



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA
SUBGERENCIA DE SALUD PÚBLICA DE LA
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. ALVARADO CHANGANAQUI, SARA SOFIA
DNI 41487191

Bach. ZENTENO ESCALANTE, LUYZA NATHANAELA
DNI 74383529

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Dra. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELÚ
DNI: 07971242 <https://orcid.org/0000-0001-5143-1677>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>
Secretario

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
DNI 09085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>
Vocal

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Gladys, Vincent, Alondra y Almendra por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más, y para que la vida nos depare un mejor futuro.

Sara Alvarado

A nuestros seres queridos por su apoyo y por compartir su alegría y entusiasmo en este proyecto de tesis y sobre todo por creer en nuestros objetivos.

Zenteno

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis, por su guía y orientación en la realización de la presente tesis. A nuestra Universidad Privada Telesup que nos brindó todo su apoyo y las facilidades que permitieron la obtención de nuestra presente tesis, y a la Municipalidad de Lima por permitirnos realizar la investigación.

RESUMEN

En la presente investigación cuyo título fue “Compromiso laboral y Gestión administrativa de los trabajadores de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022” cuya finalidad fue: determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, con nivel correlacional, diseño no experimental, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario, la población y muestra estuvieron compuesta por 50 empleados; empleo como análisis estadístico descriptivo las tablas y figuras de frecuencias mientras que el estadístico inferencial para contrastar las hipótesis se empleó el Rho de Spearman.

La evidencia estadística demostró por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.761 un grado positivo y alto, por otro lado, la significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 comprueba que la hipótesis alterna es verdadera, por lo tanto, el compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la entidad.

Palabras clave: compromiso laboral, gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control

ABSTRACT

In the present investigation whose title was "Work commitment and administrative management of the workers of the Sub-management of Public Health of the Metropolitan Municipality of Lima, 2022" whose purpose was: To determine the relationship between the work commitment of the workers and the administrative management of the Submanagement of Public Health of the Metropolitan Municipality of Lima, 2022. Methodologically, the research was of an applied type, with a quantitative approach, with a correlational level, non-experimental design, the data collection technique was the survey, while the instrument was the questionnaire, the population and sample were composed of 50 employees; Tables and graphs of frequencies were used as descriptive statistical analysis, while Spearman's Rho was used to test the hypotheses.

Statistical evidence demonstrated, through Spearman's Rho correlation coefficient of 0.761, a positive and high degree, on the other hand, the bilateral significance of 0.000 less than 0.05 proves that the alternative hypothesis is true, therefore, the work commitment of the workers workers is significantly related to the administrative management of the entity.

Keywords: Labor commitment, administrative management, planning, organization, management, control

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xvii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.3.1. Justificación teórica.....	21
1.3.2. Justificación práctica.....	21
1.3.3. Justificación metodológica	22
1.3.4. Justificación social	22
1.3.5. Justificación económica	22
1.4. Objetivos de la investigación	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos	22
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	27
2.2. Bases teóricas de las variables	29
2.2.1. Compromiso laboral.....	29

2.2.2. Gestión administrativa	34
2.3. Definición de términos básicos	40
III. MARCO METODOLÓGICO.....	44
3.1. Hipótesis de la investigación	44
3.1.1. Hipótesis general	44
3.1.2. Hipótesis específicas	44
3.2. Variables de estudio	44
3.2.1. Definición conceptual.....	44
3.2.2. Definición operacional.....	45
3.3. Tipo y nivel de la investigación	46
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	47
3.5.1. Población	47
3.5.2. Muestra	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	47
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	48
3.6.3. Validez	48
3.6.4. Confiabilidad	48
3.7. Métodos de análisis de datos	49
3.8. Aspectos éticos	49
IV. RESULTADOS	50
4.1. Resultados descriptivos.....	50
V. DISCUSIÓN	94
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	94
VI. CONCLUSIONES	96
VII. RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	105
Anexo 1: Matriz de consistencia	106
Anexo 2: Matriz de operacionalización	107
Anexo 3: Instrumentos	108
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	110

Anexo 5: Matriz de datos	114
Anexo 6: Propuesta de valor.....	118
Anexo 7: Reporte antiplagio menor a 30%	119
Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de consistencia de las variables	45
Tabla 2.	Prueba de validez de los instrumentos.....	48
Tabla 3.	Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso laboral	49
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad del instrumento gestión administrativa	49
Tabla 5.	Compromiso laboral	50
Tabla 6.	Compromiso afectivo.....	51
Tabla 7.	¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?.....	52
Tabla 8.	¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?.....	53
Tabla 9.	¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?.....	54
Tabla 10.	¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?.....	55
Tabla 11.	¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?	56
Tabla 12.	Compromiso de continuidad.....	57
Tabla 13.	¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?.....	58
Tabla 14.	¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?.....	59
Tabla 15.	¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?	60
Tabla 16.	¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?	61
Tabla 17.	¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?	62
Tabla 18.	Compromiso normativo	63
Tabla 19.	¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?.....	64
Tabla 20.	¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?	65

Tabla 21. ¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?	66
Tabla 22. ¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?	67
Tabla 23. ¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?	68
Tabla 24. Gestión administrativa	69
Tabla 25. Planeación.....	70
Tabla 26. ¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?.....	71
Tabla 27. ¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?.....	72
Tabla 28. ¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?	73
Tabla 29. ¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?	74
Tabla 30. Organización	75
Tabla 31. ¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?.....	76
Tabla 32. ¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?	77
Tabla 33. ¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?	78
Tabla 34. ¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?	79
Tabla 35. Dirección	80
Tabla 36. ¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?	81
Tabla 37. ¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?	82
Tabla 38. ¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?	83

Tabla 39. ¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?.....	84
Tabla 40. Control.....	85
Tabla 41. ¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?.....	86
Tabla 42. ¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?	87
Tabla 43. ¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?.....	88
Tabla 44. Correlación entre el compromiso laboral y la gestión administrativo ...	89
Tabla 45. Correlación entre el compromiso laboral y la planeación	90
Tabla 46. Correlación entre el compromiso laboral y la organización	91
Tabla 47. Correlación entre el compromiso laboral y la dirección	92
Tabla 48. Correlación entre el compromiso laboral y el control.....	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Compromiso laboral	50
Figura 2. Compromiso afectivo.....	51
Figura 3. ¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?.....	52
Figura 4. ¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?.....	53
Figura 5. ¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?.....	54
Figura 6. ¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?.....	55
Figura 7. ¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?	56
Figura 8. Compromiso de continuidad.....	57
Figura 9. ¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?.....	58
Figura 10. ¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?.....	59
Figura 11. ¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?	60
Figura 12. ¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?	61
Figura 13. ¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?	62
Figura 14. Compromiso normativo	63
Figura 15. ¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?.....	64
Figura 16. ¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?	65
Figura 17. ¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?	66
Figura 18. ¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?.....	67

Figura 19. ¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?	68
Figura 20. Gestión administrativa	69
Figura 21. Planeación.....	70
Figura 22. ¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?.....	71
Figura 23. ¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?.....	72
Figura 24. ¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?	73
Figura 25. ¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?	74
Figura 26. Organización	75
Figura 27. ¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?	76
Figura 28. ¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?	77
Figura 29. Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?	78
Figura 30. ¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?	79
Figura 31. Dirección	80
Figura 32. ¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?	81
Figura 33. ¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?	82
Figura 34. ¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?	83
Figura 35. ¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?.....	84
Figura 36. Control.....	85
Figura 37. ¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?.....	86

Figura 38. ¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?	87
Figura 39. ¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?.....	88

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el compromiso laboral es el reto que enfrentan las organizaciones tanto públicas como privadas, por diferentes factores provocadores de incomodidades e inestabilidades en empleados por las frecuentes rotaciones, la ausencia de seguridad laboral, el progreso tecnológico, excesiva carga de trabajo el cual no es recompensado, por este motivo la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima tiene un arduo trabajo para el estímulo de ambiente laboral incitante y atractivo y con capacidad del compromiso de los empleados y así se realicen efectivamente y con rendimiento. La mencionada Subgerencia de Salud Pública deja notar que en ciertas situaciones empleados no sienten en la mayoría de las situaciones que son distinguidas con respecto a la buena labor administrativa desempeñada.

De ahí el interés de esta investigación, brindar información actualizada y precisa para satisfacer las necesidades de la empresa en la toma de decisiones, para mayor claridad se realizarán 7 capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I. Problema de Investigación: en el cual se detalla el planteamiento del problema; formulación del problema que contiene problema general y específico; justificación teórica, práctica, metodológica, social y económica y el objetivo general y específico.

Capítulo II. Marco teórico: en donde se desarrollan los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas donde se explica el sustento de las variables, dimensiones e indicadores y la definición de términos básico.

Capítulo III. Método y materiales: hipótesis general y específico, las variables de estudio, tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo IV. Resultados: la aplicación del trabajo de campo que se visualiza en las tablas y los figuras que corresponden a la parte descriptiva y la parte inferencial que es la validación de la hipótesis.

Capítulo V. Discusión: en esta parte se considera otros antecedentes similares y lograr encontrar, similitudes, diferencias con el trabajo actual.

Capítulo VI. Conclusiones: puntos finales que servirán para informar a la empresa.

Capítulo VII. Recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, se aprecia como las organizaciones tanto públicas como privadas han respondido a la crisis sanitaria generada por la Covid-19; en cuanto a las entidades públicas como los municipios, se observa la respuesta y resiliencia a la actual y quizás próximas crisis (Choi y Wehde, 2020, citados Vergaray, 2022); la Covid -19 no sólo reto a las instituciones de salud de la mayoría de los países, sino que afecto considerablemente a todas las organizaciones tanto privadas como públicas (Díaz-Cassou, Deza y Moreno, 2020)

En el contexto internacional, casi la totalidad de los países con el propósito de incrementar la efectividad de las instituciones públicas, la actual situación post pandemia ha revelado y destacado una serie de problemas y zozobra dentro de las mismas, demostrando una ausencia de compromiso, la que se ha presentado inclusive antes de la Covid-19 (Enríquez y Sáenz, 2021); por otro lado, la mayoría de los países han adolecido el impacto y las consecuencias de la pandemia, repercutiendo considerablemente en la gestión administrativa y ocasionando un retroceso, sensatamente en una época donde se traslada a una forma de vivir, asimismo, acoplarse al trabajo virtual o a distancia (Eliyana, et. al., 2019)

En los países latinoamericanos, como Ecuador necesitan la rigurosa practica de los procesos y actividades administrativas en las organizaciones; cuando no se tiene conocimiento sobre el desempeño laboral de los empleados entre otros procesos, generando que la gestión administrativa sea afectada considerablemente (Gonzales, et. al., 2020), en las organizaciones de Argentina, Chile y Colombia en donde están habituados a mantener ciertas conductas para gestionar los procesos administrativas, con actividades de control previamente determinados, tienen la necesidad de acoplarse a la situación actual en el que se establecen diversas normas administrativas, lo que ha ocasionado perjuicios a la administración de la organización, no obstante, esto ha permitido conocer y reconocer las fallas de las organizaciones tanto privadas como públicas (International Budget Partnership, 2020)

En el ámbito nacional, el 70% de los empleados no se encuentran motivados y tampoco identificados con las organizaciones, mostrando un compromiso laboral débil (Guerrero-Bejarano, et. al., 2021); por otro lado, en las instituciones públicas el 27% de los empleados presentaron un nivel de compromiso laboral bajo, lo que no permite lograr los objetivos y metas de las organizaciones (Puma y Estrada, 2020) El Colegio de Sociólogos del Perú indicó que la Covid-19 ha conseguido que las instituciones públicas se adapten a una nueva metodología de trabajo, esto ha provocado un manejo inadecuado de la gestión administrativa tanto en la planeación, dirección y como control que permiten la conducción de la función operacional de la institución (Manrique, 2020); asimismo, muchas organizaciones no tienen definidas correctamente las teorías administrativas, por lo que mostraron una deficiencia del 65% en la gestión administrativa (Revilla y Donayre, 2020)

En el ámbito local, la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, presenta dos problemas muy importantes, primero porque no se emplean de manera adecuada los componentes de la gestión administrativa, contando con empleados que actualmente ocupan cargos que no tienen el perfil requerido, por otro lado, los documentos administrativos están desactualizados, esta deficiencia puede ser causado por el segundo problema la ausencia de compromiso laboral de los empleados, en vista que estos no están motivados, no hay liderazgo y las actitudes y la conducta laboral de los empleados posiblemente tienen un efecto relevante en los resultados tanto de mediano como de largo plazo de las organizaciones que pueden afectar desfavorablemente en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación del **compromiso laboral** de los trabajadores y la **gestión administrativa** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1 ¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?
- PE 2 ¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?
- PE 3 ¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?
- PE 4 ¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Se justificó teóricamente porque tomo en consideración los conceptos proporcionados por Robbins y Judge para el compromiso laboral y por Robbins y Coulter para la gestión administrativa y por investigaciones que estudiaron a las variables de manera conjunta o independiente; recopila y estudia la información o datos, los cuales se emplearon para optimizar el crecimiento organizacional y por consiguiente contribuyeron como respaldo para futuras investigaciones.

1.3.2. Justificación práctica

Se justificó de manera práctica porque los efectos de la investigación fueron considerados como inicio para crear y poner en práctica estrategias de administración o patrones dirigidas a optimizar los procesos y actividades en provecho del compromiso laboral de los empleados, asimismo, se proporcionó una serie de alternativas de solución que colaboraron en el fortalecimiento del compromiso laboral en los empleados.

1.3.3. Justificación metodológica

Se justificó metodológicamente porque la investigación permitió el empleo de un cuestionario para cada variable con el propósito de recolectar la información pertinente y relevante que permitieron de sustento para fundamentar la investigación; destacando el empleo de la encuesta como mecanismo para recolectar la información.

1.3.4. Justificación social

Se justificó socialmente porque la investigación buscó el fortalecimiento de la sociedad de forma objetivo; del mismo modo, la información volcada en la investigación colaboró en el mejoramiento de ambas variables; por otro lado, los resultados alcanzados se emplearon en la puesta en marcha de estrategias nuevas practicadas a los empleados lo cual repercutirá en la mejora del servicio a la comunidad.

1.3.5. Justificación económica

Se justificó económicamente porque los resultados de la investigación permitirán a la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima cumplir con los objetivos y metas institucionales para lo cual se cumple con el presupuesto asignado para tal fin, con la finalidad de solicitar nuevamente la partida presupuestal al Ministerio de Economía y Finanzas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre el **compromiso laboral** de los trabajadores y la **gestión administrativa** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

- OE 2 Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.
- OE 3 Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.
- OE 4 Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Dentro de los trabajos previos del contexto nacional se consideró la investigación de Ramírez y Ramírez (2020) titulada *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional en la Coopac San Martín de Porres Tarapoto, 2020*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad César Vallejo; cuyo **objetivo** fue la determinación de como la gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional en la entidad. **Metodológicamente** fue básica, correlacional, no experimental, cuantitativa, transversal y la muestra estuvo conformada por 85 empleados. **Concluyó** que la gestión administrativa se vincula con un alto nivel con el compromiso organizacional en la entidad, correspondiendo que toda mejora en la gestión administrativa conllevara a que la entidad tenga un compromiso organizacional elevado.

Su **aporte** más relevante fue contar con una serie de procesos y actividades dentro de la gestión administrativa que estén debidamente programadas y presupuestadas correctamente conforme a los requerimientos y necesidades de las diferentes áreas de trabajo.

Mientras que en la investigación de Silva y Tapullima (2021) cuyo título fue *Absentismo y presentismo laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad Científica del Perú; cuyo **objetivo** general fue la determinación de como el absentismo y presentismo se vincula con el compromiso organizacional de los empleados. Dentro del marco **metodológico** fue correlacional, básico, no experimental, transversal, cuantitativa y la muestra estuvo constituida por 80 empleados. **Concluyó** que el absentismo y el presentismo de los empleados se relacionan de manera muy significativa y positiva con el compromiso organizacional; por otro lado, el nivel de absentismo y presentismo presentó un nivel regular el cual conllevo a que el compromiso organizacional fue también regular.

Su **aporte** más importante de la investigación fue el fortalecimiento del compromiso organizacional de los empleados por medio de capacitaciones y talleres motivacionales que facilitan al empleado compenetrarse y vincularse con la entidad local; por otro lado, brindar a los colaboradores las condiciones laboral pertinentes y adecuadas.

En la investigación de Andrade (2021) titulada *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad de Huánuco; tuvo como **objetivo** principal la determinación de cómo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionan. Dentro del ámbito **metodológico** la investigación fue básico, correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal y la muestra fue de 52 empleados. **Concluyó** que entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se correlacionaron de manera significativa, directa y moderada; por otro lado, la condición de trabajo y el beneficio económico se vinculan de manera positiva y significativa con el compromiso organizacional, mientras que la significación de la tarea no.

Su **aporte** más importante de la investigación fue que el compromiso organizacional y sus elementos afectivo, de continuidad y normativo se incrementaron debido al fortalecimiento de la satisfacción laboral fundamentado en la optimización de la significación de la tarea, el beneficio económico de los empleados y la condición del trabajo que ofrece la entidad.

Asimismo, la investigación de Fernández (2022) titulada *Gestión administrativa como estrategia para mejorar la calidad de los servicios en la Municipalidad Distrital de La Victoria, Lima 2019*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad Señor de Sipán; cuyo **objetivo** general fue la propuesta de un modelo de gestión administrativa para optimizar la calidad de servicio en la institución. Dentro del marco **metodológico** fue descriptiva, aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y la muestra fue de 355 usuarios. **Concluyo** que la gestión administrativa presentó un nivel medio, mientras que la calidad de servicio fue de nivel medio; con el propósito de mejorar la calidad de servicio se formularon planes, la gestión participativa, la motivación

del personal, el reclutamiento de personal, programas de capacitación, el manejo de reclamos, el bienestar del personal y la comprobación del desempeño.

Su **aporte** fundamental fue el involucramiento de todo el personal en la evaluación frecuente del desempeño con la finalidad de identificar los defectos y optimizarlos por medio de talleres, planes de trabajo, sugerencias realizadas a los empleados; asimismo, realizar la implementación de una serie de estrategias para optimizar la atención al cliente, y comprobar las modificaciones que se puedan realizar en cada departamento de la entidad.

Finalmente, en la investigación nacional de Cahuana (2022) titulada *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022*, tesis de licenciatura en administración de la Universidad César Vallejo; cuyo **objetivo** principal fue la determinación de como la gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional. Dentro de la **metodología** fue básica, correlacional, cuantitativa, no experimental, transversal y la muestra fue de 45 empleados. **Concluyó** que la gestión administrativa se relacionó significativamente con el compromiso organizacional, del mismo modo, la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, quiere decir la mejora en la gestión administrativa genera un mayor compromiso laboral de los empleados de la entidad.

Su **aporte** relevante consistió en la implementación de estrategias dirigidas a asegurar y fortalecer el compromiso organizacional por medio de la gestión administrativa, puesto que, ambas variables se relacionan; para ello, se impulsa la participación de los empleados en ciertas decisiones, lo que motivara a incrementar su compromiso afectivo, por otro lado, reducir la inseguridad con relación a su permanencia que incentivará el compromiso normativo y valorar su participación en el cumplimiento de los objetivos institucionales para motivar el compromiso de continuidad.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Dentro de los antecedentes internacionales se tomó en consideración inicialmente la investigación de Aimacaña (2021) cuyo título fue *Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa Seguid de la ciudad de Ambato*, tesis de maestría en administración de empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en donde se planteó como **objetivo** general la propuesta de actividades y acciones para la optimización del compromiso laboral de los empleados. Dentro de la **metodología** fue no experimental, descriptiva, cuantitativa, transversal y la muestra fue 30 empleados. **Concluyó** que la investigación para analizar al compromiso organizacional consideró la teoría de Meyer y Allen, por otro lado, la optimización del compromiso organizacional demostró que los empleados tengan un clima organizacional adecuado y que se ve reflejado en su desempeño y desarrollo de sus principales y excepcionales actividades.

Su **aporte** más importante fue el empleo del reconocimiento interno para comprometer afectivamente al empleado con su organización, con ellos, se favorecerán la percepción de tener derecho, por medio del reconocimiento a los logros alcanzados sin dejar de ser productivos y colaborar con la institución.

