionales: son procesos de cooperación entre organizaciones e instituciones. Se definen como “relaciones de intercambio duraderas establecidas entre organizaciones, individuos y grupos” (Weber & Khademian, 2008)

Red intraorganizacionales: Son las interacciones entre los miembros de una empresa o entre los miembros de las diferentes áreas de una organización. Se aplica en diferentes campos para analizar aspectos como las relaciones de colaboración, de apoyo y de comunicación interna entre los empleados, es decir, analiza las redes informales de una empresa, es decir, a nivel intraorganizacional. (Haya, 2022)

Estructura: es la forma en que se organiza internamente una empresa. No hay una única estructura organizativa válida, sino diferentes tipos en función de los objetivos de la compañía. (UNIR,2021).

Estructura orgánica: Es el marco a través del que se establecen los puestos de trabajo, los departamentos, los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad dentro de una organización. La interacción entre los diferentes niveles, tanto el flujo de mando como el flujo de información. (UNIR, 2021)

### **2.4 Hipótesis**

HI : Si existe relación directa y moderada entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.

H0 : No existe relación directa y moderada entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.

## 2.5 Variables

### Variable 1

Compromiso organizacional

#### Dimensiones

- Afectivo
- Normativo
- Continuidad

### Variable 2

Gestión pública colaborativa

#### Dimensiones

- Estructuras de colaboración interna
- Estructuras de colaboración externa
- Actividades de gestión intraorganizacional
- Actividades de gestión interorganizacional

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1: Compromiso organizacional*

TÍTULO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
<i>El Compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</i>	<i>Compromiso organizacional</i>	<i>Grado en que un trabajador se identifica con una organización, en particular con sus metas u objetivos establecidos por la institución y el deseo. (Robbins ,2009)</i>	<i>Para conocer el nivel de compromiso organizacional se va emplear el cuestionario que mide las dimensiones: compromiso de continuidad, normativo y afectivo. servidores públicos de la Municipalidad de Magdalena de Cao en el año 2022</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Afectivo</i></li> <li>• <i>Normativo</i></li> <li>• <i>Continuidad</i></li> </ul>	<p><i>Nivel de compromiso afectivo</i></p> <p><i>Nivel de compromiso normativo</i></p> <p><i>Nivel de compromiso con la continuidad laboral</i></p>	<i>Ordinal</i>	<p><i>Cuestionario</i></p> <p><i>Ficha resumen</i></p>

Tabla 2

*Operacionalización de la variable2: Gestión pública colaborativa*

TÍTULO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
El Compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022	Gestión pública colaborativa	Según Mariñez (2016) La gestión pública colaborativa es ejercer y liderar con efectividad al contar con organizaciones dinámicas para tomar decisiones hacia dentro y hacia fuera	Para conocer el nivel de gestión pública colaborativa se va emplear el cuestionario que mide las dimensiones: colaboración interorganizacional, interorganizacional, estructuras de colaboración y las actividades de colaboración	Estructuras de colaboración interna Estructuras de colaboración externa Actividades de gestión (colaboración) Intraorganizacional Actividades de gestión (colaboración) interorganizacional	Nivel de desarrollo de las estructuras de colaboración interna Nivel de desarrollo de las estructuras de colaboración externa Nivel de gestión intraorganizacional Nivel de gestión interorganizacional	Ordinal	Cuestionario Ficha resumen

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1 Población**

Estuvo constituida por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, que laboren durante el año 2022

Criterios de inclusión

- Servidores públicos bajo el régimen laboral público (DL. 276)
- Servidores públicos que se encuentren laborando en el segundo semestre del año 2022

Criterios de exclusión

- Servidores públicos bajo el régimen laboral CAS (DL.1057)
- Servidores públicos que han manifestado su deseo de no participar en la investigación
- Servidores públicos con descanso, licencia o algún permiso durante el segundo semestre del año 2022

##### **3.1.2 Marco Muestral**

Constituida por 44 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao correspondiente al segundo semestre del año 2022.

##### **3.1.3 Unidad de análisis**

Constituida por un servidor público de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao

##### **3.1.4 Muestra**

Conformado por 44 servidores públicos según los criterios de inclusión y exclusión descritos. El tipo de muestreo es no probabilístico en razón a que participaron en la investigación todos los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao

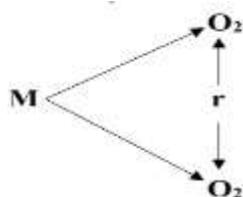
## 3.2. Método

### 3.2.1 Diseño de contrastación

El diseño de investigación es no experimental, descriptivo correlacional; porque no se manipuló las variables, en cuanto a su temporalidad fue transversal donde las variables fueron tratadas en un determinado periodo de tiempo.

Figura 1:

*Esquematación del diseño de investigación*



**Donde:**

**M:** muestra en la que se realiza el estudio que está conformada

**O:** información relevante sobre las variables del estudio

**r:** Relación entre las variables del estudio

### 3.2.2 Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Recabar información requiere que empleemos las siguientes técnicas e instrumentos:

Se empleó la técnica de la encuesta, el cual permitió obtener información de los servidores públicos, se recopiló datos y se presentó en forma de tablas. Según Casas et al (2003) una encuesta es una técnica para recopilar información cualitativa y/o cuantitativa sobre una población determinada. La información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario, el cual nos permitirá la obtención de datos de las variables seleccionadas para el estudio. El cuestionario está estructurado con un conjunto de preguntas que mantienen relación con los objetivos, las variables, las dimensiones e

indicadores propuestos. Para, la variable 1: compromiso organizacional constó de 20 ítems, 3 dimensiones y con escala tipo Likert (anexo 2), y para la variable 2: gestión pública colaborativa constó de 24 ítems, 4 dimensiones y con escala tipo Likert (anexo 3).