El estudio de Rodríguez (2021) titulado *Gestión administrativa y estructura organizacional: Caso Comercial Súper Pacocha del Cantón Pajan, año 2021*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; tuvo como **objetivo** principal la determinación de qué manera incide la gestión administrativa en la estructura organizacional de la empresa. **Metodológicamente** fue explicativo, mixta, no experimental, transversal y la muestra fue de 15 empleados. **Concluyó** que la gestión administrativa fue incidida de forma directa por la composición organizacional, por otro lado, se ha considerado que la gestión administrativa no fue la apropiada, además se consideró que la gestión administrativa no es la idónea para posicionar la organización y que uno de los problemas fue el desconocimiento de los empleados.

Su **aporte** más relevante consistió en la implementación de programas de capacitación y talleres relacionados con la administración, del mismo modo, en

temas vinculados a la captación de clientes; por otro lado, resalta la implementación de cambios organizacionales en la gestión administrativa con la intención de mejorar los procesos y actividades.

Sobre el compromiso organizacional se consideró la investigación de Malo y Morejón (2022) titulada *Análisis del efecto del Employer Branding en el compromiso organizacional*, tesis de maestría en gestión del talento humano de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; cuyo **objetivo** principal fue el análisis de como el employer branding incide en el compromiso organizacional. Dentro del marco **metodológico** fue de tipo básico, explicativa, cuantitativa, no experimental, transversal y la muestra estuvo conformada por 100 empleados. **Concluyó** que la ausencia de estrategias relacionadas con el employer branding incidió significativamente en que el compromiso de los empleados hacia la organización sea bajo, del mismo modo, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo presentaron un nivel medio, la mayoría de los empleados laboran más por necesidad y no por la lealtad a la organización.

Su **aporte** principal fue la implementación y aplicación de mayores y mejores incentivos y recompensas, asimismo, de la integración entre los empleados de la organización, también, el fortalecimiento de comunicación para fortalecer y asegurar el compromiso a través del afectivo, de continuidad y normativo.

En la investigación de Rodríguez (2022) titulada *Gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado y Desarrollo Local del Cantón Jipijapa, periodo 2017-2021*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; tuvo como **objetivo** general el análisis de como incide la gestión administrativa en el desarrollo local. La **metodología** empleada fue básica, mixta, explicativa, no experimental, transversal y la muestra fue de 380 empleados. **Concluyó** que la ejecución de la gestión administrativa dentro de la institución no fue la apropiada, debido principalmente a la deficiente distribución de los recursos, la ausencia de estrategias, no se fomenta la motivación en el personal y finalmente no se programan capacitaciones para reforzar el conocimiento administrativo.

Su **aporte** fundamental fue la implementación y puesta en marcha de estrategias administrativas para mejorar la atención que facilite en los empleados una motivación mayor, del mismo modo, contar con una comunicación más fluida y oportuna, finalmente mejorar el desempeño de los empleados tanto interna como externa.

Finalmente, se consideró la investigación de Mero (2022) cuyo título fue *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad Municipal del Cantón Puerto López*, tesis de licenciatura en administración de empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; cuyo **objetivo** general fue la determinación de como la gestión administrativa incide en el desempeño laboral. **Metodológicamente** fue básica, no experimental, explicativa, mixta, transversal y la muestra fue de 130 empleados. **Concluyó** que no se cuentan con suficientes planes para lograr los objetivos y metas institucionales, por otro lado, de acuerdo a los empleados no se encuentran laborando mutuamente y existe ausencia de liderazgo que la institución necesita.

Su **aporte** principal fue la implementación de planes estratégicos para optimizar el desempeño de los empleados, por otro lado, se deben desarrollar e implementar equipos de liderazgo que incluyan a la mayoría de los empleados que promuevan el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Compromiso laboral

2.2.1.1. Definición

El compromiso laboral se refiere al grado en que un trabajador se identifica con una empresa en particular y los objetivos y metas de ésta, asimismo desea mantenerse en ella (Robbins y Judge, 2022)

Meyer y Allen en el año 1997, sostuvieron que el compromiso laboral está relacionado a la situación mental o psicológica, asimismo a una particularidad del interactuar de los empleados con la institución y presenta consecuencias en la adopción de decisiones relacionados a la continuidad o no como parte de la institución (Chiavenato, 2020)

Del mismo modo, Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) citados en Treviño y López (2022) indicaron que el compromiso laboral es el nivel donde los empleados se sienten reconocidos y distinguidos dentro de la organización, por este motivo, se consideran como parte de ella, del mismo modo se desarrollarán compromisos relevantes y de un éxito muy importante, sobresaliendo considerablemente su vinculación de mantenerse dentro de la institución.

El compromiso laboral también es considerado por Hoare y Leigh (2014) citado en Hurtado, et al., (2021) como la responsabilidad y obligación que tienen los empleados de retribuir con la organización en gratitud y correspondencia por los beneficios alcanzados; por esta razón, el compromiso con la organización es la parte donde el empleado se identifica y tiene el gusto de laborar en ella, asimismo, tendrá afinidad con los objetivos y metas de la organización en beneficio de ellos.

Finalmente, Griffin, et. al., (2020) sostuvieron que el compromiso laboral está asociado con la satisfacción lograda por los empleados cuando cumplen los objetivos planeados por la institución, en vista que esto sobresale en diferentes áreas o departamentos de la institución y no solo se vincula con la fidelidad y lealtad de los empleados a su puesto de trabajo.

El compromiso laboral se mide por medio de tres elementos, como el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, sustentados en la teoría de Mayer y Allen.

2.2.1.2. Dimensiones de la variable compromiso laboral

2.2.1.2.1. Dimensión 1: Compromiso afectivo

El **compromiso afectivo**, es la relación afectiva que se genera entre el empleado y la organización, tomando en consideración la satisfacción y gozo de necesidades, intereses y exigencias del empleado; del mismo modo, se vincula al entorno familiar en vista que se estrechan nexos sentimentales apropiados que promuevan la implicación del empleado y alcanzar un compromiso (Robbins y Judge, 2022)

Igualmente, Safadi, et. al., (2021) indicaron que corresponde a la pertenencia, la alternativa laboral que presentan los empleados con respecto a la

institución, corresponde al vínculo afectivo que no desean abandonar o renunciar a la organización ya que tienen en consideración que presenta una colaboración acertada entre los miembros, donde se presenta una conexión sentimental muy sólida y fuerte.

Asimismo, el compromiso afectivo involucra el reconocimiento personal con los objetivos y valores de la organización, el punto que la atadura sentimental, el reconocimiento y consecuencia con la organización (Santiago-Torner y Rojas-Espinosa, 2021).

Indicadores de la dimensión compromiso afectivo:

Indicador 1. Carga emocional

Corresponden a los sentimientos, recuerdos e ideas que se mantienen a pesar del anhelo de dejarlas atrás e imposibilita a la persona a estar tranquilo y estabilidad (Salvador, 2019)

Indicador 2. Pertinencia

Se refiere perteneciente o concerniente a aquello o a algo que viene a propósito, lo que es adecuado o coherente con algo que se aguarda. También se refiere a la oportunidad, acondicionamiento y conveniencia de una cosa o situación (Estrada y Mamani, 2020)

Indicador 3. Felicidad

Es el proceso de retener clientes ya ganados, que prosigan haciendo compras en virtud de sus experiencias favorables y beneficiosas que han tenido con la organización (Anchelia-Gonzales, et. al., 2021)

Indicador 4. Satisfacción

Se refiere al estado de placer y comodidad que se presenta cuando se ha completado o cumplido un anhelo o también cuando se ha cubierto una necesidad o requerimiento (Baez-Santana, et. al., 2019)

Indicador 5. Valores

Corresponden a los aspectos favorables que nos facilitan la convivencia con las demás personas de una manera justa con la finalidad de lograr un beneficio en conjunto (Quispe y Paucar, 2020)

2.2.1.2.2. Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El **compromiso de continuidad**, ocurre cuando el empleado percibe que tiene oportunidades de crecer o ascender lo cual permite su desarrollo y crecimiento profesional en vista que la organización concede el reconocimiento laboral que efectivamente merece el empleado, donde de forma voluntaria realiza o desarrolla horas extras laborales que posibilita la generación de nuevas competencias (Robbins y Judge, 2022)

Por otro lado, consiste en la intención del empleado a permanecer en la institución a lo largo de un tiempo prolongado, en vista que la organización se ha convertido en algo muy relevante para su vida por lo que considera que debe mantenerse en ella (Safadi, et. al., 2021)

Consiste también en el grado en que el empleado asevera que debe permanecer dentro de la organización, vinculándolo con el costo que conllevaría renunciar a su trabajo (Santiago-Torner y Rojas-Espinosa, 2021).

Indicadores de la dimensión compromiso de continuidad

Indicador 1. Remuneraciones

Corresponde a la retribución o recompensa que se brinda como contrapartida por la prestación de un servicio (Baez-Santana, et. al., 2019)

Indicador 2. Prestaciones

Se refiere a otorgar o conceder algo a otra persona para que lo emplee y posteriormente lo devuelva, colaborar a la consecución de algo (Quispe y Paucar, 2020)

Indicador 3. Beneficios

Involucra una actividad o resultado favorable y que por ende es bueno, positivo y puede propiciar a uno o muchos individuos, y del mismo satisfacer algún requerimiento o demanda (Anchelia-Gonzales, et. al., 2021)

Indicador 4. Renuncia

Corresponde al acto o hecho particular que una persona expresa su deseo o voluntad de no pertenecer de manera permanente o temporal en un centro laboral (Salvador, 2019)

Indicador 5. Familia

Agrupación de personas conformado por una pareja que generalmente están unidos por lazos tanto religiosos como legales, que conviene y presenta un plan de vida en común, y se complementa con los hijos y nietos (Estrada y Mamani, 2020)

2.2.1.2.3. Dimensión 3: Compromiso normativo

El **compromiso normativo** consiste en ciertas normas que la institución constituye con la finalidad de acatar con los procesos administrativos tomando en consideración en este nivel a las reglas y condiciones estipuladas en el contrato, del mismo modo, se manifiestan las reglas relacionadas con la seguridad que son realizadas a favor de los empleados (Robbins y Judge, 2022)

Igualmente, corresponde a la evaluación frecuente en vista que esto facilita mostrar que departamentos pueden ser aseguradas o que departamentos pueden ser fortalecidos para que alcancen el nivel siguiente, en vista que esto facilita la generación de fidelización y lealtad recíproca entre los empleados y la institución (Safadi, et. al., 2021)

Asimismo, se vincula con el grado en que el empleado percibe una responsabilidad moral de ser parte y mantenerse en la institución por los beneficios alcanzados que lo obligan a continuar en ella (Santiago-Torner y Rojas-Espinosa, 2021).

Indicadores de la dimensión compromiso normativo:

Indicador 1. Lealtad

Se refiere a una virtud de obediencia de la normatividad de gratitud, honestidad, admiración y fidelidad por ciertas cosas o sujetos (Quispe y Paucar, 2020)

Indicador 2. Fidelización

Corresponde al apego o adhesión de un cliente sobre un producto, marca o servicio, demostrada por la recurrencia de compra (Salvador, 2019)

Indicador 3. Sentimiento de culpa

Se refiere a la sensación o afecto intrínseco frecuente de haber realizado algo inapropiado, de ser una persona mala, de dañar a otras personas con sus acciones (Baez-Santana, et. al., 2019)

Indicador 4. Razones éticas

Consisten en las declaraciones morales que desarrolla afirmaciones y conceptualiza lo que es malo, bueno, permitido, obligatorio, entre otros, concerniente a una decisión, situación o acción (Estrada y Mamani, 2020)

Indicador 5. Razones morales

Corresponden al estudio incisivo de diversas situaciones o hechos específicos para establecer lo que está correcto o no, y de qué manera deben actuar el individuo (Anchelia-Gonzales, et. al., 2021)

2.2.2. Gestión administrativa

2.2.2.1. Definición

La gestión administrativa involucra administrar y monitorear los procesos y actividades laborales de los empleados, en consecuencia, sean llevadas a cabo de manera efectiva (Robbins y Coulter, 2018)

De acuerdo con Chiavenato (2020) la gestión administrativa es una etapa permanente y sistemático que implica una concatenación de labores alentadores,

como la planeación, organización, dirección y control; asimismo, recalca las labores desarrolladas por los empleados, mientras que la institución debe contar con una estructura competente.

Corresponde también a la agrupación de actividades con antelación planeadas al inicio de cada periodo, de manera estructurada, en otros términos en coordinación con la totalidad de los departamentos, del mismo modo, estas necesariamente tienen que estar focalizadas en el acatamiento de los objetivos y metas que favorezcan a la institución y su entorno, para que posteriormente sean llevadas a cabo según a las proyección y finalmente, se debe contar con un minucioso control, con la finalidad de asegurar el empleo y distribución de los recursos de manera apropiada (Hernández, 2020)

Del mismo modo, en la gestión administrativa se involucran una serie de actividades que se desarrollan en función a la finalidad planteada por la organización, los cuales necesariamente tienen que estar focalizados en optimizar los procesos o actividades tanto operativas como administrativas, por este motivo es de vital importancia que se mantenga una comunicación efectiva con la totalidad de departamentos que existan en la institución, con la finalidad que los empleados tengan claro hacia donde se anhela llegar (Munch, 2020)

Por último, la gestión administrativa remarca las labores desarrolladas por los empleados y la institución debe contar con una organización apropiada e idónea; muestra que la efectividad de la institución se consigue por el decremento de la labor del empleado y la efectividad del profesional; son justamente estos componentes los que constituyen los procesos administrativos que se pueden localizar en cualquiera de los departamentos de una institución, en otras palabras, la mayoría de las instituciones realizan actividades relacionadas a la planeación, organización, dirección y control (García, et. al., 2021)

La gestión administrativa estuvo medida a través de los componentes siguientes: planeación, organización, dirección y control.

2.2.2.2. Dimensiones de la variable gestión administrativa

2.2.2.2.1. Dimensión 1: Planeación

La **planeación** según (Robbins y Coulter, 2018), es el elemento donde se determinan la misión, visión y objetivos de la institución, teniendo la necesidad de contar con suficientes opciones de solución, teniendo también la necesidad de contar con los recursos indispensables que faciliten la consecución de los objetivos por medio de estrategias previamente planteadas.

Griffin (2011) citado en Arango y Ramos (2021), en la planeación se incluyen la definición de objetivo y metas, la identificación de recursos y la planificación de actividades a llevar a cabo en un periodo determinado.

Finalmente, Bernal (2013) citado en Mandivel, et. al., (2020) sostiene que planificar involucra que los empleados, procedan o ejecuten según las necesidades y requerimientos importantes de la organización en un futuro, de proyectar las actividades y acciones que se requiere ejercer, de adicionar ideas para colaborar en la toma de decisiones.

Indicadores de la dimensión planeación

Indicador 1. Objetivos

Corresponde al fin al que se anhela llegar o lo que se aspira alcanzar, también se define como lo que estimula a una persona a tomar decisiones (González, et. al., 2020)

Indicador 2. Metas

Es el termino o conclusión hacia el que se direccionan los anhelos y actividades, se relaciona con la finalidad y objetivo de un individuo u organización (Quispe, et. al., 2020)

Indicador 3. Planes

Planteamiento en el que se describe la manera y agrupación de mecanismos indispensables para realizar esa idea (Saavedra y Delgado, 2020)

Indicador 4. Modelos

Se refiere al ejemplo o manera que la persona se recomienda y persigue en la realización de una situación (Falconi, et. al., 2019)

2.2.2.2. Dimensión 2: Organización

La **organización**, de acuerdo con Robbins y Coulter, (2018) está focalizada en objetivos y metas, en vista que apunta a conseguir descubrimientos, de concebir ganancias o permitir dentro de la comunidad satisfacción; deliberadamente, su disposición se sustenta en la segmentación y distribución del trabajo entre el personal de la institución.

Asimismo, Griffin (2011) citado en Arango y Ramos (2021), la organización determina una estructura para establecer los materiales, el talento humano, los recursos financieros, el patrimonio y la tecnología; las instituciones se definen lucidamente como funciones administrativas que presentan la asignación de tareas y de recursos.

Por último, Bernal (2013) citado en Mandivel, et. al., (2020) la organización es un proceso o actividad gerencial frecuente, donde los responsables del funcionamiento de la institución toman las decisiones, para organizar de qué forma se tiene que utilizar el plan o como llevarlo a cabo durante el periodo, asimismo de responder sobre la colocación de obligaciones al conseguir cada uno la misión que tiene que defender y responder.

Indicadores de la dimensión organización

Indicador 1. Diseño

Proceso ingenioso que tiene como finalidad programar objetos que sean necesarios y estético (Falconi, et. al., 2019)

Indicador 2. Especialización

Es la actividad por la cual la organización se focaliza en un proceso específico o en un ambiente intelectual limitado en lugar de comprender el total de los procesos posibles o el total cognitivo (Saavedra y Delgado, 2020)

Indicador 3. Departamentalización

Corresponde al proceso que separa y agrupa las funciones de una organización según su tipo (González, et. al., 2020)

Indicador 4. Cadena de mando

También conocido como el canal de mando, se refiere al programa de envío de información y órdenes particular y específico de las organizaciones con conformación jerárquica vertical, autoritaria y fuerte (Quispe, et. al., 2020)

2.2.2.2.3. Dimensión 3: Dirección

La **dirección**, según Robbins y Coulter, (2018) es el acontecimiento de dirigir, otorgar liderazgo para cada uno de los empleados de la organización que tengan el anhelo de cumplir con los objetivos y metas de la institución; asimismo, se debe estimular y controlar los procesos administrativos para conseguir productividad, se debe conducir los ordenamientos por medio de los esfuerzos y sacrificios de participación de los empleados.

Del mismo modo, Griffin (2011) citado en Arango y Ramos (2021), sostuvo que consiste en orientar y guiar a los empleados, asimismo, es la capacidad de incidir en los empleados para que colaboren y cumplan con los objetivos y metas de la institución; quiere decir, impulsar la motivación de los empleados para que lleven a cabo sus labores de manera eficiente.

Bernal (2013) citado en Mandivel, et. al., (2020), finalmente sostuvo que es una de las actividades administrativas que se conduce a sostener la vía para alcanzar los objetivos y metas establecidas previamente por la institución, tomando en consideración métodos para realizar la gestión de sus actividades y operaciones que deben realizarse.

Indicadores de la dimensión dirección

Indicador 1. Liderazgo

Corresponde a la agrupación de habilidades y capacidades gerenciales que una persona presenta para incidir o impactar en la manera de ser y comportarse de los individuos o grupo de individuos (González, et. al., 2020)

Indicador 2. Comunicación

Se refiere al proceso o actividad responsable y juiciosa de conmutar entre dos o más personas con el propósito de difundir o recepcionar información (Quispe, et. al., 2020)

Indicador 3. Motivación

Es un estado intrínseco que activa, orienta y soporta el comportamiento del individuo con destino a las metas establecidas; es el estímulo que impulsa al individuo a desarrollar determinados procesos o actividades e insistir en ellas para concretarlas (Falconi, et. al., 2019)

Indicador 4. Comportamiento

La agrupación de respuestas, bien ser por la presencia o por la falta, que presenta un individuo en concordancia con su ambiente de estímulos e incentivos (Saavedra y Delgado, 2020)

2.2.2.2.4. Dimensión 4: Control

El **control**, para Robbins y Coulter, (2018) consistió en la valoración de la práctica de los procedimientos llevados a cabo en la institución comprendiendo, en su situación, actividades correctivas para conseguir los objetivos y metas establecidas; la característica principal del control es la aplicación de medidas correctivas indispensable con el propósito de certificar el cumplimiento de los objetivos institucionales, el control conlleva a la generación de información para tomar decisiones.

Griffin (2011) citado en Arango y Ramos (2021), indico que el control permite la comprobación que todo fluya conforme a las reglas determinadas con anticipación en la institución y que las labores o actividades se realicen de acuerdo a lo planificado; son actividades administrativas que involucran análisis y optimización del desempeño de los empleados con la finalidad de que cada actividad se desarrolle según lo planificado.

Por último, Bernal (2013) citado en Mandivel, et. al., (2020), incluye los procesos o actividades relacionadas con el seguimiento, supervisión, fiscalización

o monitoreo de los procedimientos y ejecución de los planes organizacionales, asimismo, está implicada por procesos o actividades de supervisión dirigido a la fiscalización de las actividades dentro de la institución de forma que se desarrolle adecuada y oportunamente y se puedan lograr los objetivos formulados.

Indicadores de la dimensión control

Indicador 1. Normatividad

Es la agrupación de normas y reglas que conducen comportamientos y procesos de acuerdo a los criterios y directrices de la organización (Aguilar, et. al., 2020)

Indicador 2. Acciones

Se refiere al acto o situación que involucra actividad, cambio, traslado y generalmente un individuo que se comporta de manera voluntaria, es lo contrario a quieto o sin movimiento (Sánchez y Marino, 2021)

Indicador 3. Entorno

Agrupación de situaciones o factores sean estos culturales, económicos, culturales, morales, entre otros, que circundan un individuo o cosa, que impacta en su desarrollo (Muñoz y González, 2019)

2.3. Definición de términos básicos

Actividad. Es la agrupación de labores indispensables para sostener, de manera constante y frecuente, el curso de la acción o proceso (Cabrera, et. al., 2021)

Calidad. Es la agrupación de atributos característicos a un objeto que atribuye la capacidad y habilidad para dar satisfacción a sus necesidades sean estas explícitas como implícitas (Vivas y Saavedra, 2018)

Clima laboral. Corresponden a la percepción y sensación que los empleados se determinan de la organización y que comete de inmediato en la realización de la organización (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Comportamiento organizacional. Se refiere al efecto probable de los empleados dentro del funcionamiento de la organización (Chiang y Candia, 2021)

Compromiso. Corresponde a una responsabilidad y deber adquirido, se refiere a la palabra dada (Hernández, et. al., 2021)

Confianza. Se refiere a la seguridad que tienen los empleados de su labor, la esperanza de que sus funciones se lleven a cabo de acuerdo a las expectativas de la organización (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Cultura organizacional. Corresponde a la personalidad de la empresa, la que describe y distingue su manera de ser y realizar las cosas y que presenta como sustento: los valores, visión y misión de la organización (Hernández, et. al., 2021)

Desempeño organizacional. Es el proceso por el cual se involucran un conjunto de elementos, como el talento, el entorno laboral, la estructura y los resultados que la organización espera que se cumplan (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Diseño de puestos. El reconocimiento de las labores requeridas para acatar con los objetivos y posteriormente conjugación en puestos y en una agrupación de labores que serán desarrolladas por un individuo (Vivas y Saavedra, 2018)

Efectividad. Se refiere a la inclusión de la eficiencia y eficacia, consiste en conseguir los resultados netamente establecidos por medio de un empleo adecuado de los recursos comprometidos (Ramírez, et. al., 2019)

Eficacia. Nivel en que un procedimiento o acción consigue y logra sus propósitos en el tiempo determinado (Ramírez, et. al., 2019)

Eficiencia. Es el vínculo que se presenta entre los recursos empleados y los productos y servicios elaborados; corresponde al empleo adecuado de recursos asignados y planeados (Ramírez, et. al., 2019)

Especialización. Un puesto laboral puede ser más o menos especializado cuando depende de la cantidad de labores que involucre y el control que el responsable tiene sobre estas (Vivas y Saavedra, 2018)

Estrategia. Establecimiento de los objetivos o finalidad durante un periodo largo de la institución y el plan de acción que se debe seguir para lograrlos (Vivas y Saavedra, 2018)

Jerarquización. La capacidad de las tareas de una institución por grado de autoridad en la estructura organizacional (Vivas y Saavedra, 2018)

Lealtad. Corresponde al carácter o atributo de un individuo; es el sentimiento de consideración y afecto, asimismo es la fidelidad hacia otro individuo, organización, comunidad, entre otros (Hernández, et. al., 2021)

Oportunidad de mejora. Corresponden a los componentes de administración o particularidades en los que la organización presenta sus pruebas mínimas y, por ende, los atributos a optimizar (Ramírez, et. al., 2019)

Organización. Se refiere a una agrupación de individuos que se vinculan entre sí, del mismo modo, emplean recursos de diferente naturaleza con el propósito de alcanzar los objetivos y metas establecidas en la institución (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Percepción. Es un procedimiento de la organización y explicación de la información sensitiva, lo que permite identificar situaciones que presentan sentido (Vivas y Saavedra, 2018)

Proceso. Agrupación de actividades y acciones coherentemente relacionadas para alcanzar el objetivo (Cabrera, et. al., 2021)

Reciprocidad. Es la actividad o acción que impulsa a retribuir de manera mutua a un individuo o cosa con otra, entregar y recibir con restricciones (Hernández, et. al., 2021)

Reconocimiento. Es la actividad o acción que caracteriza o define a un individuo entre otros individuos (Hernández, et. al., 2021)

Relaciones interpersonales. Corresponde a la acción mutua o interrelación entre dos o más individuos (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Responsabilidad. Es dar acatamiento y respeto a los deberes y ser meticuloso al momento de tomar decisiones o al momento de hacer algo (Chiang y Candia, 2021)

Retribución. Se refiere al salario que se desembolsa al empleado en forma de dinero o de insumos por las organizaciones tanto privadas como públicas (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Sentimiento de pertenencia. Es el reconocimiento parcial que una persona experimenta con relación a una agrupación u organización (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021)

Sistema. Agrupación de acciones y actividades relacionadas entre si que trabajan con un propósito en común (Cabrera, et. al., 2021)

Trabajo en equipo. Es la habilidad del empleado para laborar en común con sus compañeros de trabajo (Ramírez, et. al., 2019)

Usuario. Que emplea comúnmente un servicio en espera de un beneficio (Vivas y Saavedra, 2018)

Vinculación afectiva. Es un compromiso o alianza de amor, cuidado mutuo y empatía que vincula a los individuos entre sí (Chiang y Candia, 2021)

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG El **compromiso laboral** de los trabajadores se relaciona significativamente con la **gestión administrativa** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 El **compromiso laboral** de los trabajadores se relaciona significativamente con la **planeación** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

HE 2 El **compromiso laboral** de los trabajadores se relaciona significativamente con la **organización** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

HE 3 El **compromiso laboral** de los trabajadores se relaciona significativamente con la **dirección** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

HE 4 El **compromiso laboral** de los trabajadores se relaciona significativamente con el **control** de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Compromiso laboral

El compromiso laboral se refiere al grado en que un trabajador se identifica con una empresa en particular y los objetivos y metas de ésta, asimismo desea mantenerse en ella (Robbins y Judge, 2022)

Gestión administrativa

La gestión administrativa involucra administrar y monitorear los procesos y actividades laborales de los empleados, en consecuencia, sean llevadas a cabo de manera efectiva (Robbins y Coulter, 2018)

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.

Matriz de consistencia de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Compromiso laboral	La operacionalización contó con un instrumento donde se plasmaron 15 preguntas que están correlacionadas entre las variables. Este instrumento se llevó a cabo a 50 empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima; en el cual se recopiló la información sobre la percepción de estos con relación a las dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Carga emocional
			Pertinencia
			Felicidad
		Compromiso de continuidad	Satisfacción
			Valores
			Remuneración
			Prestaciones
		Compromiso normativo	Beneficios
			Renuncia
			Familia
Lealtad			
Fidelización			
Gestión administrativa	La operacionalización contó con un instrumento donde se plasmaron 15 preguntas que están correlacionadas entre las variables. Este instrumento se llevó a cabo a 50 empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima; en el cual se recopiló la información sobre la percepción de estos con relación a las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Sentimiento de culpa
			Razones éticas
			Razones morales
		Organización	Objetivos
			Metas
			Planes
			Modelos
			Diseño
		Dirección	Especialización
			Departmentalización
Cadena de mando			
Control	Liderazgo		
	Comunicación		
	Motivación		
	Comportamiento		
	Normatividad		
	Acciones		
	Entorno		

Nota. Elaboración propia

3.3. Tipo y nivel de la investigación

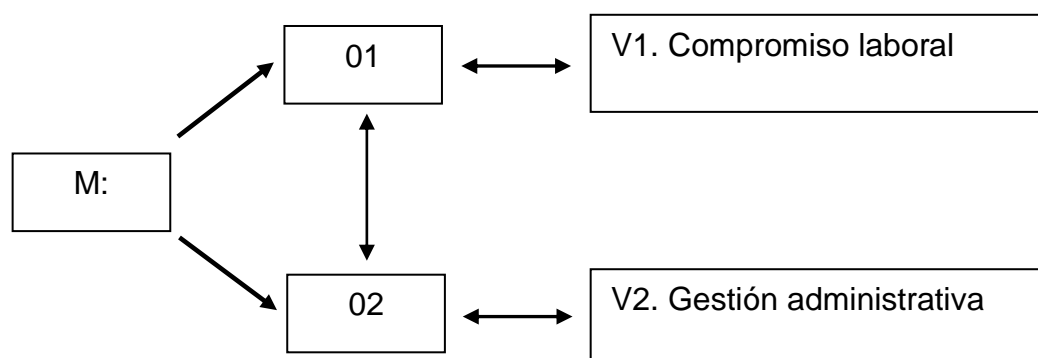
La investigación presentó un tipo aplicada, el cual tuvo como finalidad obtener el conocimiento y la información requerida para determinar un análisis y conclusiones, asimismo, engrandecer el conocimiento relacionada a las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Del mismo modo, tuvo un nivel correlacional, porque tuvo como objetivo determinar la relación o asociación del compromiso laboral con la gestión administrativa (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Su enfoque fue cuantitativo, porque está fundamentado en el cálculo numérico ordinal por medio de la estadística para estar al corriente de qué manera actúan las variables de investigación manifestándolo de forma ordinal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental y de corte transversal, el diseño tiene la particularidad de no manipular o alterar el comportamiento de las variables en el marco de su observación en el espacio y tiempo adecuado, sino que se respetó su situación o naturaleza y se presentó como tal. Asimismo, fue transversal porque la recopilación se desarrolló en un momento único (Hernández, et. al., 2014)



Donde:

M: Muestra

V1: Compromiso laboral

V2: Gestión administrativa

r: Relación

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Corresponde a la agrupación de individuos los que cuentan con algunas particularidades y atributos en común, y se desarrollan en un ambiente o en otro que presente la misma realidad, los cuales han satisfecho las condiciones que presentaron las investigadoras (Hernández, et. al., 2014), por ende, la población de la investigación estuvo constituida por 50 empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el periodo 2022.

Criterio de inclusión: se tomó en consideración a los empleados que laboran en la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, que aceptaron voluntariamente participar en la encuesta y su actividad esté relacionada con la administración.

Criterio de exclusión: no se tomó en consideración a los empleados que laboran en otras dependencias, se encuentran de vacaciones, descanso médico y con licencia de maternidad; asimismo, no se consideró a los empleados que se encuentran en casa por sospecha o dieron positivo por la Covid-19; por último, no se consideró a los usuarios, proveedores y al personal de mantenimiento y seguridad.

3.5.2. Muestra

Corresponden al muestreo censal que corresponde al empleo de la totalidad de sujetos que pertenecen a la población (Hernández, et. al., 2014), por consiguiente, como la población es pequeña se consideró la misma cantidad de empleados, 50 personas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta, la cual corresponde a la indagación e investigación de la información relacionada a las variables y dimensiones (Arias, 2016)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado en la recopilación de datos fue el cuestionario; que corresponde al documento en donde se presentan las preguntas o ítems elaboradas para medir las variables (Arias, 2016).

3.6.3. Validez

Es el proceso que permite realizar la verificación de que tan fiel y fidedigno es la investigación por este motivo se aplicó el juicio de expertos, el cual conforme a Bernal (2016) corresponde al enfoque de un individuo con experiencia sobre las variables de estudio, estos especialistas colaboraran en la eliminación de aspectos irrelevantes, asimismo, permite la incorporación de los más relevantes y/o realizar la modificación de las que sean necesarias. Los instrumentos fueron validados por dos expertos, por lo tanto, conforme a la tabla 2, en los instrumentos existe suficiencia.

Tabla 2.
Prueba de validez de los instrumentos

Expertos	Condición
Dra. Chirinos Gastelu, Teresa Giovanna	Existe suficiencia
Mg. Chirinos Gastelu, Juan Wilmer	Existe suficiencia

Nota. Elaboración propia

3.6.4. Confiabilidad

La prueba de confiabilidad es definida por Arias (2016) como la estabilidad y la solidez de los resultados que se alcancen, facilita conocer que tan equilibrados y adecuados pueden ser estos a la práctica de los cuestionarios que emplearon para conseguir la información que se necesitó en la investigación. Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó la Prueba de Confiabilidad Alpha de Cronbach.

En la tabla 3, se apreció que la confiabilidad del cuestionario relacionada a la variable compromiso laboral el cual estuvo conformado por 15 preguntas, presentó un valor de 0.853 por lo que se infiere como muy buena.

Tabla 3.*Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	15

Nota. Prueba piloto

En la tabla 4, se apreció que la confiabilidad del cuestionario relacionada a la variable gestión administrativa el cual estuvo conformado por 15 preguntas, presentó un valor de 0.832 por lo que se infiere como muy buena.

Tabla 4.*Prueba de confiabilidad del instrumento gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	15

Nota. Prueba piloto

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez acopiada la información y realizada la codificación de las respuestas se desarrolló una base de datos en Excel para que luego sea exportado al programa estadístico SPSS v.25.0, lo que permitió obtener los resultados estadísticos descriptivos por medio de las tablas de frecuencia y cruzada; del mismo modo, se obtuvieron los resultados estadísticos inferenciales a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, con lo cual, finalmente se plantearon las conclusiones y recomendaciones.

3.8. Aspectos éticos

Se cumplieron los aspectos éticos considerados por Álvarez (2018) los cuales fueron: primero la responsabilidad, correspondiente al manejo efectivo de los recursos en la implementación de los procesos y actividades; segundo la honestidad, que corresponde a la agrupación de intereses de la comunidad que deben primar sobre los intereses particulares y que las actuaciones del investigador deben contemplar la transparencia; tercero y último la confidencialidad, correspondiente a la información recolectada en la institución y en caso exista conflicto de interés el empleado se abstuvo de responder el cuestionario y, por ende, se veló por mantener el buen nombre de la entidad dentro y fuera de ella.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.
Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	En desacuerdo	5	10,0	10,0	26,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	11	22,0	22,0	48,0
	De acuerdo	7	14,0	14,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

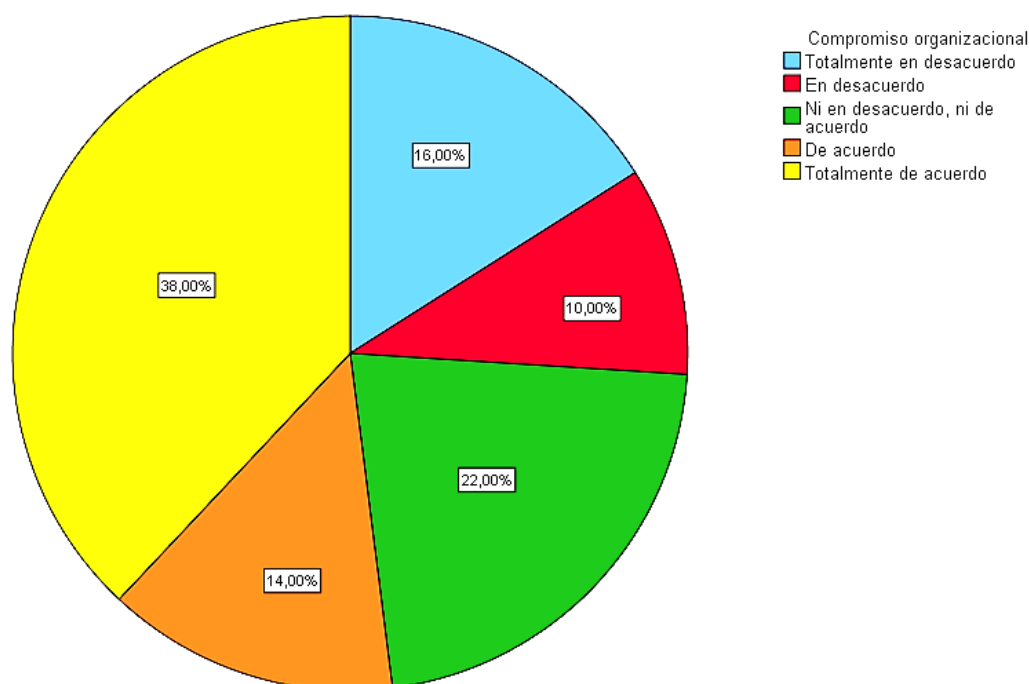


Figura 1. Compromiso laboral

Nota. Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 1, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con el compromiso laboral, asimismo, el 22.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 16.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 14.0% estuvieron de acuerdo y el 10.0% estuvieron en desacuerdo.

Tabla 6.
Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	20,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	17	34,0	34,0	54,0
	De acuerdo	3	6,0	6,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

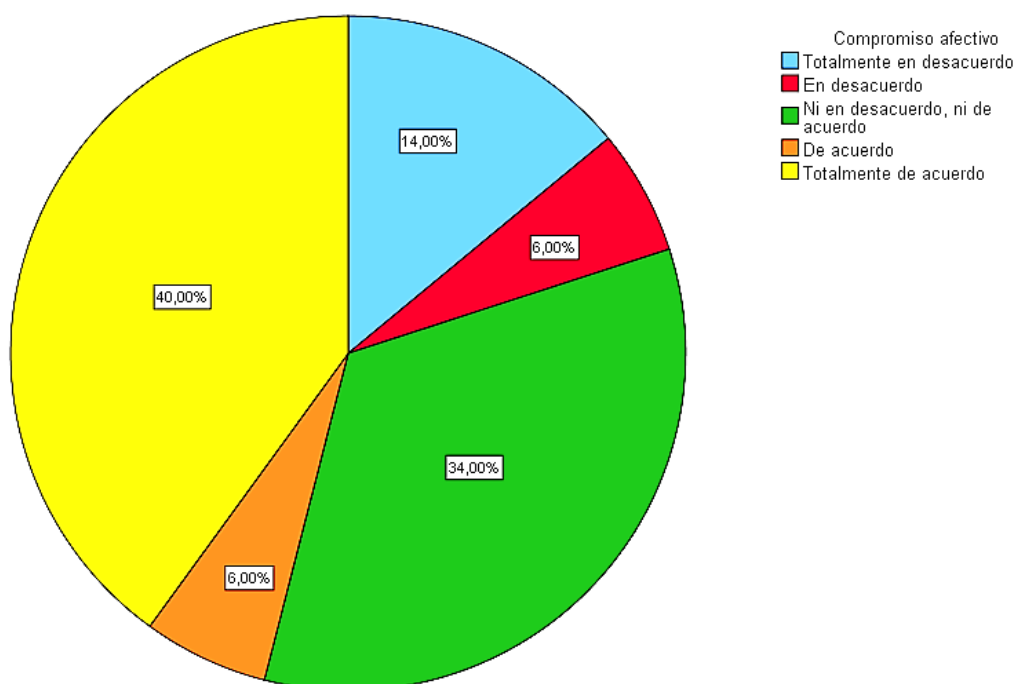


Figura 2. Compromiso afectivo

Nota. Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 2, se apreció que el 40.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con el compromiso afectivo, asimismo, el 34.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 6.0% estuvieron de acuerdo y el 6.0% estuvieron en desacuerdo.

Tabla 7.

¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0	32,0
	En desacuerdo	19	38,0	38,0	70,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

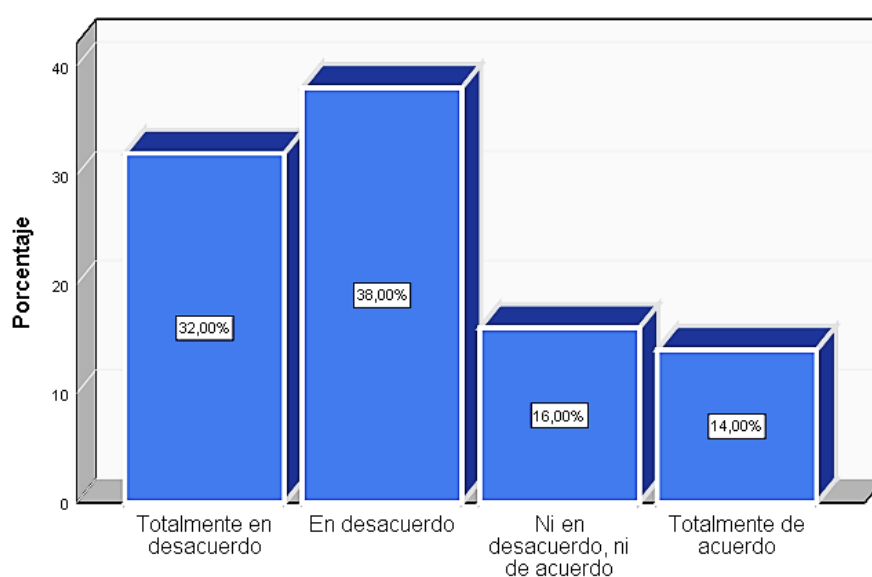


Figura 3. *¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 3, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones, asimismo, el 32.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 8.

¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	En desacuerdo	14	28,0	28,0	44,0
	De acuerdo	15	30,0	30,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

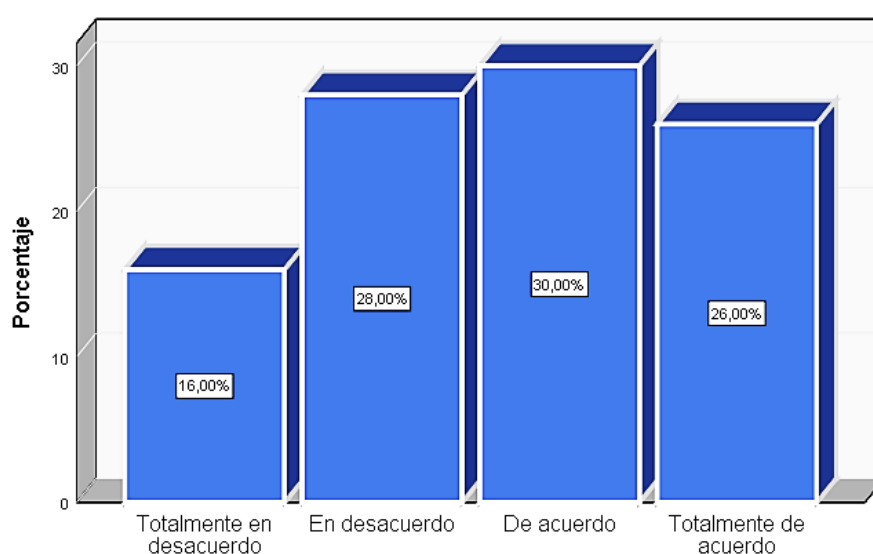


Figura 4. *¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 4, se apreció que el 30.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron de acuerdo que el sentimiento de pertenecer a la organización permitió laborar adecuadamente, asimismo, el 28.0% estuvieron en desacuerdo, el 26.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 16.0% estuvieron totalmente en desacuerdo y ninguno estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 9.

¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	18,0	18,0	18,0
	En desacuerdo	20	40,0	40,0	58,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	14	28,0	28,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

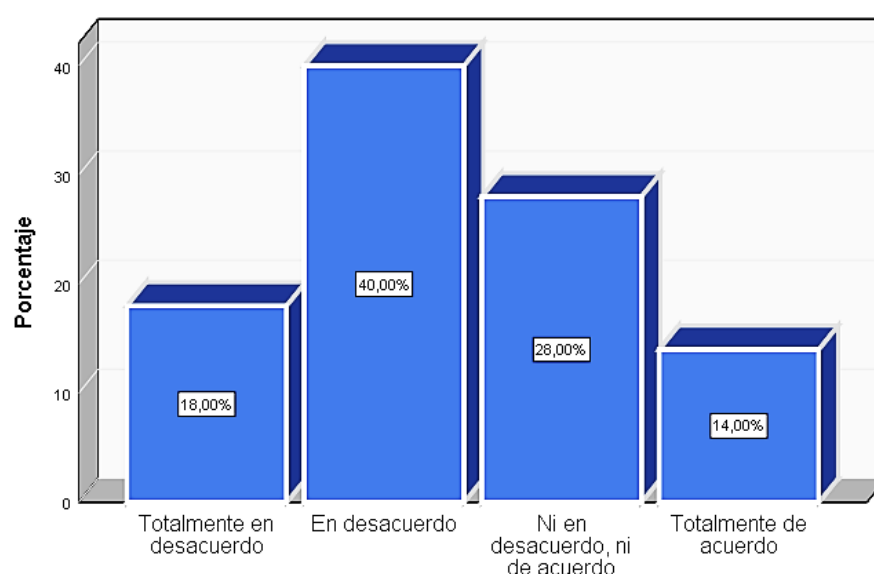


Figura 5. *¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 5, se apreció que el 40.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa, asimismo, el 28.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 18.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 10.

¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	40,0	40,0	40,0
	En desacuerdo	18	36,0	36,0	76,0
	De acuerdo	5	10,0	10,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

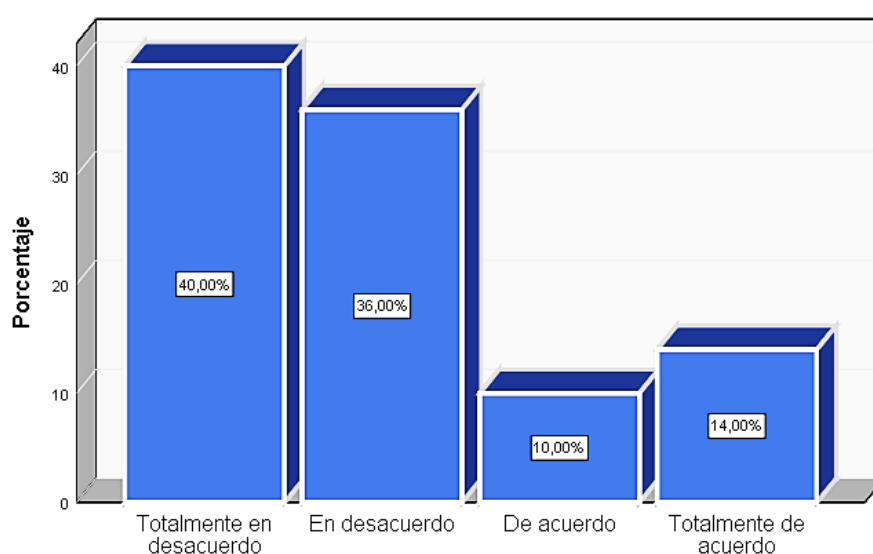


Figura 6. *¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 6, se apreció que el 40.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño, asimismo, el 36.0% estuvieron en desacuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 10.0% estuvieron de acuerdo y ninguno estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 11.

¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	42,0	42,0	42,0
	En desacuerdo	17	34,0	34,0	76,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	5	10,0	10,0	86,0
	De acuerdo	4	8,0	8,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

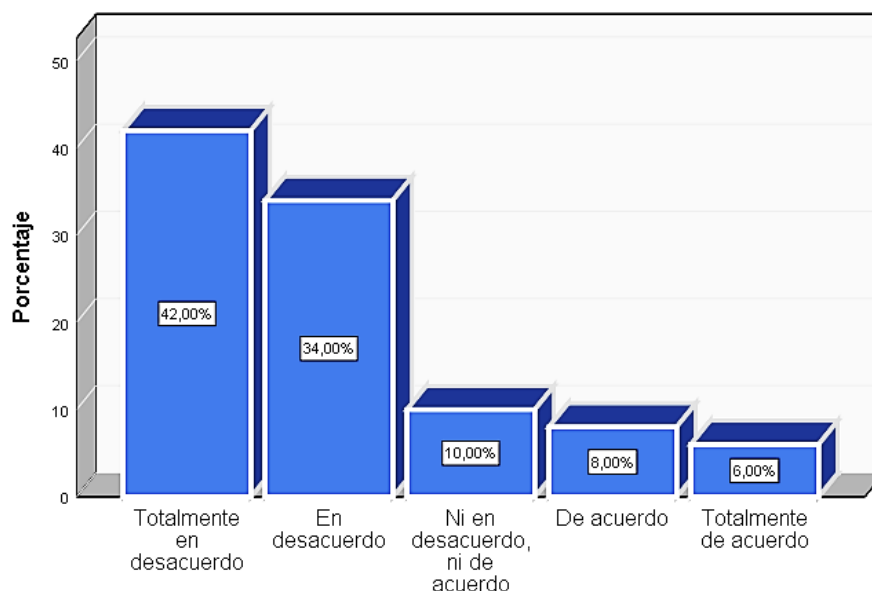


Figura 7. *¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 11 y figura 7, se apreció que el 42.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta, asimismo, el 34.0% estuvieron en desacuerdo, el 10.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8.0% estuvieron de acuerdo y el 6.0% estuvieron totalmente de acuerdo.

Tabla 12.
Compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	9	18,0	18,0	30,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	9	18,0	18,0	48,0
	De acuerdo	7	14,0	14,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

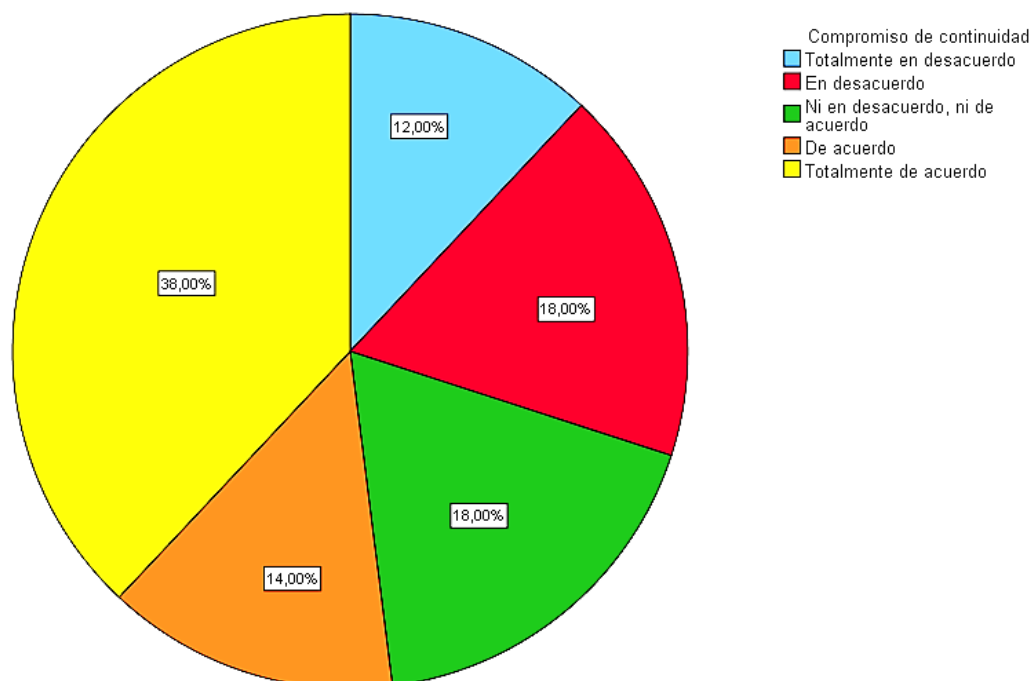


Figura 8. Compromiso de continuidad
Nota. Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 8, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con el compromiso de continuidad, asimismo, el 18.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 18.0% estuvieron en desacuerdo, el 14.0% estuvieron de acuerdo y el 12.0% estuvieron totalmente en desacuerdo.

Tabla 13.

¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	30,0	30,0	30,0
	En desacuerdo	11	22,0	22,0	52,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

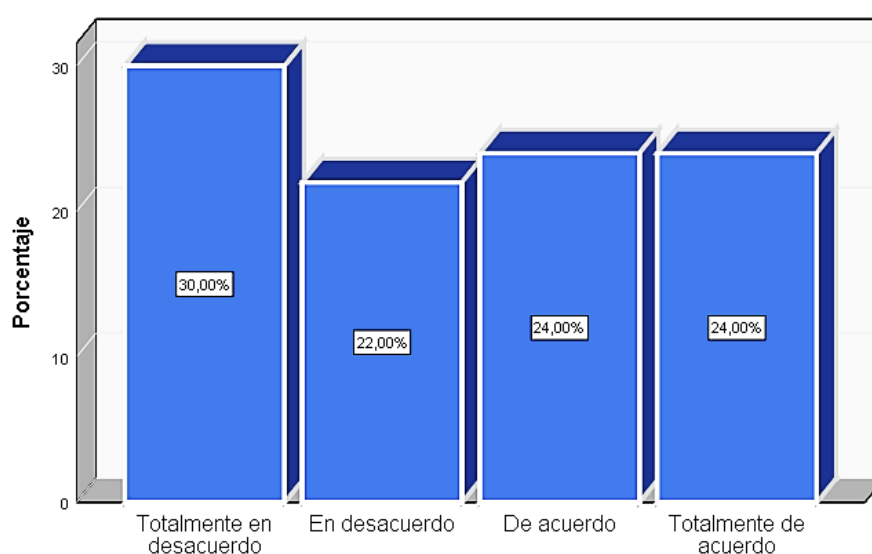


Figura 9. *¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 13 y figura 9, se apreció que el 30.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización, asimismo, el 24.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 24.0% estuvieron de acuerdo, el 22.0% estuvieron en desacuerdo y ninguno estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 14.

¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	23	46,0	46,0	66,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	10	20,0	20,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

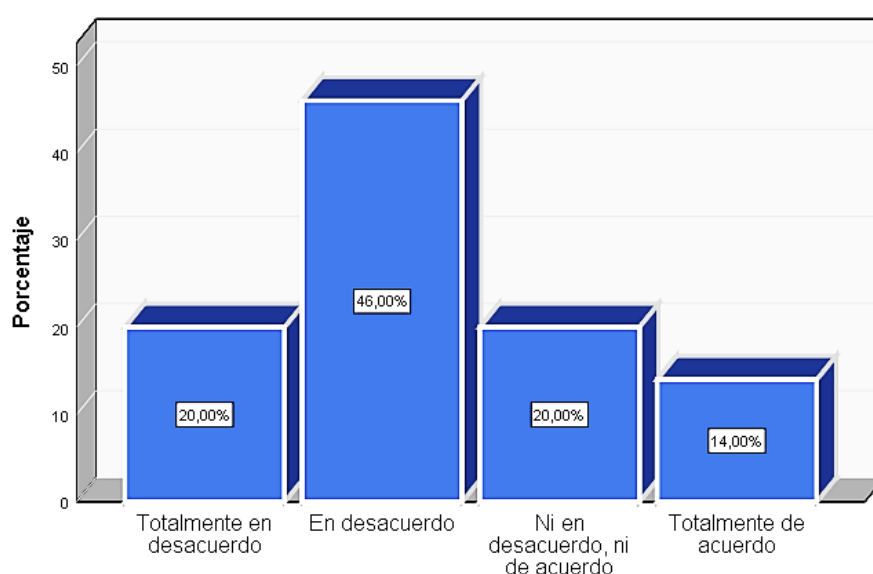


Figura 10. *¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 14 y figura 10, se apreció que el 46.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización, asimismo, el 20.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 20.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 15.

¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	50,0	50,0	50,0
	En desacuerdo	18	36,0	36,0	86,0
	De acuerdo	3	6,0	6,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

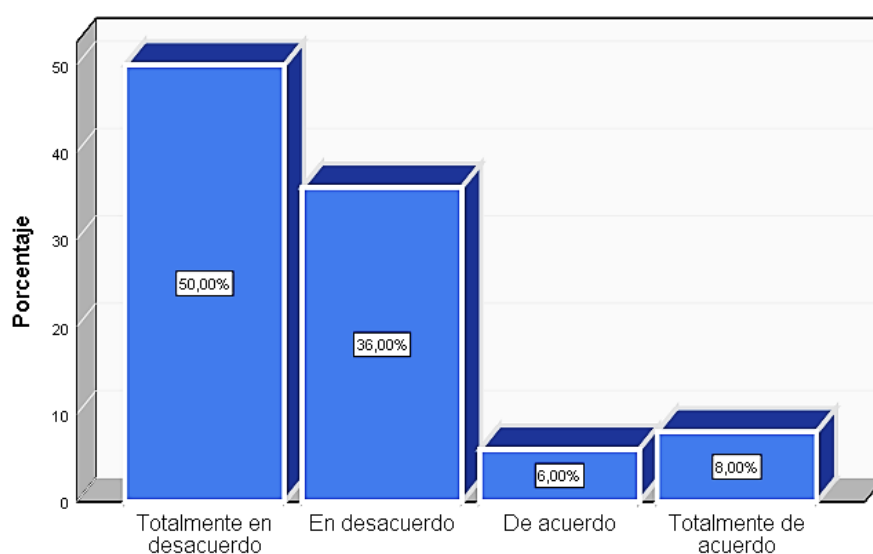


Figura 11. ¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?

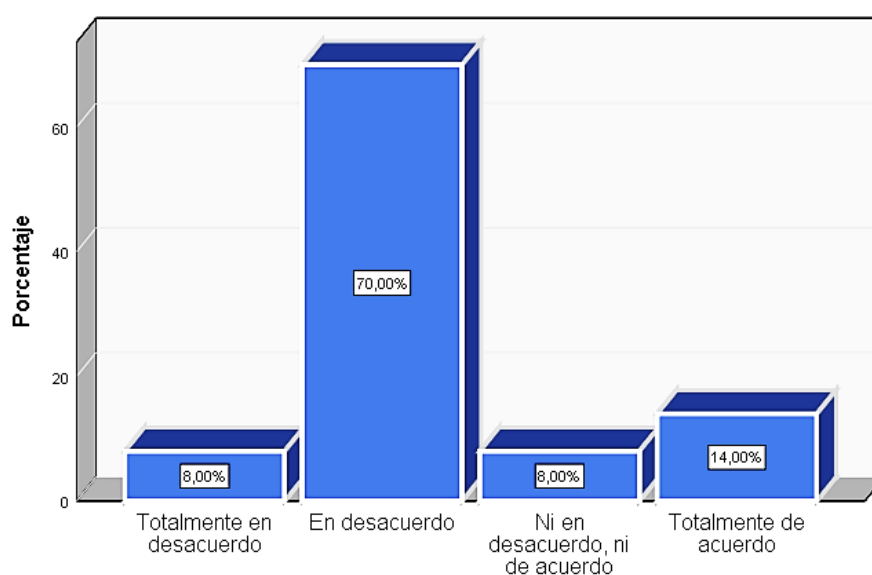
Nota. Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 11, se apreció que el 50.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que laborar en la organización genera beneficios, asimismo, el 36.0% estuvieron en desacuerdo, el 8.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 6.0% estuvieron de acuerdo y ninguno estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 16.*¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	35	70,0	70,0	78,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	4	8,0	8,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

**Figura 12.** *¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?*

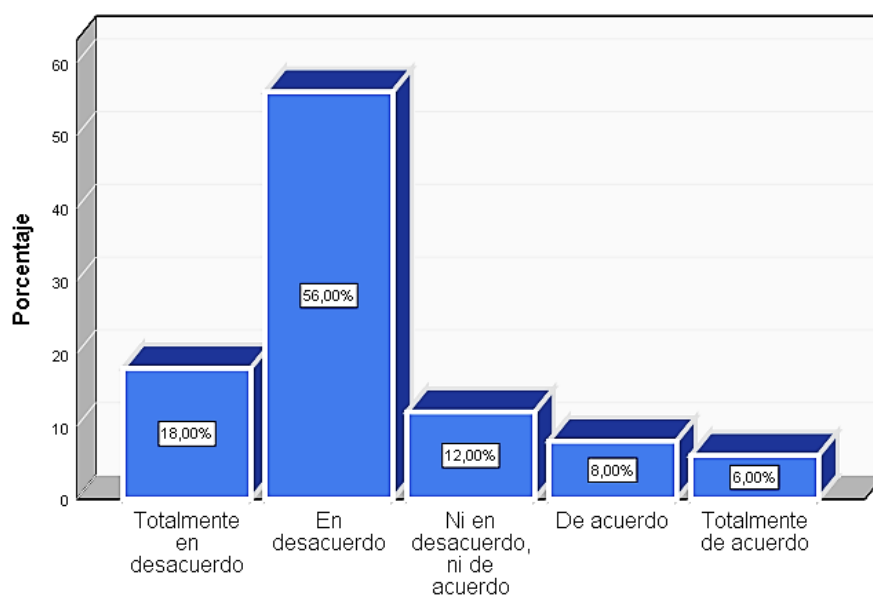
Nota. Elaboración propia

En la tabla 16 y figura 12, se apreció que el 70.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que la renuncia no está en sus planes, asimismo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 8.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8.0% estuvieron totalmente en desacuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 17.*¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	18,0	18,0	18,0
	En desacuerdo	28	56,0	56,0	74,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	6	12,0	12,0	86,0
	De acuerdo	4	8,0	8,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

**Figura 13.** ¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 17 y figura 13, se apreció que el 56.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización, asimismo, el 18.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 12.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8.0% estuvieron de acuerdo y el 6.0% estuvieron totalmente de acuerdo.