También se hizo uso de la técnica de análisis documental contenido en una ficha resumen (anexo 4), el cual permitió coleccionar la información de las fuentes secundarias revisadas.

Tabla 3

*Técnicas e instrumentos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Propósito del uso</b>
Encuesta	Cuestionario 1 para conocer el grado de compromiso de los servidores públicos	Para obtener información de las fuentes primarias
	Cuestionario 2 para conocer el grado en que se da la gestión pública colaborativa	
Análisis documental	Ficha resumen	Para la recolección de información de las fuentes secundarias

**Validez y confiabilidad**

Para validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos (Cuestionario 1 y 2), se aplicó una prueba piloto empleando el Alpha de Crombach ( Anexo 5); así mismo se utilizó el juicio de 3 expertos que validaron los instrumentos, cuyos resultados ( Anexo 6):

- Ms. Rosa Beatriz Vidalon Moreno
- Ms. Roger Mendoza Otiniano
- Dra. Denis Guizela Chavez Bejarano

### **3.2.3 Procedimiento y análisis de datos**

El manejo de la información se realizó mediante el uso de procesador de texto y datos Ms Word y Ms Excel, los resultados se presentaron empleando tablas. La expresión de las dimensiones se usó la estadística descriptiva en primera instancia y para la contratación de hipótesis se usó la estadística inferencial empleándose la prueba de correlación de Spearman.

## IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de Resultados

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Compromiso Organizacional	0.859	44	0.000
Gestión Pública	0.833	44	0.000

Hipótesis para la prueba de normalidad:

Ho: La variable se distribuye normalmente ( $p\text{-valor} > 0.05$ ).

Hi: La variable no se distribuye normalmente.

Interpretación: En la tabla 4 se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por ser una muestra pequeña ( $n < 50$ ), resultando que las variables: Compromiso Organizacional y Gestión Pública no siguen un comportamiento de una distribución normal; al ser estadísticamente no significativo ( $p\text{-valor} < 0.05$ ), se empleó la prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre ambas variables.

**Tabla 5**

*Prueba de Relación entre el Compromiso Organizacional y la Gestión Pública Colaborativa*

		<b>Gestión Pública colaborativa</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	0.444**
		Sig. (bilateral)	0.003
		<b>N</b>	<b>44</b>

Interpretación: En la tabla 5 al aplicarse la prueba de correlación de Spearman, a un nivel de significancia del 5% se determinó que existe una

relación positiva moderada entre ambas variables ( $rs=0.444$ ;  $p\text{-valor}<0.05$ ); es decir a medida que el compromiso organizacional mejore, de manera moderada también mejorará la gestión pública de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

**Tabla 6**

*Nivel de compromiso organizacional*

Nivel	N	%
Bajo	7	15.9%
Medio	37	84.1%
Alto	0	0.0%
Total	39	100.0%

Interpretación: En la Tabla 6 se identificó que el 84.1% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao presentan un nivel de medio de compromiso organizacional y el 15.9% presentan un nivel bajo.

**Tabla 7**

*Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional*

Dimensión Afectiva		
Nivel	N	%
Bajo	12	27.3%
Medio	32	72.7%
Alto	0	0.0
Total	44	100.0
Dimensión Normativo		
Nivel	N	%
Bajo	10	22.7%
Medio	32	72.7%
Alto	2	4.5%
Total	44	100.0%
Dimensión Continuidad		
Nivel	N	%
Bajo	10	22.7%
Medio	34	77.3%%
Alto	0	0.00%
Total	44	100.0%

Interpretación: En la Tabla 7 se identificó que la mayoría de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao presentan un nivel de medio de compromiso organizacional en las dimensiones: Afectiva, Normativo y Continuidad representado por el 72.7%, 72.7% y 77.3% respectivamente.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

**Tabla 8**

*Nivel de la Gestión Pública Colaborativa*

Nivel	N	%
Bajo	7	15.9%
Medio	28	63.6%
Alto	9	20.5%
Total	44	100.0%

Interpretación: En la Tabla 8 se identificó que el 63.6% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao presentan un nivel de medio de gestión pública *colaborativa*, el 20.5% presentan un nivel alto y el 15.9% presentan un nivel bajo.

**Tabla 9***Nivel de las dimensiones de la Gestión Pública Colaborativa*

Colaboración Interna		
Nivel	N	%
Bajo	8	18.2%
Medio	32	72.7%
Alto	4	9.1%
Total	44	100.0%

Colaboración Externa		
Nivel	N	%
Bajo	11	25.0%
Medio	26	59.1%
Alto	7	15.9%
Total	44	100.0%

Gestión Intraorganizacional		
Nivel	N	%
Bajo	9	20.5%
Medio	28	63.6%
Alto	7	15.9%
Total	44	100.0%

Gestión Interorganizacional		
Nivel	N	%
Bajo	1	2.3%
Medio	26	59.1%
Alto	17	38.6%
Total	44	100.0%

Interpretación: En la Tabla 9 se identificó que la mayoría de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao presentan un nivel de medio de gestión pública colaborativa en las dimensiones: Colaboración Interna, Colaboración Externa, Gestión Intraorganizacional y Gestión Interorganizacional representado por el 72.7%, 59.1%, 63.6% y 59.1% respectivamente.