Tabla 18.
Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	11	22,0	22,0	36,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	6	12,0	12,0	48,0
	De acuerdo	19	38,0	38,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

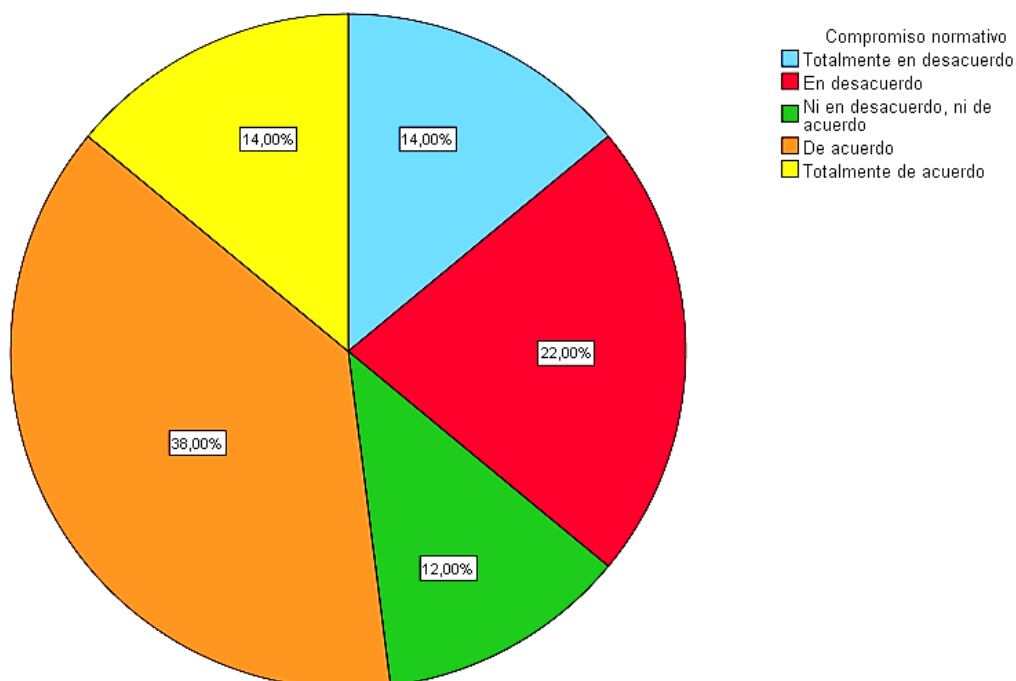


Figura 14. Compromiso normativo
Nota. Elaboración propia

En la tabla 18 y figura 14, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron de acuerdo con el compromiso normativo, asimismo, el 22.0% estuvieron en desacuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo y el 12.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 19.

¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	38,0	38,0	38,0
	En desacuerdo	12	24,0	24,0	62,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	16	32,0	32,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

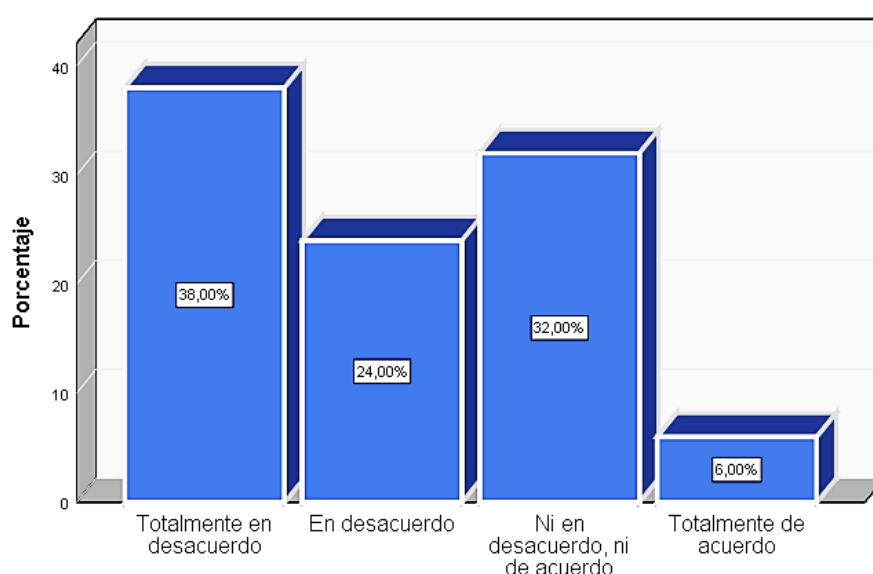


Figura 15. *¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 19 y figura 15, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente, asimismo, el 32.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 24.0% estuvieron en desacuerdo, el 6.0% estuvieron totalmente de acuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 20.

¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	50,0	50,0	50,0
	En desacuerdo	11	22,0	22,0	72,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	11	22,0	22,0	94,0
	De acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

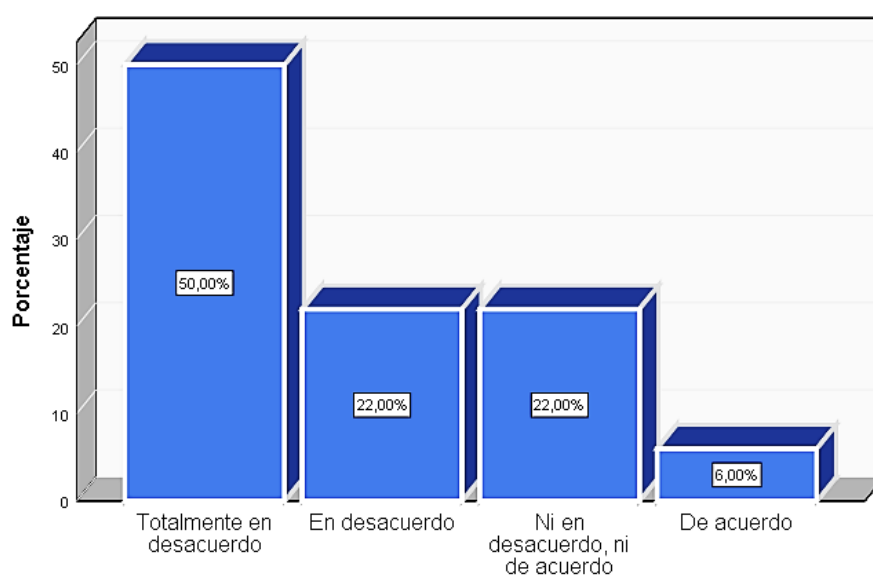


Figura 16. ¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 16, se apreció que el 50.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan, asimismo, el 22.0% estuvieron en desacuerdo, el 22.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 6.0% estuvieron de acuerdo y ninguno estuvieron totalmente de acuerdo.

Tabla 21.

¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	34,0	34,0	34,0
	En desacuerdo	22	44,0	44,0	78,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

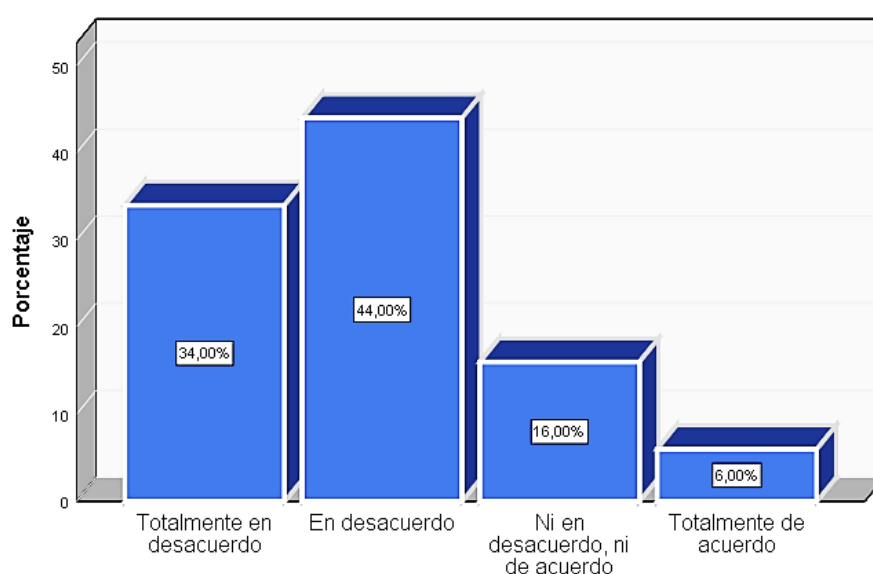


Figura 17. *¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 21 y figura 17, se apreció que el 44.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional, asimismo, el 34.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 6.0% estuvieron totalmente de acuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 22.

¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	38,0	38,0	38,0
	En desacuerdo	22	44,0	44,0	82,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	2	4,0	4,0	86,0
	De acuerdo	4	8,0	8,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

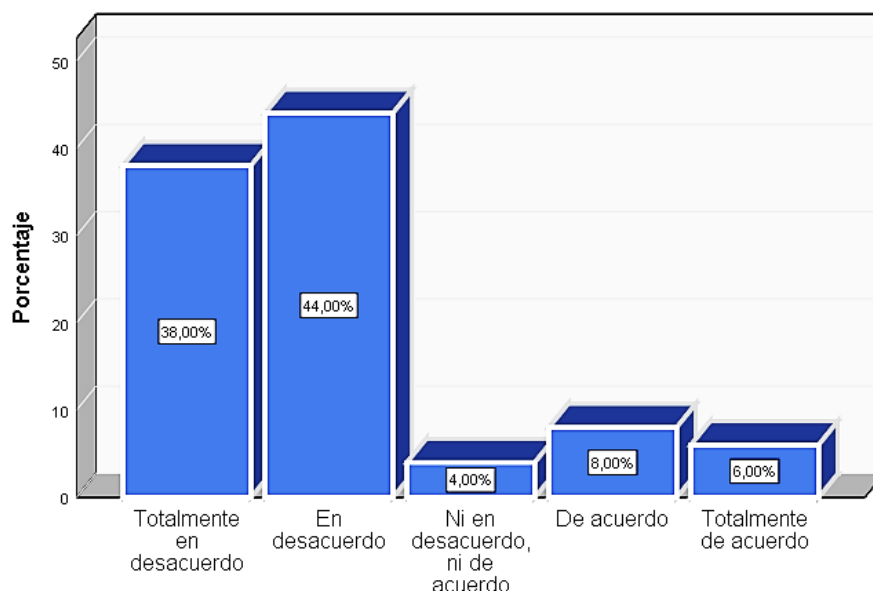


Figura 18. *¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 22 y figura 18, se apreció que el 44.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas, asimismo, el 38.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 8.0% estuvieron de acuerdo, el 6.0% estuvieron totalmente de acuerdo y el 4.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 23.

¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	27	54,0	54,0	54,0
	En desacuerdo	20	40,0	40,0	94,0
	De acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

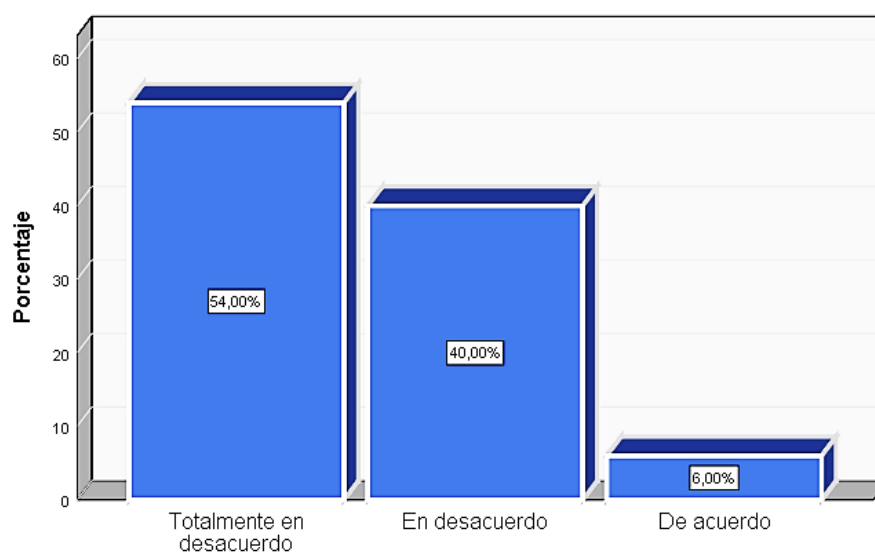


Figura 19. *¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 23 y figura 19, se apreció que el 54.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral, asimismo, el 40.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 6.0% estuvieron de acuerdo, ninguno estuvo totalmente de acuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 24.
Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	14	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

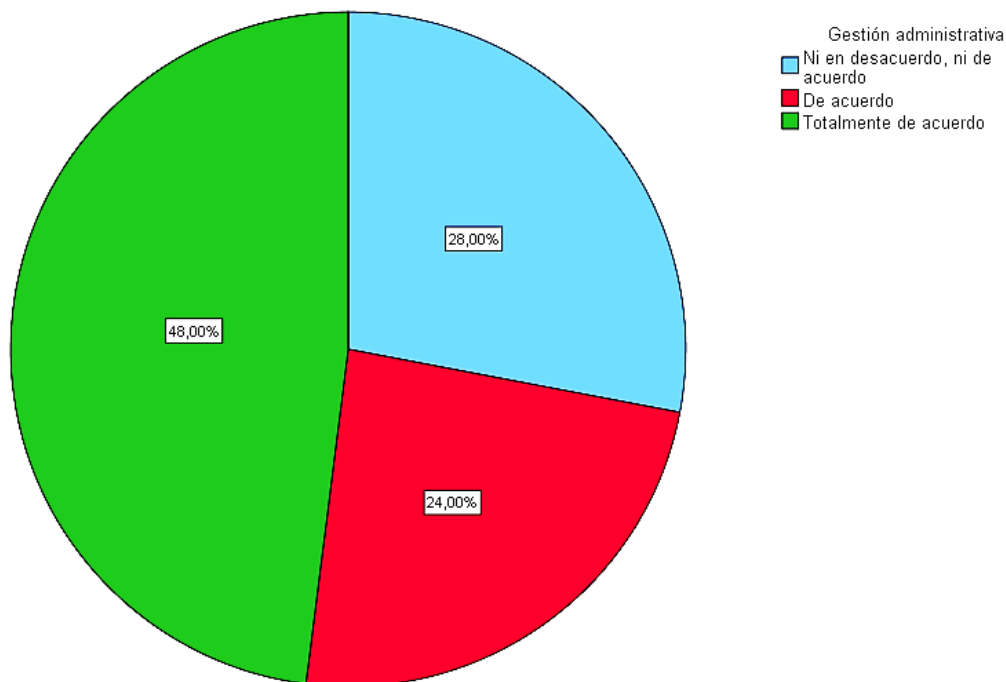


Figura 20. Gestión administrativa
Nota. Elaboración propia

En la tabla 24 y figura 20, se apreció que el 48.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con la gestión administrativa, asimismo, el 28.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 24.0% estuvieron de acuerdo, ninguno estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 25.
Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	18	36,0	36,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

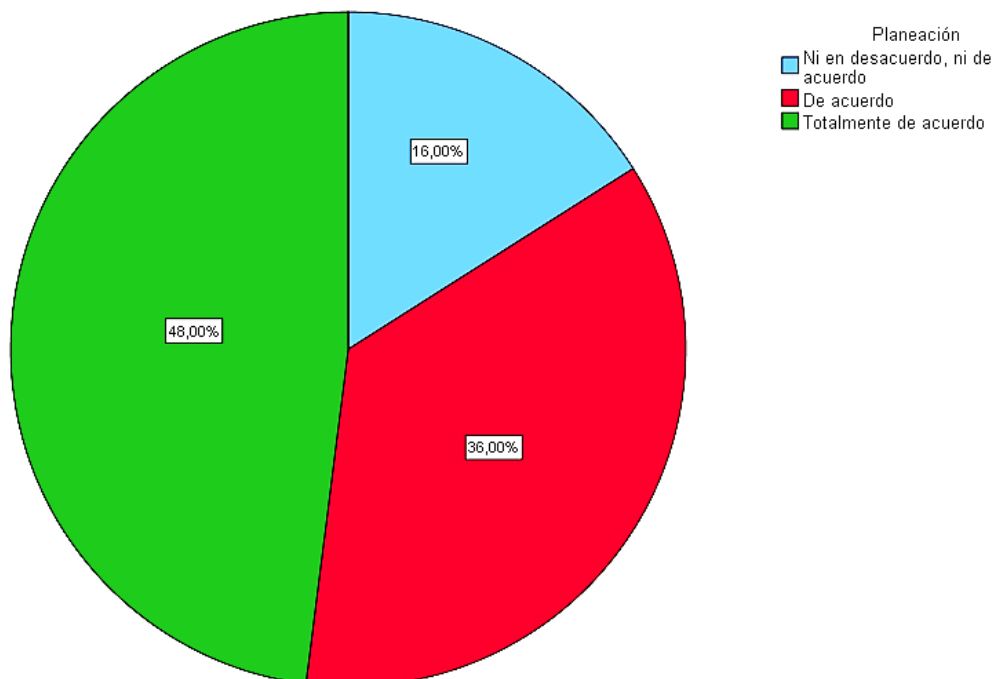


Figura 21. Planeación
Nota. Elaboración propia

En la tabla 25 y figura 21, se apreció que el 48.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con la planeación, asimismo, el 36.0% estuvieron de acuerdo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, ninguno estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 26.

¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	12	24,0	24,0	26,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	7	14,0	14,0	40,0
	De acuerdo	11	22,0	22,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

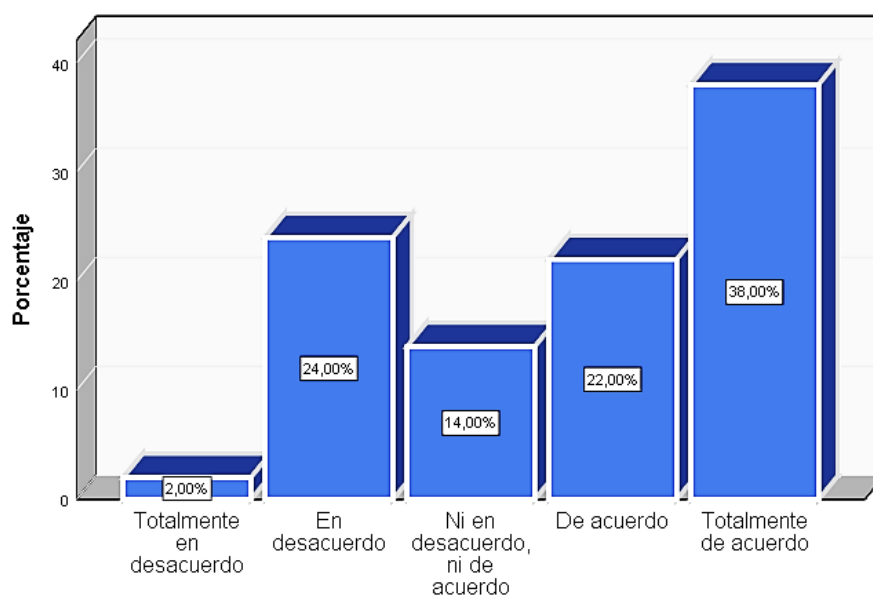


Figura 22. *¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 26 y figura 22, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización, asimismo, el 24.0% estuvieron en desacuerdo, el 22.0% estuvieron de acuerdo, el 14.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 2.0% estuvieron totalmente en desacuerdo.

Tabla 27.

¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	12,0	12,0	14,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	30,0
	De acuerdo	9	18,0	18,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

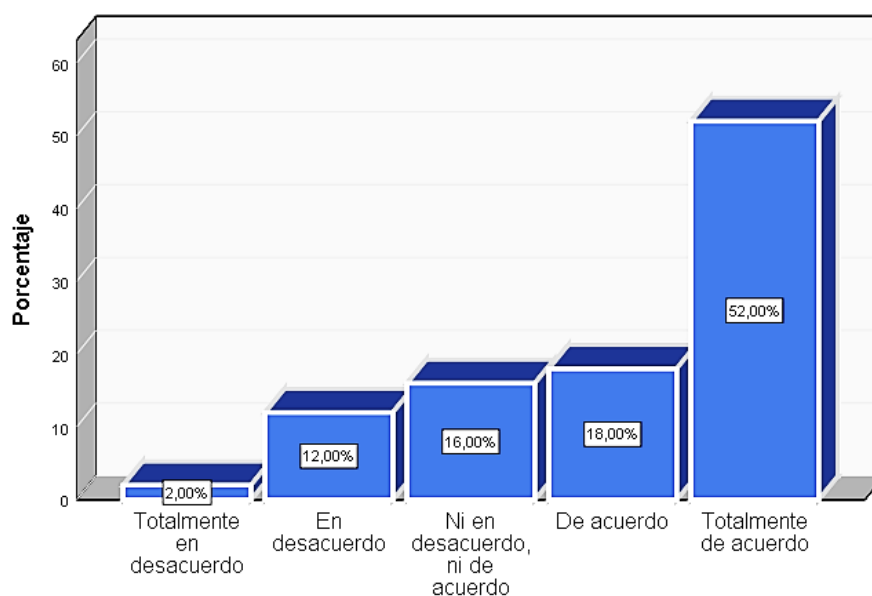


Figura 23. *¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 27 y figura 23, se apreció que el 52.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización, asimismo, el 18.0% estuvieron de acuerdo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 12.0% estuvieron en desacuerdo y el 2.0% estuvieron totalmente en desacuerdo.

Tabla 28.

¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	12,0	12,0	14,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	30,0
	De acuerdo	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

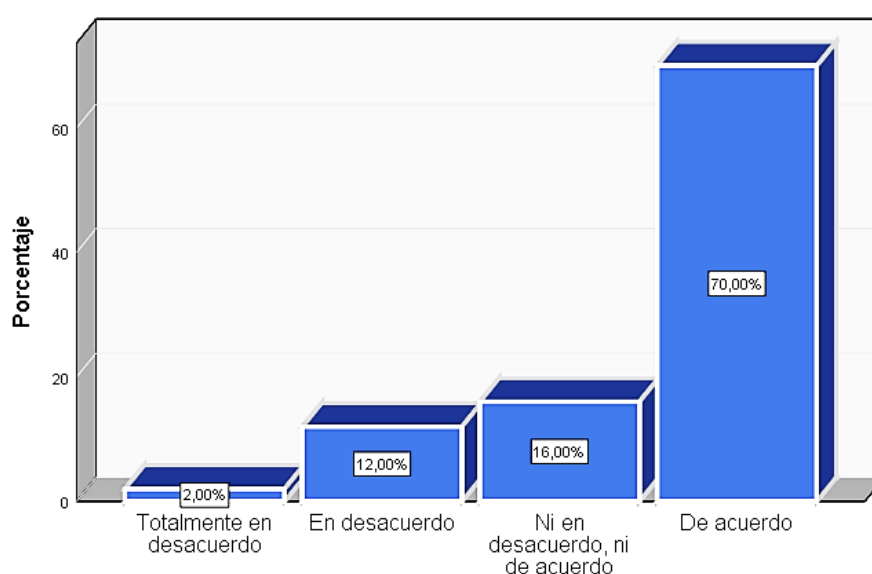


Figura 24. *¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 28 y figura 24, se apreció que el 70.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que los planes se implementan adecuadamente de la organización, asimismo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 12.0% estuvieron en desacuerdo, el 2.0% estuvieron totalmente en desacuerdo y ninguno estuvieron totalmente de acuerdo.

Tabla 29.

¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	17	34,0	34,0	46,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

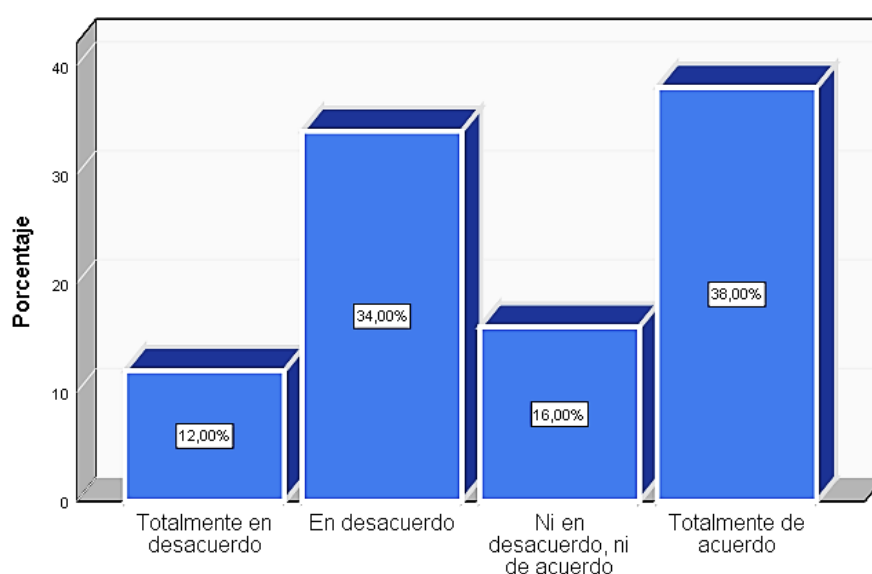


Figura 25. *¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 29 y figura 25, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente, asimismo, el 34.0% estuvieron en desacuerdo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 12.0% estuvieron totalmente en desacuerdo y ninguno estuvieron de acuerdo.

Tabla 30.
Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	De acuerdo	23	46,0	46,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

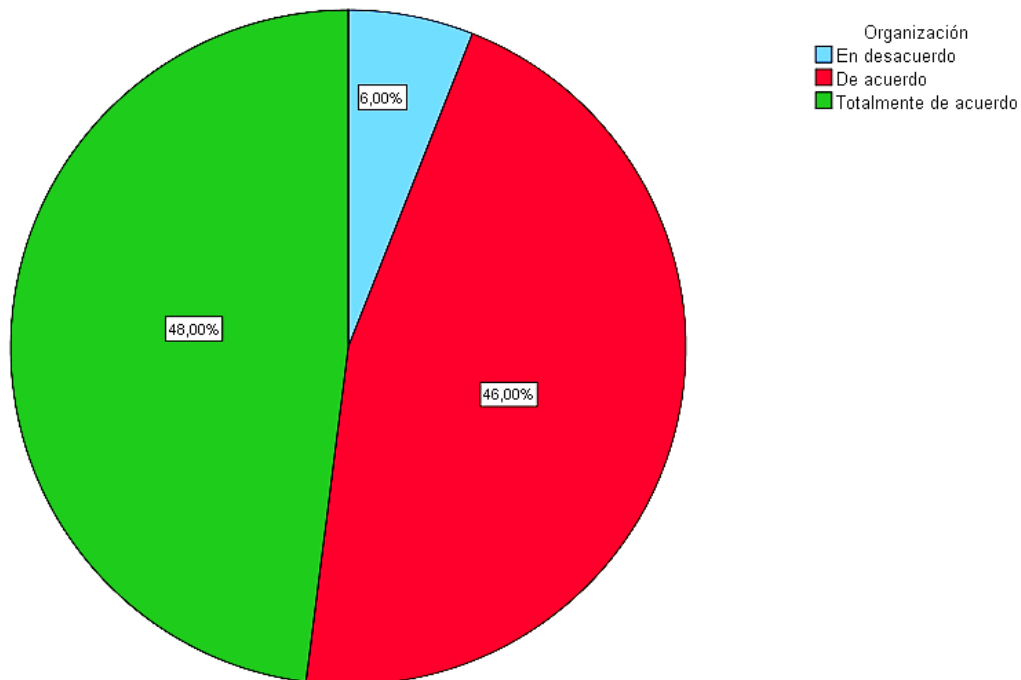


Figura 26. Organización

Nota. Elaboración propia

En la tabla 30 y figura 26, se apreció que el 48.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con la organización, asimismo, el 46.0% estuvieron de acuerdo, el 6.0% estuvieron en desacuerdo, ninguno estuvo ni en desacuerdo ni de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 31.

¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	36,0	36,0	38,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

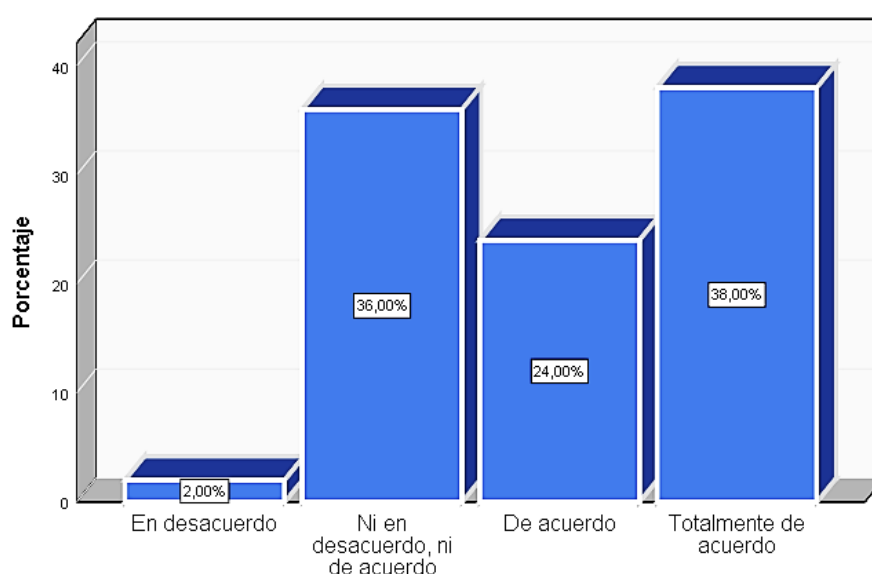


Figura 27. *¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 31 y figura 27, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral, asimismo, el 36.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 24.0% estuvieron de acuerdo, el 2.0% estuvieron en desacuerdo y ninguno estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 32.

¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	18,0	18,0	18,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	13	26,0	26,0	44,0
	De acuerdo	9	18,0	18,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

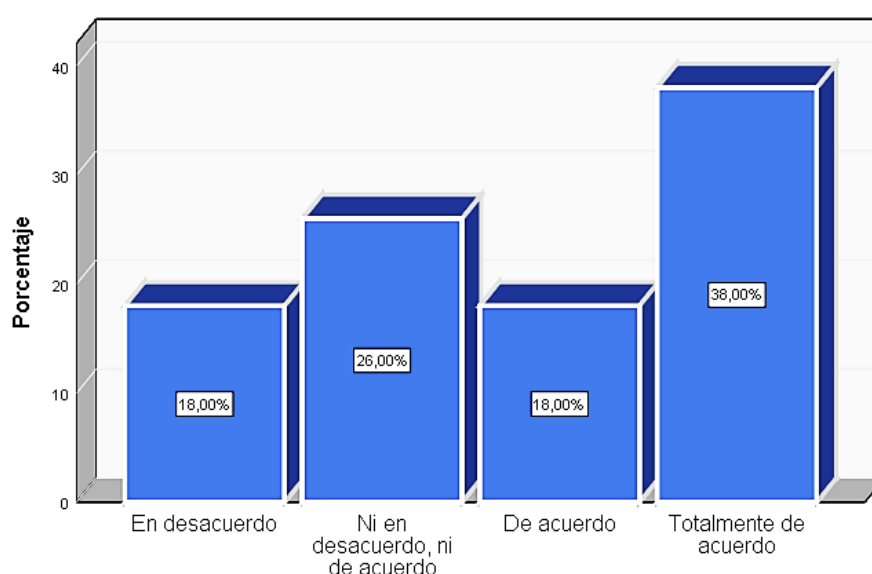


Figura 28. ¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 32 y figura 28, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente, asimismo, el 26.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 18.0% estuvieron de acuerdo, el 18.0% estuvieron en desacuerdo y ninguno estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 33.

¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	14	28,0	28,0	30,0
	De acuerdo	9	18,0	18,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

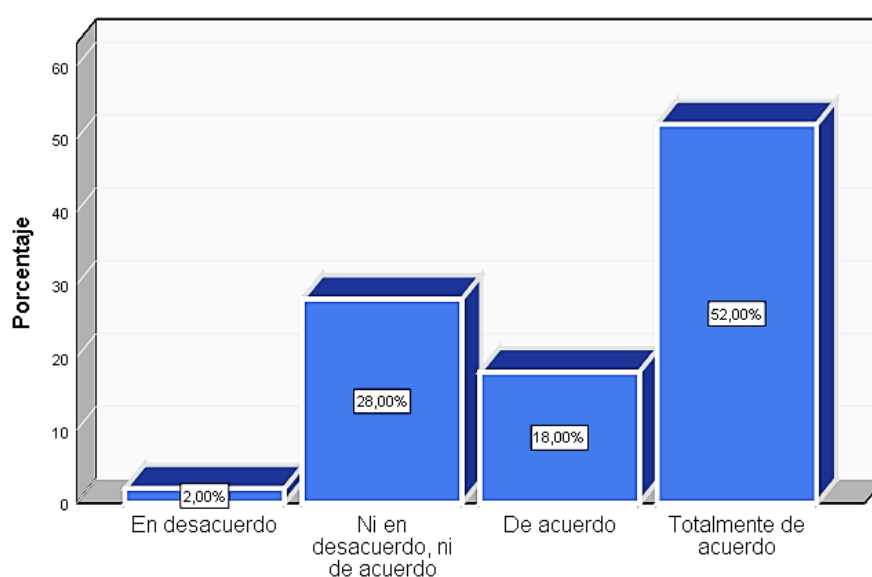


Figura 29. *¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 33 y figura 29, se apreció que el 52.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas, asimismo, el 28.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 18.0% estuvieron de acuerdo, el 2.0% estuvieron en desacuerdo y ninguno estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 34.

¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	7	14,0	14,0	22,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	38,0
	De acuerdo	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

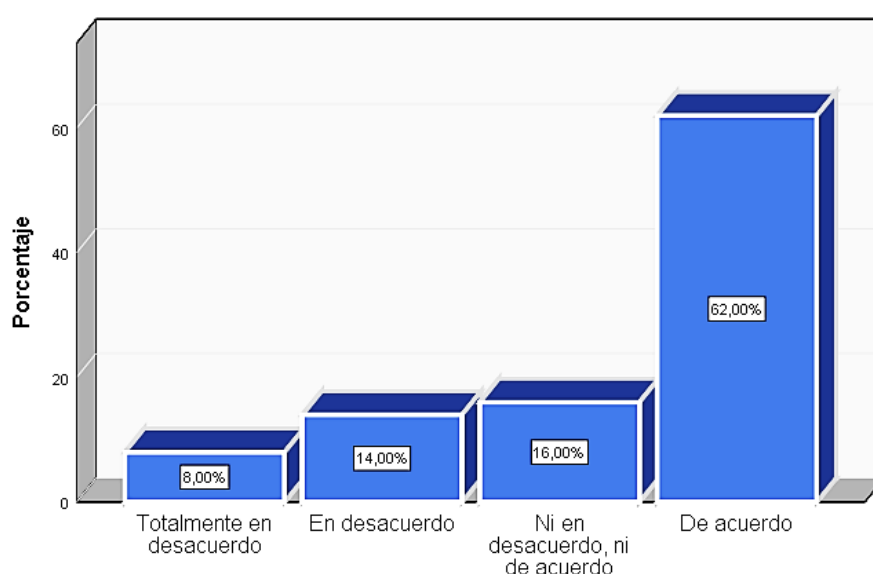


Figura 30. *¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 34 y figura 30, se apreció que el 62.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron de acuerdo que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización, asimismo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.0% estuvieron en desacuerdo, el 8.0% estuvieron totalmente en desacuerdo y ninguno estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 35.
Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	10	20,0	20,0	28,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

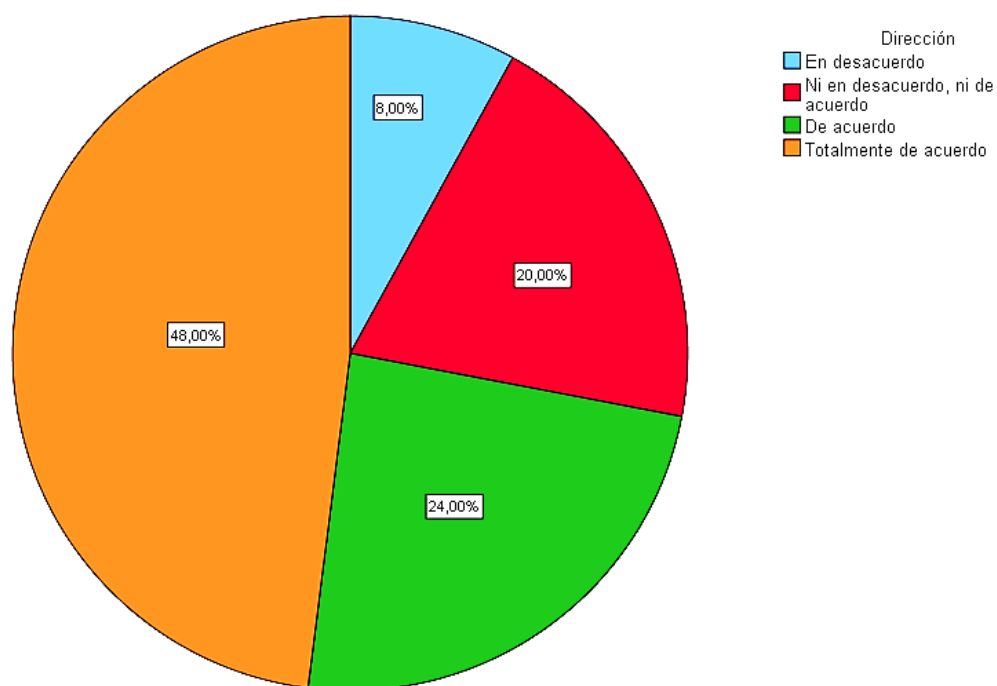


Figura 31. Dirección

Nota. Elaboración propia

En la tabla 30 y figura 26, se apreció que el 48.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con la dirección, asimismo, el 24.0% estuvieron de acuerdo, el 20.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8.0% estuvo en desacuerdo y ninguno estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 36.

¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	26,0	26,0	26,0
	En desacuerdo	17	34,0	34,0	60,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	8	16,0	16,0	76,0
	De acuerdo	1	2,0	2,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

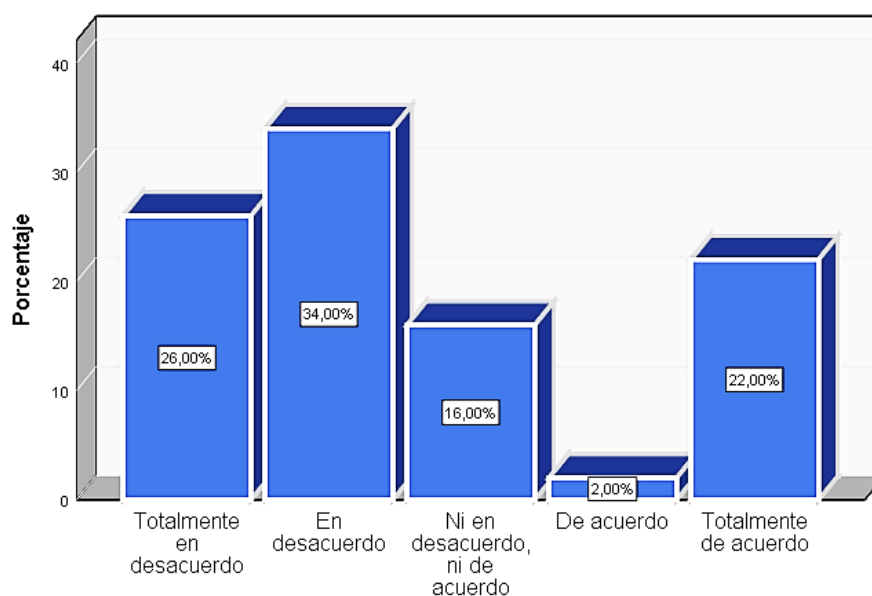


Figura 32. ¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 36 y figura 32, se apreció que el 34.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron en desacuerdo que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización, asimismo, el 26.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 22.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 16.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 2.0% estuvo de acuerdo.

Tabla 37.

¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	36,0	36,0	58,0
	De acuerdo	13	26,0	26,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

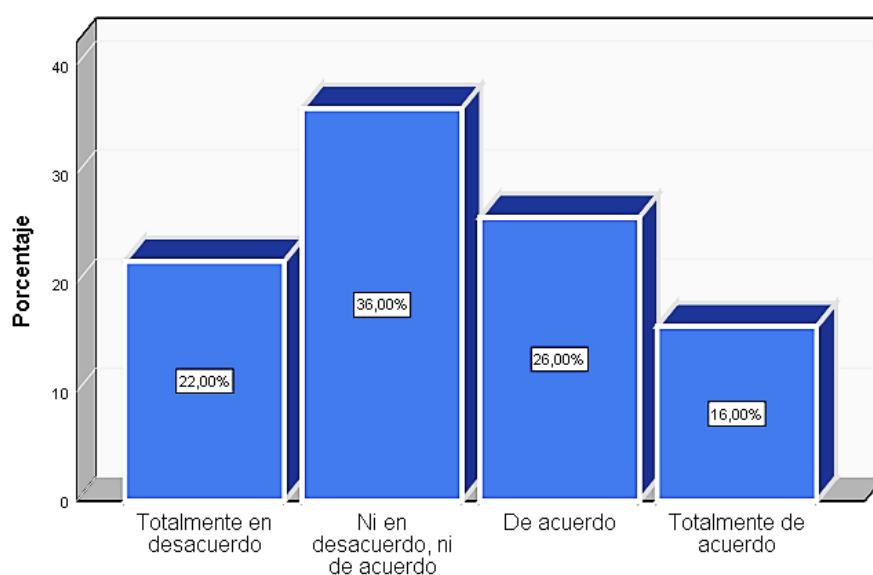


Figura 33. ¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 37 y figura 33, se apreció que el 36.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo que la comunicación es esencial en la toma de decisiones, asimismo, el 26.0% estuvieron de acuerdo, el 22.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 16.0% estuvieron totalmente de acuerdo y ninguno estuvo en desacuerdo.

Tabla 38.

¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	34,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	13	26,0	26,0	60,0
	De acuerdo	11	22,0	22,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

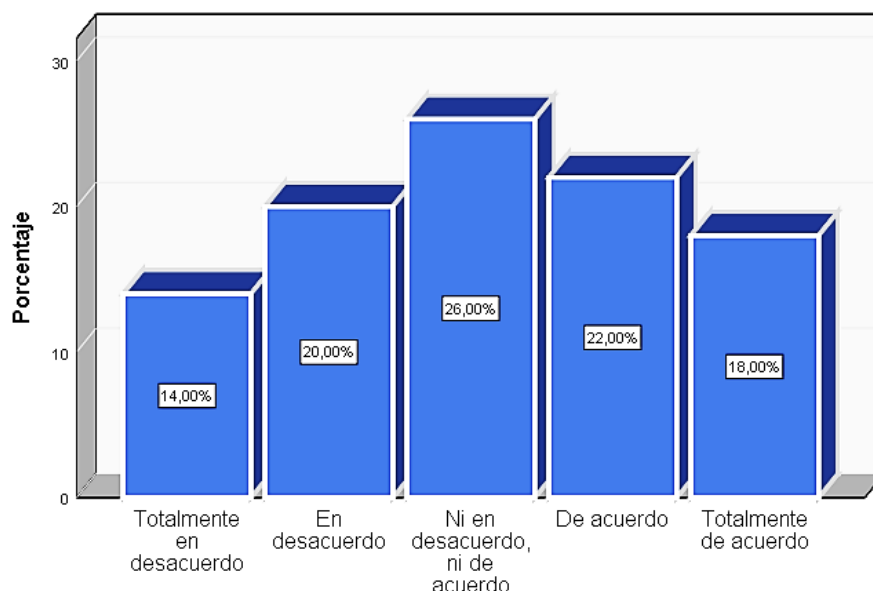


Figura 34. *¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 38 y figura 34, se apreció que el 26.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral, asimismo, el 22.0% estuvieron de acuerdo, el 20.0% estuvieron en desacuerdo, el 18.0% estuvieron totalmente de acuerdo y el 14.0% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 39.

¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	En desacuerdo	6	12,0	12,0	34,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	12	24,0	24,0	58,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

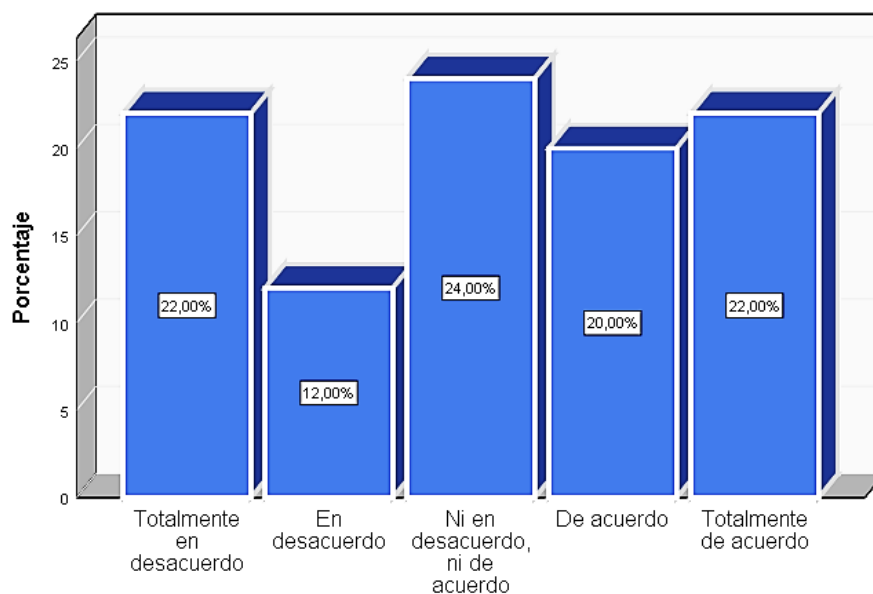


Figura 35. *¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?*

Nota. Elaboración propia

En la tabla 39 y figura 35, se apreció que el 24.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo que el comportamiento de los empleados se empatiza con el comportamiento de la organización, asimismo, el 22.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 22.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 20.0% estuvieron de acuerdo y el 12.0% estuvo en desacuerdo.

Tabla 40.
Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	22	44,0	44,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

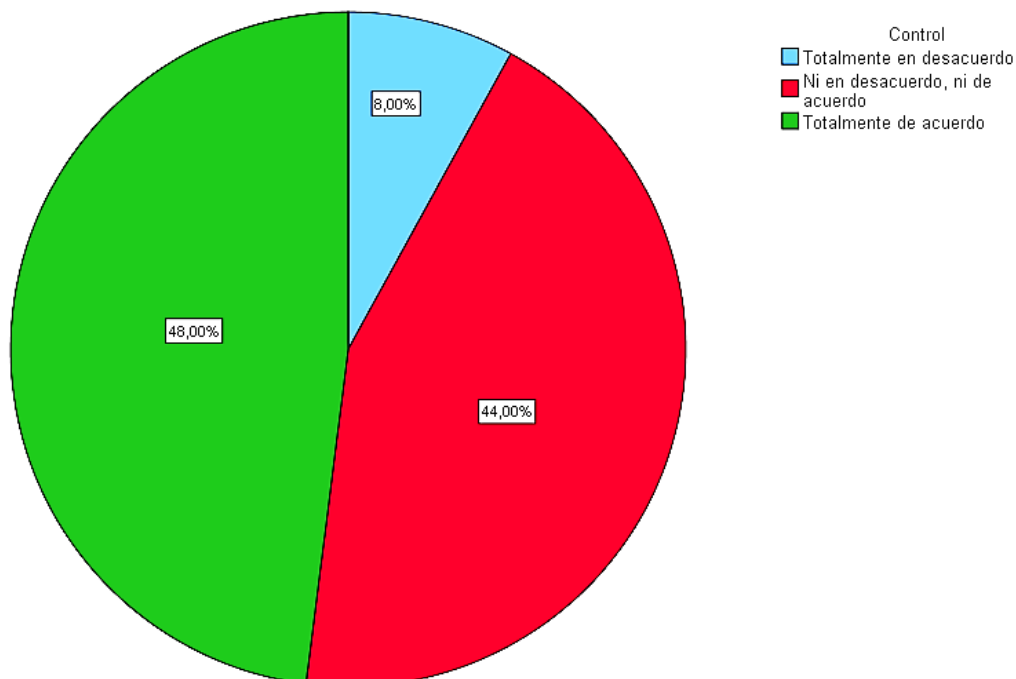


Figura 36. Control

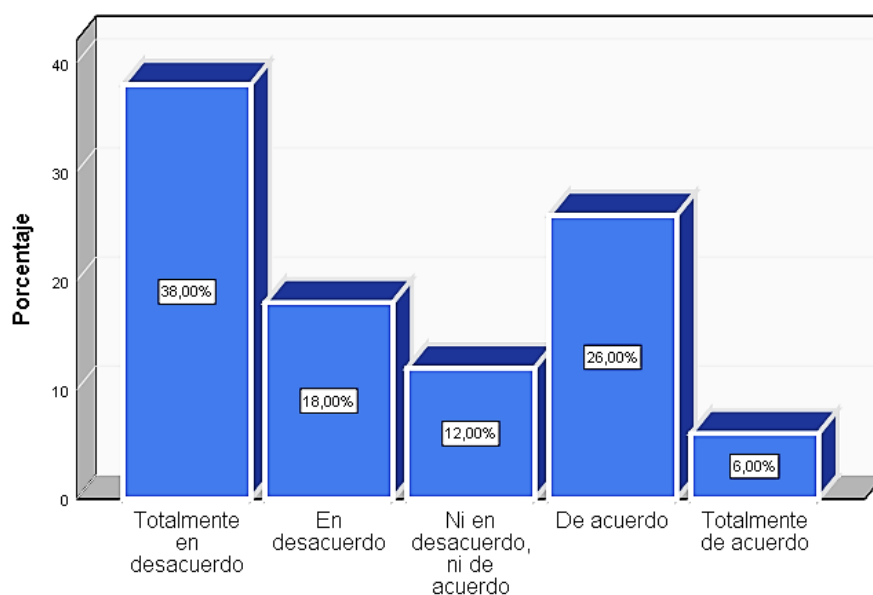
Nota. Elaboración propia

En la tabla 40 y figura 36, se apreció que el 48.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con el control, asimismo, el 44.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8.0% estuvieron totalmente en desacuerdo, ninguno estuvo en desacuerdo y de acuerdo.

Tabla 41.*¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	38,0	38,0	38,0
	En desacuerdo	9	18,0	18,0	56,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	6	12,0	12,0	68,0
	De acuerdo	13	26,0	26,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

**Figura 37.** ¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 41 y figura 37, se apreció que el 38.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que la normatividad actual promueve el compromiso, asimismo, el 26.0% estuvieron de acuerdo, el 18.0% estuvieron en desacuerdo, el 12.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 6.0% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 42. ¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	20	40,0	40,0	40,0
En desacuerdo	17	34,0	34,0	74,0
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	6	12,0	12,0	86,0
Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

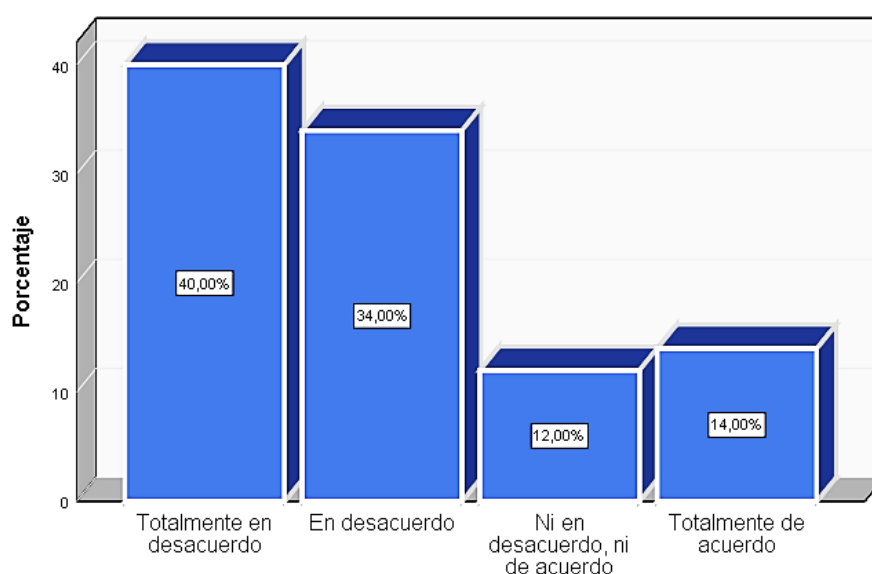


Figura 38. ¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?

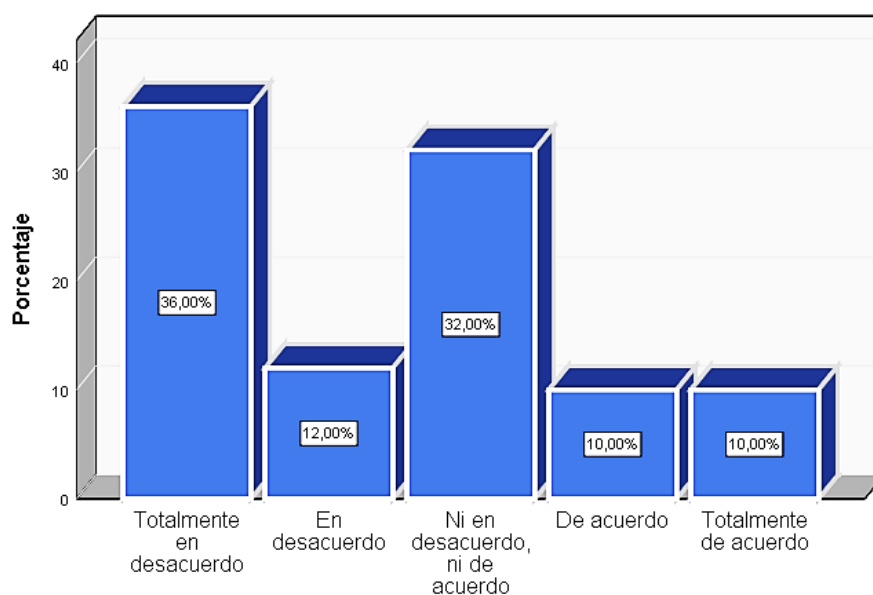
Nota. Elaboración propia

En la tabla 42 y figura 38, se apreció que el 40.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente, asimismo, el 34.0% estuvieron en desacuerdo, el 14.0% estuvieron totalmente de acuerdo, el 12.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo y ninguno estuvo de acuerdo.

Tabla 43.*¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	36,0	36,0	36,0
En desacuerdo	6	12,0	12,0	48,0
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	16	32,0	32,0	80,0
De acuerdo	5	10,0	10,0	90,0
Totalmente de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

**Figura 39.** ¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 43 y figura 39, se apreció que el 36.0% de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño, asimismo, el 32.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 12.0% estuvieron en desacuerdo, el 10.0% estuvieron totalmente de acuerdo y el 10.0% estuvieron de acuerdo.

Hipótesis general

El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Planteamiento hipotético

H0. El compromiso laboral de los trabajadores NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

H1. El compromiso laboral de los trabajadores SI se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Tabla 44.

Correlación entre el compromiso laboral y la gestión administrativo

			Compromiso laboral	Gestión administrativa
Rho de	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
	administrativa	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

En la tabla 44, se observó que la variable compromiso laboral se relacionó de manera significativa con la gestión administrativa conforme al resultado demostrado en la prueba Rho de Spearman de 0.761 fue una correlación fuerte entre las variables analizadas y significativa demostrada por el p_valor = 0.000 menor a 0.05, razón por la cual se llegó a la conclusión que el compromiso laboral se relaciona fuerte y significativamente con la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Primera hipótesis específica

El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Planteamiento hipotético

H0. El compromiso laboral de los trabajadores NO se relaciona significativamente con la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

H1. El compromiso laboral de los trabajadores SI se relaciona significativamente con la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Tabla 45.

Correlación entre el compromiso laboral y la planeación

		Compromiso		
			laboral	Planeación
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Planeación	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

En la tabla 45, se observó que la variable compromiso laboral se relacionó de manera significativa con la dimensión planeación de la gestión administrativa conforme al resultado demostrado en la prueba Rho de Spearman de 0.715 fue una correlación fuerte entre las variables analizadas y significativa demostrada por el $p_valor = 0.000$ menor a 0.05, razón por la cual se llegó a la conclusión que el compromiso laboral se relaciona fuerte y significativamente con la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Segunda hipótesis específica

El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Planteamiento hipotético

H0. El compromiso laboral de los trabajadores NO se relaciona significativamente con la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

H1. El compromiso laboral de los trabajadores SI se relaciona significativamente con la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Tabla 46.
Correlación entre el compromiso laboral y la organización

		Compromiso		
			laboral	Organización
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Organización	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

En la tabla 46, se observó que la variable compromiso laboral se relacionó de manera significativa con la dimensión organización de la gestión administrativa conforme al resultado demostrado en la prueba Rho de Spearman de 0.649 fue una correlación fuerte entre las variables analizadas y significativa demostrada por el $p_valor = 0.000$ menor a 0.05, razón por la cual se llegó a la conclusión que el compromiso laboral se relaciona fuerte y significativamente con la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Tercera hipótesis específica

El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Planteamiento hipotético

H0. El compromiso laboral de los trabajadores NO se relaciona significativamente con la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

H1. El compromiso laboral de los trabajadores SI se relaciona significativamente con la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Tabla 47.
Correlación entre el compromiso laboral y la dirección

		Compromiso		
		laboral	Dirección	
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Dirección	Dirección	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

En la tabla 47, se observó que la variable compromiso laboral se relacionó de manera significativa con la dimensión dirección de la gestión administrativa conforme al resultado demostrado en la prueba Rho de Spearman de 0.747 fue una correlación fuerte entre las variables analizadas y significativa demostrada por el $p_valor = 0.000$ menor a 0.05, razón por la cual se llegó a la conclusión que el compromiso laboral se relaciona fuerte y significativamente con la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Cuarta hipótesis específica

El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Planteamiento hipotético

H0. El compromiso laboral de los trabajadores NO se relaciona significativamente con el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

H1. El compromiso laboral de los trabajadores SI se relaciona significativamente con el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.

Tabla 48.
Correlación entre el compromiso laboral y el control

		Compromiso		
			laboral	Control
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Control	Control	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Encuesta a empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima

En la tabla 48, se observó que la variable compromiso laboral se relacionó de manera significativa con la dimensión control de la gestión administrativa conforme al resultado demostrado en la prueba Rho de Spearman de 0.675 fue una correlación fuerte entre las variables analizadas y significativa demostrada por el $p_valor = 0.000$ menor a 0.05, razón por la cual se llegó a la conclusión que el compromiso laboral se relaciona fuerte y significativamente con el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Se demostró que el compromiso laboral se relacionó de manera positiva, alta y significativa con la gestión administrativa corroborado con un Rho de Spearman de 0.761, asimismo los empleados con un 38.0% indicaron que están totalmente de acuerdo con el compromiso laboral, del mismo modo, con un 48.0% sostuvieron que también están totalmente de acuerdo con la gestión administrativa; estos resultados son respaldados en la investigación de Ramírez y Ramírez (2020) en donde se demostró que entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa existe relación comprobada por el Rho de Spearman de 0.997, descriptivamente el 38.8% de los empleados sostienen que a veces el compromiso organizacional es adecuado y con 37.6% indica que a veces la gestión administrativa es apropiada, quiere decir que la mejora en el compromiso organizacional permitirá tomar en cuenta los procesos administrativos efectivos; del mismo modo, en la investigación de Cahuana (2022) se comprobó que el compromiso organizacional también se relaciona con la gestión administrativa, corroborado por el chi cuadrado de 24.328 mayor a 5.99.