Objetivo específico 3: Identificar la relación existente entre las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

**Tabla 10**

Prueba de relación de las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa

		Dimensión Afectiva	Dimensión Normativa	Dimensión Continuidad
Gestión Pública	Coeficiente de correlación	0.466**	0.419**	0.447**
	Sig. (bilateral)	0.001	0.005	0.002
	N	44	44	44

Interpretación: En la tabla 10 al aplicarse la prueba de correlación de Spearman, a un nivel de significancia del 5% se determinó que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones de la primera variable con la segunda ( $r_s=0.466$ ,  $r_s =0.419$ ,  $r_s= 0.447$ ;  $p\text{-valor}<0.05$ ); es decir a medida que las dimensiones afectiva, normativa y continuidad de la variable compromiso organizacional mejoren, de manera moderada también mejorará la gestión pública colaborativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao.

## 4.2. Discusión de resultados

Esta investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao. El compromiso organizacional se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y los objetivos de ésta, y desea mantener su relación con ella, basado en lo expuesto por Dailey (2003), quién manifiesta que al afianzar las relaciones entre colaboradores y la organización, genera un nexo y fidelidad hacia mantenerse en la organización, por lo cual se debe establecer procedimientos que busquen la estabilidad laboral. Así mismo es cuando el colaborador demuestra lealtad, preocupación por la institución, su éxito y bienestar (Medina, 2018). Las dimensiones de la variable en estudio están basadas en la teoría de Meyer y Allen (1991) continuidad, normativa y afectivo. Por otro lado, la gestión pública consiste en un conjunto de procesos y herramientas encaminados a lograr el desempeño en una organización dedicada al servicio público, Rethemeyer y Hatmaker (2007) consideran que una gestión pública colaborativa necesita mecanismos políticos y técnicas más complejas que una gestión tradicional, para Blomgren y O'Leary (2011) todas las organizaciones estatales necesitan realizar acciones de trabajo en colaboración que les faciliten mejorar los procedimientos y convenios hacia el interno y hacia fuera de los grupo de interés hacen que se busque la solución a los problemas. Las dimensiones de esta variable están basadas en la teoría de Arias (2015) las estructuras de colaboración interna y externa, y las actividades de gestión de la colaboración intraorganizacional e interorganizacional.

Al aplicarse la prueba de correlación de Spearman, a un nivel de significancia del 5% existe una relación positiva moderada entre ambas variables ( $r_s=0.444$ ;  $p\text{-valor}<0.05$ ), lo cual es similar a la investigación de Fierro, Martínez, Ortiz y Martínez (2018), quien demostró que las dimensiones del compromiso organizacional influyen positivamente en la gestión pública de donde se rescata que, al haber mayor interacción social por parte de la institución con sus colaboradores, estos se sentirán apegados y familiarizados con el cumplimiento

de los objetivos en beneficio de una nueva forma de aportar en la gestión pública colaborativa.

Sin embargo, difiere con la investigación López (2021), quién no encontró una correlación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional ( $r=0.098$ ,  $p\text{-valor}=0.182$ ). Así mismo concluye que los trabajadores públicos desconocen y tienen indiferencia hacia la responsabilidad social, y respecto al compromiso organizacional; los servidores públicos no se identifican y no tienen ningún nivel de integración con la institución.

Así mismo, es similar al estudio de Rojas (2020), quién demostró la correspondencia entre la gestión directiva y el compromiso organizacional de los servidores públicos, identificando también un nivel de gestión directiva y un nivel de compromiso organizacional regular; así mismo las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan con la otra variable de la investigación.

Además, se identificó que existe un nivel regular de compromiso organizacional en las dimensiones: Afectiva, Normativo y Continuidad, siendo similar al estudio de Calizaya, Morales, Pinto y Bellido (2020), quienes concluyeron que colaboradores presentan un nivel medio de compromiso, no se encontraron diferencias según sexo ni condición laboral pero si hubo diferencias mínimas según centro laboral y coincide de manera parcial con la investigación de Chirinos y Vela (2017), quienes encontraron que los componentes demográficos si influyen en el compromiso laboral, identificaron un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad y destacaron el alto sentido en de nivel alto de vinculación afectiva.

En toda institución si los empleados se sienten felices de pasar su carrera profesional en ella, se sentirán emocionalmente unidos a la organización, con sentido de pertenencia, con obligación moral de permanecer y la organización tendrá un gran significado para ellos, esto garantiza que la organización combine y utilice los recursos de otras organizaciones en colaboración y beneficio de ellas mismas.

Este estudio se buscó conocer el grado de compromiso y el nivel en que se da la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la institución, Así

mismo se pretendió demostrar la relación entre ambas variables y a partir de ello emitir conclusiones, y tomaran algunas decisiones orientadas a fortalecer la labor de los servidores públicos lo cual redundara en una mejor performance y servicio de la organización de estudio.

En esta investigación se demostró la variable compromiso organizacional tiene relación positiva moderada con la gestión pública en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, basándose datos de corte transversal. Sin embargo, se cree conveniente que en una próxima investigación se debe incorporar un estudio longitudinal que pruebe los constructos en diferentes tiempos y demuestre las relaciones sustentadas en la teoría.

Finalmente, se debe comprender que todas las organizaciones necesitan contar con colaboradores comprometidos con la institución, de ello emana su buen rendimiento y por ende son más productivos; en ese sentido se ha entendido que hay que poner en marcha estrategias que permitan que los trabajadores puedan sentir el reconocimiento de la organización por la labor que desempeñan. Esto también se hace necesario en las organizaciones públicas toda vez que el fin último es brindar un servicio que permita cubrir las necesidades de la ciudadanía.

## CONCLUSIONES

- La variable compromiso organizacional tiene una relación positiva moderada con la gestión pública en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao ( $r_s=0.444$ ;  $p \text{ valor} < 0.05$ ).
- La mayoría de los servidores públicos (84.1%) de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao presentan un nivel de medio de compromiso organizacional, al igual que en sus dimensiones: Afectiva (72.7%), Normativo (72.7%) y Continuidad (77.3).
- La mayoría de los servidores públicos (63.6%) de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao presentan un nivel de medio de gestión pública, al igual que en sus dimensiones: Colaboración Interna (72.7%), Colaboración Externa (59.1%), Gestión Intraorganizacional (63.6%) y Gestión Interorganizacional (59.1%).
- Las dimensiones de la variable compromiso organizacional: Afectiva, Normativo y Continuidad tienen una relación positiva moderada con la gestión pública en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao ( $r_s=0.466$ ,  $r_s= 0.419$ ,  $r_s= 0.447$ ;  $p \text{ valor} < 0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

- Se sugiere generar un excelente clima laboral para los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, ya que al sentirse emocionalmente unidos a la organización, con sentido de pertenencia, con obligación moral de permanecer y cuando la organización tiene un gran significado para ellos, entonces se garantizará una buena gestión pública en la municipalidad.
- Se sugiere a los directivos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao realizar capacitaciones que fomenten el desarrollo del compromiso organizacional en los servidores públicos, y evaluarlos continuamente para medir su desempeño.
- Los directivos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao deben aprovechar los resultados de nivel alto en compromiso organizacional de los servidores públicos para fortalecer su afiliación afectiva, su obligación normativa y su compromiso de continuidad, con el fin de encaminarlos hacia el logro de los objetivos a corto, mediana y largo plazo de la municipalidad.
- Se recomienda que los funcionarios públicos realicen una evaluación permanente a los servidores públicos del servicio que brindan, con la finalidad de que la municipalidad logre su misión, visión y objetivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). Collaborative public management : New strategies for local governments. Georgetown University Press.
- Aldana, E., Castillo, J., Guerra, M. (2017) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia, *Revista Espacios* ,39(11),13  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Amozorrutia, J. (2017, abril, 19). La emoción de sentirse bien en el Trabajo. «Great Place to Work,» [En línea].  
<https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/articulos/articulos-peru/la-emocion-de-sentirse-bien-en-el-trabajo>
- Arias, K. (2015). Collaborative public management: proposal to explore public managers' attitudes towards inter-organizational collaboration *Revista De Gestión Pública*, 4(2), 191–215.  
<https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2231/2184>
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R., y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 49 (1), 14-23.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*,9(1),139-149  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
- Blomgren, L., O'Leary, R. (2011) Is the Past Relevant to Today's Collaborative Public Management? *Public Administration Review*, *Federalist*, (51)

<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02465.x>

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*; 31(8):527-38.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Calizaya, J., Morales, B., Pinto H., y Bellido, S. (2020) Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú, *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106),13-19  
[https://pdfs.semanticscholar.org/59fa/bfedf5be126d2a7325f3a101465e14e166a0.pdf?\\_ga=2.31104127.1577874790.1663470194-576733172.1663470194](https://pdfs.semanticscholar.org/59fa/bfedf5be126d2a7325f3a101465e14e166a0.pdf?_ga=2.31104127.1577874790.1663470194-576733172.1663470194)

Cedano, I (2021) Compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30652/Cedano%20Uriol%20Solina.pdf?sequence=2&isAllowed=n>

Choez y Vélez (2021). Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 4, págs. 88-107.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, núm. 60, Instituto Tecnológico de Aguascalientes.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Claire, M. y Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2, (1),77-83.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_abstract)

Chirinos, D. y Vela, J. (2017). Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Lima. Perú.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d3f31905-15c3-4ca2-ad33-3ede92cce0a5/content>

De La Puente, L. (2017). Compromiso Organizacional y motivación del logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/dela\\_puente\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/dela_puente_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ferrell, O., Hirt, G. y Ferrell, L. (2010). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. Mc Graw – Hill Interamericana, S.A.

Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018) La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México, *RECAI. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13

<https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>

Gutiérrez, M. (2019). Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Lima. Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3048?show=full>

Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.) México: Mc Graw Hill.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Homans, C. (1961). *Social behavior: its elementary forms*. New York: Brace

Haya P. (29 setiembre, 2022). ¿Qué es el análisis de redes organizacionales? Instituto de ingeniería del conocimiento (Blog).  
<https://www.iic.uam.es/rr-hh/que-es-analisis-redes-organizacionales/>

Huang, Y., Lou, X., Wang, C., & Chen, Z. (2022). Incentive Mechanism Design in Collaborative Management of Public Health Emergencies. *Sustainability*, 14(12), 7155. <https://doi.org/10.3390/su14127155>

Idalberto, Ch. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*, (2da ed.), México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

López, E. (2021) Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos, *Revista Venezolana de Gerencia* ,26(95),656-668

DOI: [10.52080/rvgluz.27.95.14](https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14)

Mariñez (2016). Innovación y gobernanza colaborativa para la gestión de las políticas públicas. XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/AC61DABDCDA043CB05258138006C132C/%24FILE/marinnav.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC61DABDCDA043CB05258138006C132C/%24FILE/marinnav.pdf)

Martínez, M., Vega, J., y Eternod V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-19.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422018000400011](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000400011)

Mariñez, F. (2016) Innovación y gobernanza colaborativa para la gestión de las políticas públicas, *Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 8-15.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/AC61DABDCDA043CB05258138006C132C/%24FILE/marinnav.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC61DABDCDA043CB05258138006C132C/%24FILE/marinnav.pdf)

Mehech, C., Cordero, A. y Gómez, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Seminario de título.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>

Ñaupas, H. et al (2014): Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. (3ªed.) Lima-Perú. San Marcos.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Núñez, P. (2021). Análisis del compromiso organizacional en relación con los diferentes grupos generacionales y nivel de escolaridad de los empleados del Ministerio Administrativo de la Presidencia. [Tesis de posgrado, UNAPEC]. Santo Domingo. República Dominicana.

[https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG\\_CI\\_MRH\\_01\\_2021\\_ET220140.pdf](https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MRH_01_2021_ET220140.pdf)

O'Leary, R. y Vij, N. (2012). Collaborative Public Management: Where Have We Been and Where Are We Going? *American Review of Public Administration*, 42(5), 507–522

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0275074012445780>

Pérez, J. y Gardey, A. (2021). Definición de servidor público.

<https://definicion.de/servidor-publico/>

- Popp, J., MacKean, G., Casebeer, A., Milward, H.B., & Lindstrom, R. (2013). Inter-organizational networks: A critical review of the literature to Inform practice.  
<http://research4children.com/data/documents/NetworkLiReview-Feb27-2013-Final.pdf>.
- Rojas, A. (2020) Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019, [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47954/Rojas\\_GAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47954/Rojas_GAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanabria, P. y Guzmán, A. (2021). Políticas públicas, valor público y gobernanza colaborativa. Primera Edición. Ediciones Uniandes. Colombia.  
<https://gobierno.uniandes.edu.co/es/publicaciones/libros/politicas-publicas-valor-publico-y-gobernanza-colaborativa>
- UNIR (2021). ¿Qué es la estructura empresarial y qué tipos existen? Revista UNIR.  
<https://www.unir.net/empresa/revista/estructura-empresarial/#:~:text=Se%20entiende%20por%20estructura%20empresarial,y%20su%20funcionamiento%20en%20general>.
- Vara, A. (2010) Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa., Lima: Universidad de San Martín de Porres.  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vigoda, E. (2004). Collaborative public administration: Some lessons from the Israeli experience. *Managerial Auditing Journal*, 19(6), 700-711.  
[https://www.researchgate.net/publication/235278103\\_Collaborative\\_public\\_administration\\_Some\\_lessons\\_from\\_the\\_Israeli\\_experience](https://www.researchgate.net/publication/235278103_Collaborative_public_administration_Some_lessons_from_the_Israeli_experience)

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El Compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p> <p><b>Objetivo Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</li> <li>• Identificar el nivel de la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</li> <li>• Identificar la relación existente entre las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</li> </ul>	<p>HI : Si existe relación directa y positiva entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.</p> <p>H0 : No existe relación directa y positiva entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Compromiso organizacional</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectivo</li> <li>• Normativo</li> <li>• Continuidad</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> <b>Gestión pública colaborativa</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuras de colaboración interna</li> <li>• Actividades de colaboración externa</li> <li>• Actividades de gestión intrainstitucional</li> <li>• Actividades de gestión interinstitucional</li> </ul>	<p><b>Población</b> <i>Estará constituida servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</i></p> <p><u>Criterios de inclusión</u> <i>Servidores públicos bajo el régimen laboral público (DL. 276)</i> <i>Servidores públicos que se encuentren laborando a la fecha del estudio</i></p> <p><u>Criterios de exclusión</u> <i>Servidores públicos bajo el régimen laboral CAS (DL.1057)</i> <i>Servidores públicos que han manifestado su deseo de no participar en la investigación</i></p> <p><b>Muestra</b> <i>Conformado por 44 servidores públicos según los criterios de inclusión y exclusión descritos. El tipo de muestreo es no probabilístico en razón a que participaran en la investigación todos los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao</i></p>	<p><b>Método:</b> Inductivo-Deductivo Analítico Hipotético -Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional El diseño se diagrama de la siguiente forma.:</p> <div style="text-align: center;"> <p>Figura 01: Representación del diseño de investigación</p> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p>M: muestra en la que se realiza el estudio que está conformada por los servidores públicos O: información relevante sobre las variables del estudio r: Relación entre las variables del estudio</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Ficha resumen</p>

## ANEXO 2

### Cuestionario para medir compromiso organizacional

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo(D)	Indeciso (I)	De acuerdo(A)	Muy de acuerdo (MA)

N°	<b>VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION AFECTIVA</b>					
1	Me siento como parte de la familia de la Organización					
2	Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en la organización					
3	El trabajar en la organización tiene un gran significado para mí.					
4	La organización realmente merece mi felicidad.					
5	Me siento orgulloso(a) de contarle a otras personas que trabajo en esta organización					
6	Sería feliz si trabajara en esta organización toda la vida hasta mi jubilación					
7	Siento que los problemas que tiene la organización también son mis problemas					
	<b>DIMENSION NORMATIVO</b>					
8	Siento una obligación en permanecer en la organización					
9	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la organización					
10	Me sentiría culpable si abandonara esta organización ahora.					
11	Esta organización merece mi lealtad					
12	Sería un error dejar la organización, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.					
13	Le debo mucho a esta organización					
	<b>DIMENSION CONTINUIDAD</b>					
14	Me interesa lo que pasará si dejara de trabajar en la organización, aún sin tener otro trabajo seguro.					

15	Sería muy difícil para mí dejar la organización en este momento					
16	Mi vida sería afectada si decidiera dejar la organización ahora					
17	Representaría un costo económico para mí el abandonar esta organización ahora					
18	Trabajar en esta organización representa más una necesidad económica que un deseo sincero.					
19	Una consecuencia en dejar esta organización sería la falta de otras alternativas en donde trabajar					
20	Dejar la organización representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que tengo en esta organización					

Escala de medición de la variable Compromiso organizacional

<b>INTERVALO</b>	<b>NIVEL</b>
26-46	Bajo
47-73	Medio
74-100	Alto

### ANEXO 3

#### Cuestionario para medir gestión pública colaborativa

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	<b>VARIABLE 2: GESTIÓN PÚBLICA COLABORATIVA</b>	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN COLABORACIÓN INTERNA</b>					
1	El gobierno municipal trabaja de manera coordinada en colaboración con áreas y colaboradores					
2	El gobierno municipal se esmera por buscar diversos mecanismos que les permitan a sus áreas y colaboradores coordinar y trabajar en equipo que optimicen sus servicios.					
3	El gobierno municipal debe de involucrar a sus áreas, departamentos y colaboradores en la implementación de la política de desarrollo económico local.					
4	En mi opinión, el desarrollo local debe regirse a una estructura moderna de trabajo intraorganizacional					
5	Los empleados del gobierno municipal deben ser los únicos implementadores de la política de desarrollo económico local.					
6	Es preferible un modelo administrativo moderno con un control adecuado a un modelo menos estructurado.					
	<b>DIMENSIÓN COLABORACION EXTERNA</b>					

7	El gobierno municipal trabaja de manera estrecha en colaboración con otras organizaciones					
8	El gobierno municipal se esmera por buscar diversos mecanismos que les permitan contratar empresas que presten óptimos servicios.					
9	El gobierno municipal debe de involucrar a otras organizaciones en la implementación de la política de desarrollo económico local.					
10	En mi opinión, el desarrollo local debe regirse a una estructura moderna de trabajo colaborativo e interorganizacional					
11	Cree usted que manteniendo un dialogo con las organizaciones comunitarias y otras organizaciones gubernamentales mejorará el desarrollo económico del municipio.					
12	El gobierno local debe dirigir, pero no necesariamente hacerse responsable por las malas decisiones					
	<b>DIMENSIÓN GESTION INTRAORGANIZACIONAL</b>					
13	Empoderar a los funcionarios públicos para que tomen decisiones es una buena manera de gestionar los asuntos de desarrollo local.					
14	El gobierno municipal propone o ha propuesto alguna vez un sistema de gestión que le permita comprender la política de desarrollo económico local a nivel intraorganizacional					
15	Los servidores públicos buscan la colaboración y apoyo de los demás servidores para lograr objetivos institucionales					
16	Los servidores públicos cuentan con capacidades para gestionar los recursos institucionales					
17	Los servidores públicos cuentan con indicadores cuantitativos de gestión intrainstitucional					
18	Existe mecanismos que estimulen el buen desempeño de los servidores públicos al interno de la organización					
	<b>DIMENSIÓN GESTION INTERORGANIZACIONAL</b>					

19	Empoderar a los grupos comunitarios para que tomen decisiones es una buena manera de gestionar los asuntos de desarrollo local.					
20	El gobierno municipal propone o ha propuesto alguna vez un sistema de gestión que le permita comprender la política de desarrollo económico local a nivel interorganizacional					
21	Los servidores públicos buscan alianzas, colaboración y apoyo de otras instituciones o grupos de interés públicos o privados para lograr objetivos o desarrollar acuerdos o acciones comunes					
22	Los servidores públicos cuentan con capacidades para gestionar las alianzas estratégicas con otras instituciones o grupos de interés públicos o privados					
23	Los servidores públicos cuentan con indicadores cuantitativos de gestión interinstitucional					
24	Existe mecanismos que estimulen el buen desempeño de los servidores públicos orientados a gestionar vínculos, alianzas o colaboraciones con otras instituciones o grupos de interés públicos o privados					

Escala de medición de la variable Gestión Pública colaborativa

<b>INTERVALO</b>	<b>NIVEL</b>
24-56	Bajo
57-88	Medio
89-120	Alto

## ANEXO 4

### Ficha resumen para fuentes secundarias

A continuación, se presenta tabla que resume y permite ordenar las fuentes secundarias consultas.

N°	Autor	Título	Año	Tipo de Documento	Tema	Posible Uso	Referencia	Link 0 DOI
1	Karina Arias	Collaborative public management: proposal to explore public managers' attitudes towards inter-organizational collaboration	2015	Articulo	Gestión pública colaborativa	Para las dimensiones	Arias, K. (2015). Collaborative public management: proposal to explore public managers' attitudes towards inter-organizational collaboration Revista De Gestión Pública, 4(2), 191–215.	<a href="https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2231/2184">https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2231/2184</a>
	Vigoda, E.	Collaborative public administration: Some lessons from the sraeli experience.	2004	Articulo	Gestión pública colaborativa	Para marco teórico	Managerial Auditing Journal, 19(6), 700-711.	<a href="https://www.researchgate.net/publication/235278103_Collaborative_public_administration_Some_lessons_from_the_Israeli_experience">https://www.researchgate.net/publication/235278103_Collaborative_public_administration_Some_lessons_from_the_Israeli_experience</a>
	Aldana, E., Castillo, J. y Guerra, M.	Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia,	2017	Articulo	Compromiso organizacional	Para el marco teórico	Revista Espacios, 39(11),13	<a href="https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf">https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf</a>

## ANEXO 5 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

- Análisis de Confiabilidad

Del total de encuestas realizadas para medir la confiabilidad de los instrumentos: Cuestionario Compromiso organizacional y Cuestionario Gestión pública colaborativa, se obtuvieron un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.970$  y  $0.981$ , lo cual indica que los instrumentos son fiables.

*Fórmula:*

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario Compromiso Organizacional	0.970	20
Cuestionario Gestión Pública Colaborativa	0.981	24

- Validez interna

Para la validez interna de los instrumentos: Cuestionario Compromiso organizacional y Cuestionario Gestión pública colaborativa, se aplicó la fórmula "rs" de Spearman Brown luego de haber calculado la "r" Correlación de Pearson en los ítems de los instrumentos de medición. Se obtuvo un  $r_s = 0.947$  y  $0.980$  lo cual indica que los instrumentos son válidos.

*Fórmula:*

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \Rightarrow \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Instrumento	$r_s$	Observación
Cuestionario Compromiso Organizacional	0.947	Válido
Cuestionario Gestión Pública Colaborativa	0.980	Válido

## ANEXO 6

### Juicio de expertos

#### Matriz de Consistencia

TÍTULO: El Compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p> <p>Identificar el nivel de la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p> <p>Identificar la relación existente entre las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p>	<p>HI : Si existe relación directa y positiva entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022.</p> <p>HO : No existe relación directa y positiva entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p>	<p><b>Variable 1</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectivo</li> <li>• Normativo</li> <li>• Continuidad</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> Gestión pública colaborativa</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuras de colaboración interna</li> <li>• Actividades de colaboración externa</li> <li>• Actividades de gestión intrainstitucional</li> <li>• Actividades de gestión interinstitucional</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo correlacional</p> <p>El diseño se diagrama de la siguiente forma:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     A[Compromiso organizacional] --&gt; B[Gestión pública colaborativa]     B --&gt; C[Relación entre las variables del estudio]             </pre> </div> <p>M: muestra en la que se realiza el estudio que está conformada por los servidores públicos  O: información relevante sobre las variables del estudio  R: Relación entre las variables del estudio</p> <p><b>Población</b>  Estará constituida servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao, La Libertad, 2022</p> <p><b>Criterios de inclusión</b>  Servidores públicos bajo el régimen laboral público (DL. 276)  Servidores públicos que se encuentren laborando a la fecha del estudio</p> <p><b>Criterios de exclusión</b>  Servidores públicos bajo el régimen laboral CAS (DL.1057)  Servidores públicos que han manifestado su deseo de no participar en la investigación</p> <p><b>Muestra</b>  Conformado por 44 servidores públicos según los criterios de inclusión y exclusión descritos. El tipo de muestreo es no probabilístico en razón a que participaran en la investigación todos los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena de Cao</p> <p><b>Técnica e instrumento de Recolección de datos:</b>  Inductivo-Deductivo, Analítico, Hipotético -Deductivo  Cuestionario para medir el compromiso organizacional y gestión pública colaborativa</p>

## Cuestionario para medir compromiso organizacional

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo(D)	Indeciso (I)	De acuerdo(A)	Muy de acuerdo (MA)

Nº	VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION AFECTIVA</b>						
1	Me siento como parte de la familia de la Organización					
2	Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en la organización					
3	El trabajar en la organización tiene un gran significado para mí.					
4	La organización realmente merece mi felicidad.					
5	Me siento orgulloso(a) de contarme a otras personas que trabajo en esta organización					
6	Sería feliz si trabajara en esta organización toda la vida hasta mi jubilación					
7	Siento que los problemas que tiene la organización también son mis problemas					
<b>DIMENSION NORMATIVO</b>						
8	Siento una obligación en permanecer en la organización					
9	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la organización					
10	Me sentiría culpable si abandonara esta organización ahora.					
11	Esta organización merece mi lealtad					
12	Sería un error dejar la organización, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.					
13	Le debo mucho a esta organización					
<b>DIMENSION CONTINUIDAD</b>						
14	Me interesa lo que pasará si dejara de trabajar en la organización, aún sin tener otro trabajo seguro.					
15	Sería muy difícil para mí dejar la organización en este momento					
16	Mi vida sería afectada si decidiera dejar la organización ahora					
17	Representaría un costo económico para mí el abandonar esta organización ahora					
18	Trabajar en esta organización representa más una necesidad económica que un deseo sincero.					
19	Una consecuencia en dejar esta organización sería la falta de otras alternativas en donde trabajar					
20	Dejar la organización representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que tengo en esta organización					

## Cuestionario para medir gestión pública colaborativa

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	VARIABLE 2: GESTIÓN PÚBLICA COLABORATIVA	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN COLABORACIÓN INTERNA</b>					
1	El gobierno municipal trabaja de manera coordinada en colaboración con áreas y colaboradores					
2	El gobierno municipal se esmera por buscar diversos mecanismos que les permitan a sus áreas y colaboradores coordinar y trabajar en equipo que optimicen sus servicios.					
3	El gobierno municipal debe de involucrar a sus áreas, departamentos y colaboradores en la implementación de la política de desarrollo económico local.					
4	En mi opinión, el desarrollo local debe regirse a una estructura moderna de trabajo intraorganizacional					
5	Los empleados del gobierno municipal deben ser los únicos implementadores de la política de desarrollo económico local.					
6	Es preferible un modelo administrativo moderno con un control adecuado a un modelo menos estructurado.					
	<b>DIMENSIÓN COLABORACION EXTERNA</b>					
7	El gobierno municipal trabaja de manera estrecha en colaboración con otras organizaciones					
8	El gobierno municipal se esmera por buscar diversos mecanismos que les permitan contratar empresas que presten óptimos servicios.					
9	El gobierno municipal debe de involucrar a otras organizaciones en la implementación de la política de desarrollo económico local.					
10	En mi opinión, el desarrollo local debe regirse a una estructura moderna de trabajo colaborativo e interorganizacional					
11	Cree usted que manteniendo un dialogo con las organizaciones comunitarias y otras organizaciones gubernamentales mejorará el desarrollo económico del municipio.					
12	El gobierno local debe dirigir, pero no necesariamente hacerse responsable por las malas decisiones					
	<b>DIMENSIÓN GESTION INTRAORGANIZACIONAL</b>					
13	Empoderar a los funcionarios públicos para que tomen decisiones es una buena manera de gestionar los asuntos de desarrollo local.					
14	El gobierno municipal propone o ha propuesto alguna vez un sistema de gestión que le permita comprender la política de desarrollo económico local a nivel intraorganizacional					
15	Los servidores públicos buscan la colaboración y apoyo de los demás servidores para lograr objetivos institucionales					
16	Los servidores públicos cuentan con capacidades para gestionar los recursos institucionales					
17	Los servidores públicos cuentan con indicadores cuantitativos de gestión intrainstitucional					

18	Existe mecanismos que estimulen el buen desempeño de los servidores públicos al interno de la organización					
<b>DIMENSIÓN GESTIÓN INTERORGANIZACIONAL</b>						
19	Empoderar a los grupos comunitarios para que tomen decisiones es una buena manera de gestionar los asuntos de desarrollo local.					
20	El gobierno municipal propone o ha propuesto alguna vez un sistema de gestión que le permita comprender la política de desarrollo económico local a nivel interorganizacional					
21	Los servidores públicos buscan alianzas, colaboración y apoyo de otras instituciones o grupos de interés públicos o privados para lograr objetivos o desarrollar acuerdos o acciones comunes					
22	Los servidores públicos cuentan con capacidades para gestionar las alianzas estratégicas con otras instituciones o grupos de interés públicos o privados					
23	Los servidores públicos cuentan con indicadores cuantitativos de gestión interinstitucional					
24	Existe mecanismos que estimulen el buen desempeño de los servidores públicos orientados a gestionar vínculos, alianzas o colaboraciones con otras instituciones o grupos de interés públicos o privados					

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Rosa Beatriz Vidalón Moreno, con DNI Nº 18122105, con grado académico de: Maestra en comunicación empresarial

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir compromiso organizacional. Que consta de: 20 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 16 de noviembre del 2022.



Firma:  
Grado académico: Maestra en comunicación empresarial

DNI : 18122105  
Especialidad: Licenciada en Administración

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Rosa Beatriz Vidalón Moreno, con DNI Nº 18122105, con grado académico de: Maestra en comunicación empresarial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir gestión pública colaborativa. Que consta de: 24 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 16 de noviembre del 2022.



Firma:  
Grado académico: Maestra en comunicación empresarial

DNI : 18122105  
Especialidad: Licenciada en Administración

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Royer Mendoza Otiniano, con DNI N° 41051388, con grado académico de: Maestro en Administración de Negocios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir compromiso organizacional. Que consta de: 20 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 16 de noviembre del 2022.



Firma:

Grado académico: Maestro en Administración de Negocios.

DNI : 41051388

Especialidad: Licenciado en Administración

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Royer Mendoza Otiniano, con DNI Nº 41051388, con grado académico de: Maestro en Administración de Negocios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir compromiso organizacional. Que consta de: 24 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 16 de noviembre del 2022.



Firma:

Grado académico: Maestro en Administración de Negocios.

DNI : 41051388

Especialidad: Licenciado en Administración

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Denis Guzela Chávez Bejarano con DNI Nº 32823300 con grado académico de: Doctora en Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir compromiso organizacional. Que consta de: 20 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 16 de noviembre del 2022.



Firma:

Grado académico: Doctora en Administración

DNI : 32823300

Especialidad: Licenciada en Administración

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Denis Guizela Chávez Bejarano, con DNI N° 32823300 con grado académico de: Doctora en Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir gestión pública colaborativa. Que consta de: 24 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 16 de noviembre del 2022.



Firma:

Grado académico: Doctora en Administración

DNI : 32823300

Especialidad: Licenciada en Administración