Asimismo, se demostró en la investigación que el compromiso laboral se relaciona con la planeación comprobado por el Rho de Spearman de 0.715, del mismo modo, los empleados sostuvieron con el 48.0% están totalmente de acuerdo con la planeación en la organización; este resultado descriptivo es discrepante en la investigación de Fernández (2022) cuyo resultado de la planeación con 70% fue medio; también en la investigación de Ramírez y Ramírez (2020) cuyo resultado de los empleados es que a veces con 34.1% la planeación es adecuada; por este motivo, para alcanzar una planeación adecuada debe establecerse una serie de reuniones cada semana con el propósito de uniformizar los objetivos y metas y que esto sean comunicados a todos los empleados.

Del mismo modo, se comprobó en la investigación que el compromiso laboral se relaciona con la organización constatado por el Rho de Spearman de 0.649, igualmente, los empleados sostuvieron con el 48.0% están totalmente de acuerdo con la organización en la entidad; este resultado descriptivo difiere en la

investigación de Fernández (2022) cuyo resultado de la organización con 63% fue medio; también en la investigación de Ramírez y Ramírez (2020) cuyo resultado de los empleados es que a veces con 40.0% la organización es adecuada; por esta razón, para lograr una organización apropiada se debe comunicar a los empleados de forma anticipada y oportuna las programaciones de las actividades que se realizarán en un tiempo establecido, asimismo, comunicar las metas que se deben cumplir de acuerdo al área donde labora.

Además, se verificó en la investigación que el compromiso laboral se relaciona con la dirección refrendado por el Rho de Spearman de 0.747, igualmente, los empleados sostuvieron con el 48.0% están totalmente de acuerdo con la dirección en la institución; este resultado descriptivo disiente en la investigación de Fernández (2022) cuyo resultado de la dirección con 72% fue medio; también en la investigación de Ramírez y Ramírez (2020) cuyo resultado de los empleados es que casi siempre con 34.1% la organización es adecuada; con esta finalidad, la aplicación de un liderazgo situacional para obtener una buena dirección donde facilite a los directores o jefes a tomar decisiones y acciones que se ajusten a las situaciones o casos.

Finalmente, se demostró en la investigación que el compromiso laboral se relaciona con el control comprobado por el Rho de Spearman de 0.675, del mismo modo, los empleados sostuvieron con el 48.0% están totalmente de acuerdo con el control en la organización; este resultado descriptivo es discrepante en la investigación de Fernández (2022) cuyo resultado del control con 60% fue medio; también en la investigación de Ramírez y Ramírez (2020) cuyo resultado de los empleados es que a veces con 36.5% el control es apropiado; por este motivo, los procesos de control deben realizarse de manera permanente, analizando el progreso de los procesos grupalmente con la puesta en marcha del gasto que provocan esas actividades, con la finalidad de establecer y solicitar ampliaciones de presupuestos.

VI. CONCLUSIONES

Con relación al objetivo general se logró determinar que el compromiso laboral se relacionó con la gestión administrativa en la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, corroborado primero por el Rho de Spearman de 0.761 con la cual se estableció que la relación fue directa y fuerte y segundo con el p_valor igual a 0.000 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna como verdadera y su relación fue significativa.

Con relación al primer objetivo específico se logró determinar que el compromiso laboral se relacionó con la planeación en la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, corroborado primero por el Rho de Spearman de 0.715 con la cual se estableció que la relación fue directa y fuerte y segundo con el p_valor igual a 0.000 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna como verdadera y su relación fue significativa.

Con relación al segundo objetivo específico se logró determinar que el compromiso laboral se relacionó con la organización en la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, corroborado primero por el Rho de Spearman de 0.649 con la cual se estableció que la relación fue directa y fuerte y segundo con el p_valor igual a 0.000 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna como verdadera y su relación fue significativa.

Con relación al tercer objetivo específico se logró determinar que el compromiso laboral se relacionó con la dirección en la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, corroborado primero por el Rho de Spearman de 0.747 con la cual se estableció que la relación fue directa y fuerte y segundo con el p_valor igual a 0.000 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna como verdadera y su relación fue significativa.

Con relación al cuarto objetivo específico se logró determinar que el compromiso laboral se relacionó con el control en la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, corroborado primero por el Rho de Spearman de 0.675 con la cual se estableció que la relación fue directa y fuerte y segundo con el p_valor igual a 0.000 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna como verdadera y su relación fue significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima promover y mejorar el compromiso laboral de los empleados por medio del compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con la finalidad de optimizar la gestión administrativa a través de los procesos administrativos como planeación, organización, dirección y control.

Se recomienda a la gerencia de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima impulsar y mantener un compromiso sea estos afectivo, de continuidad o normativo con el propósito de mejorar la planeación en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas acatados en base al compromiso de los empleados, la implementación apropiada de los planes, finalmente, la elaboración de modelos que permitió el desarrollo de la planeación para que se ejecute apropiada y oportunamente.

Se recomienda a la gerencia de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima fomentar el compromiso en cuanto al afectivo, de continuidad o normativo con la finalidad de colaborar en el impulso del compromiso por medio del diseño organizacional, promoviendo el desempeño de los empleados a través de la especialización, la departamentalización facilita la distribución de las laboras de forma apropiada y, por último, se respetó la cadena de mando.

Se recomienda a la gerencia de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima impulsar el compromiso relacionado con el afectivo, de continuidad o normativo con el objetivo de promover el liderazgo en base al compromiso, tomar las decisiones en función a la comunicación efectiva, motivando a los empleados y el comportamiento de los empleados tienen el rumbo del comportamiento de la organización.

Se recomienda a la gerencia de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima propulsar el compromiso relacionado con el afectivo, de continuidad o normativo con la finalidad de promover el compromiso por medio de las normas y reglas de la organización, considerando acciones de control para incentivar el desempeño y finalmente, mejorando el desempeño por medio del entorno laboral efectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., Palomino, G. y Suarez, H. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 4(2), 613-634. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104
- Aimacaña, I. (2021). *Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa Seguid de la ciudad de Ambato*. (Tesis de maestría en administración de empresas), Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7656/1/MUTC-000945.pdf>
- Alvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Boletín Virtual*, 7(2), 122-149. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodriguez, P. y Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9(1), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andrade, A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad de Huánuco, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3260/Andrade%20Ruiz%2c%20Aldo%20Abner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arango, Y. y Ramos, G. (2021). Alternativas para la orientación profesional pedagógica por el psicopedagogo en 9no grado. *Mendive*, 19(3), 778-793. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v19n3/1815-7696-men-19-03-778.pdf>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (7ma. ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Baez-Santana, R., Zayas-Aguero, P., Velázquez-Zaldivar, R. y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Cabrera, S., Erazo, J., Narváez, C. y Rodríguez, R. (2021). El control interno en la gestión administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo.

- Cienciamatria*, 7(12), 696-724. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915377>
- Cahuana, E. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad César Vallejo, Callao. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92605/Cahuana_CEC-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. doi:<http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta. edición ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Chóez-López, M. y Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Díaz-Cassou, J., Deza, M. y Moreno, K. (2020). *Perú: Desafíos del desarrollo en el post Covid -19*. Whashington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Eliyana, A., Ma'arif, S. y Muzakki, A. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144-150. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Enríquez, A. y Sáenz, C. (2021). *Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de Covid-19 para los países del SICA*. México D.F.: CEPAL.
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. y Andrade, C. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de*

- motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández, O. (2022). *Gestión administrativa como estrategia para mejorar la calidad de los servicios en la Municipalidad Distrital de La Victoria, Lima 2019*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9369/Fern%c3%a1ndez%20Ahumada%20Oscar%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, J., Ramírez, C. y García, J. (2021). *Administración y dirección de empresas para el marketing e investigación de mercados*. Bogotá: Pirámide.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. Ciudad de México: Cengage Learning Editores.
- Guerrero-Bejarano, M., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C., Carhuanchomendoza, I., Maino, A. y Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 234-265. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernández, M. (2020). *Administración de empresas* (3ra. edición ed.). Bogotá: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de*

Administración, 28(1), 102-129. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hurtado, A., Dante, B., Ccorisapra, F. y Quispe-Ambrocio, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-369.pdf>
- International Budget Partnership. (2020). *Rol de los poderes legislativos en la asignación y control presupuestario en el marco de la pandemia de Covid-19*. Madrid.
- Malo, A. y Morejón, O. (2022). *Análisis del efecto del Employer Branding en el compromiso organizacional*. (Tesis de maestría en gestión del talento humano), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/19037/1/T-UCSG-POS-MGTH-2.pdf>
- Manrique, A. (2020). *El coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura*. Lima: Colegio de Sociólogos del Perú. Obtenido de <https://colegiodesociologosperu.org.pe/wp-content/uploads/El-Coronavirus-y-su-impacto-en-la-sociedad-actual-y-futura-mayo-2020.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Munch, L. (2020). *Fundamentos de administración*. Bogotá: Trillas.
- Muñoz, N. y González, A. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Scientific*, 4, 136-152. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A. y Albitres, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *Revista Internacional Multidisciplinaria. Centro Internacional de Investigación y Desarrollo*(01), 271-282. Obtenido de <http://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/23/16>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-76. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>
- Ramírez, C. y Ramírez, C.L. (2020). *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional en la Coopac San Martín de Porres Tarapoto, 2020*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52312/Ram%20c3%adrez_ACD-Ram%20c3%adrez_GCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, L., Camacho, W., Gómez, D., Galarza, M. y Nagua, J. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los Gobiernos Parroquiales de Babahoyo, Ecuador: Realidad y perspectivas. *Journal of Science and Research*, 4(4), 34-50. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/689>
- Revilla, D. y Donayre, A. (2020). Furniture Asset Management: Analysis of Administrative Theories. *Revista Científica Investigación Andina*. Obtenido de <https://www.revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/834>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2022). *Comportamiento organizacional*. México DF: Pearson.
- Rodríguez, D. (2022). *Gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado y Desarrollo Local del Cantón Jipijapa, periodo 2017-2021*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3856/1/TESIS%20FINAL-DAYANA%20RODRIGUEZ%20PRADO.pdf>

- Rodríguez, J. (2021). *Gestión administrativa y estructura organizacional: Caso Comercial Súper Pacocha del Cantón Pajan, año 2021*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3875/1/TESIS-RODRIGUEZ%20ARMAS%20JENNIFER%20FINAL%20ACT.pdf>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Safadi, N., Easton, S. y Hasson, R. (2021). Factors related to organisational commitment amongst social workers in the occupied Palestinian Territories. *The British Journal of Social Work*, 51(7), 2341-2360. doi:<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa107>
- Salvador, J. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*(35), 157-172. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez, M. y Marino, S. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Palabra Clave*, 10(2), 1-13. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/18539912e130>
- Santiago-Torner, A. y Rojas-Espinosa, S. (2021). Pandemia Covid-19 y compromiso laboral: Relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. doi:<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Silva, K. y Tapullima, H., (2021). *Absentismo y presentismo laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021*. (Tesis de licenciatura de administración de empresas), Universidad Científica del Perú, Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1824/SILVA%20CARDENAS%20KUSSY%20JUNITH%20Y%20TAPULLIMA%20JUMACHI%20HISAMI%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Treviño, R. y López, J. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración*, 67(3), 309-337. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>

- Vergaray, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021*. (Tesis de maestría en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima.
- Vivas, A. y Saavedra, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4, 116-135. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	Variable independiente: Compromiso laboral	Tipo de investigación Aplicada Enfoque de la investigación Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS		Nivel de la investigación Correlacional
¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la planeación de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	Compromiso afectivo	Diseño de la investigación No experimental
¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	Compromiso de continuidad	Técnica Encuesta
¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la organización de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	Compromiso normativo	Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con la dirección de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	Variable dependiente: Gestión administrativa	Población 50 empleados
¿Cuál es la relación del compromiso laboral de los trabajadores y el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral de los trabajadores y el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	El compromiso laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con el control de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.	Planeación	Muestra 50 empleados
			Organización	Análisis Estadístico SPSS
			Dirección	
			Control	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variabl e	Definición operacional	Dimension es	Indicadores	Ítem s	Escala de medición	Preguntas
Compromiso laboral	El compromiso laboral se refiere al grado en que un trabajador se identifica con una empresa en particular y los objetivos y metas de ésta, asimismo desea mantenerse en ella (Robbins y Judge, 2022)	Compromis o afectivo	Carga emocional	1	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	¿Considera usted que la carga emocional afecta la gestión administrativa?
			Pertinencia	2		¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?
			Felicidad	3		¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?
			Satisfacción	4		¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?
			Valores	5		¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?
		Compromis o de continuidad	Remuneración	6		¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para mejorar la gestión administrativa?
			Prestaciones	7		¿Considera usted que las prestaciones recibidas motivan a desempeñarse eficientemente?
			Beneficios	8		¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?
			Renuncia	9		¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?
			Familia	10		¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?
		Compromis o normativo	Lealtad	11		¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?
			Fidelización	12		¿Considera usted que se siente fidelizado con la organización?
			Sentimiento de culpa	13		¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?
			Razones éticas	14		¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?
			Razones morales	15		¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?
Gestión administrativa	La gestión administrativa involucra administrar y monitorear los procesos y actividades laborales de los empleados, en consecuencia, sean llevadas a cabo de manera efectiva (Robbins y Coulter, 2018)	Planeación	Objetivos	16	¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?	
			Metas	17	¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?	
			Planes	18	¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?	
			Modelos	19	¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?	
		Organizació n	Diseño	20	¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?	
			Especialización	21	¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?	
			Departamentalizac ión	22	¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?	
		Dirección	Cadena de mando	23	¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?	
			Liderazgo	24	¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?	
			Comunicación	25	¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?	
			Motivación	26	¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?	
		Control	Comportamiento	27	¿Considera usted que el comportamiento es vital para incrementar el compromiso?	
			Normatividad	28	¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?	
			Acciones	29	¿Considera usted que las acciones de control incentivan el compromiso organizacional?	
			Entorno	30	¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?	

Anexo 3: Instrumentos

Instrucciones:

Señores (as): En la realización de una investigación sobre el compromiso laboral y su relación con la gestión administrativa, se agradece seleccionar la opción y marcar con una **X** en el recuadro respectivo, tiene carácter anónimo y su procesamiento será reservado por lo que le requiere **SINCERIDAD** en las respuestas.

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

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?					
2	¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?					
3	¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?					
4	¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?					
5	¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?					
6	¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?					
7	¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?					
8	¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?					
9	¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?					
10	¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?					
11	¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?					
12	¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?					
13	¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?					
14	¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?					
15	¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?					
16	¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?					
17	¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?					
18	¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?					
19	¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?					
20	¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?					
21	¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?					
22	¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?					
23	¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?					

24	¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?					
25	¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?					
26	¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?					
27	¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?					
28	¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?					
29	¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?					
30	¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?					

Anexo 4: Validación de instrumentos

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Compromiso laboral								
Compromiso afectivo								
1	¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?	X		X		X		
3	¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?	X		X		X		
5	¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?	X		X		X		
Compromiso de continuidad								
6	¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?	X		X		X		
8	¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?	X		X		X		
Compromiso normativo								
11	¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?	X		X		X		
13	¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?	X		X		X		
14	¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?	X		X		X		
15	¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
Variable Dependiente: Gestión administrativa								
Dimensión 1: Planeación								
16	¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?	X		X		X		
19	¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
20	¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?	X		X		X		

21	¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?	X		X		X		
23	¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección								
24	¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?	X		X		X		
25	¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?	X		X		X		
26	¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?	X		X		X		
27	¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
28	¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?	X		X		X		
29	¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?	X		X		X		
30	¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

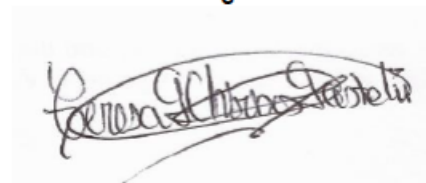
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Dra. Chirinos Gastelu Teresa Giovanna.

DNI: 07971242.

Especialidad del evaluador: Dra. En Educación - Metodóloga...



**Firma del Experto Informante.
Metodóloga**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Compromiso laboral								
Compromiso afectivo								
1	¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización permite laborar adecuadamente?	X		X		X		
3	¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestión administrativa?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mejora su desempeño?	X		X		X		
5	¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión administrativa honesta?	X		X		X		
Compromiso de continuidad								
6	¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para comprometerse con la organización?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continuar en la organización?	X		X		X		
8	¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la renuncia no está en sus planes?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organización?	X		X		X		
Compromiso normativo								
11	¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña adecuadamente?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo fidelizan?	X		X		X		
13	¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo organizacional?	X		X		X		
14	¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman sus razones éticas?	X		X		X		
15	¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
Variable Dependiente: Gestión administrativa								
Dimensión 1: Planeación								
16	¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en base a su compromiso con la organización?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las metas de la organización?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la organización?	X		X		X		
19	¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecutan correctamente?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
20	¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento de su compromiso laboral?	X		X		X		

21	¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño laboral eficiente?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución adecuada de las tareas?	X		X		X		
23	¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dentro de la organización?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección								
24	¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compromiso con la organización?	X		X		X		
25	¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisiones?	X		X		X		
26	¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejándose en el compromiso laboral?	X		X		X		
27	¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comportamiento de la organización?	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
28	¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?	X		X		X		
29	¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñarse adecuadamente?	X		X		X		
30	¿Considera usted que el entorno laboral eficiente permite mejorar el desempeño?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Mg. Chirinos Gastelu Juan Wilmer

DNI: 07966724

Especialidad del evaluador: Mg. En Administración...

.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos

Base de datos hipótesis Luyza Zenteno TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Comp_afec	Numérico	1	0	Compromiso afectivo	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	Comp_cont	Numérico	1	0	Compromiso de continuidad	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	Comp_norm	Numérico	1	0	Compromiso normativo	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	Comp_orga	Numérico	1	0	Compromiso organizacional	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	Plan	Numérico	1	0	Planeación	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	Orga	Numérico	1	0	Organización	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	Dire	Numérico	1	0	Dirección	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	Cont	Numérico	1	0	Control	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	Gest_admi	Numérico	1	0	Gestión administrativa	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

16°C Mayorm. nubl... 20:33 29/10/2022

Base de datos hipótesis Luyza Zenteno TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	Comp_afec	Comp_cont	Comp_norm	Comp_orga	Plan	Orga	Dire	Cont	Gest_admi	var	var	var	var	var
1	3	4	4	4	5	5	5	5	5					
2	3	2	2	2	4	4	2	1	3					
3	5	5	5	5	4	4	4	3	4					
4	2	1	2	1	5	5	5	5	5					
5	3	3	2	3	4	4	4	3	4					
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5					
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
10	1	1	1	1	3	4	3	3	3					
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
13	3	2	2	2	4	4	4	3	4					
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
15	3	2	2	2	4	4	2	1	3					
16	3	4	5	4	4	4	4	3	4					
17	5	2	3	3	5	5	5	5	5					
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
19	1	1	1	1	3	4	3	3	3					
20	2	3	3	3	4	4	4	3	4					
21	1	2	1	1	4	4	3	3	3					
22	3	3	2	3	4	4	4	3	4					
23	4	4	5	4	5	5	5	5	5					
24	3	4	4	4	5	5	5	5	5					
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

16°C Mayorm. nubl... 20:35 29/10/2022

Base de datos hipótesis Luyza Zenteno TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	Comp_afec	Comp_cont	Comp_norm	Comp_orga	Plan	Orga	Dire	Cont	Gest_admi	var	var	var	var	var
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
28	3	3	2	3	4	4	4	3	4					
29	4	4	5	4	5	5	5	5	5					
30	3	4	4	4	5	5	5	5	5					
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
33	1	1	1	1	3	4	3	3	3					
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
36	3	2	2	2	4	4	4	3	4					
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
38	3	2	2	3	4	4	2	1	3					
39	5	5	5	5	4	4	4	3	4					
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
42	1	1	1	1	3	4	3	3	3					
43	2	3	3	3	4	4	4	3	4					
44	1	2	1	1	4	4	3	3	3					
45	3	3	2	3	4	4	4	3	4					
46	3	2	2	2	4	4	2	1	3					
47	5	5	5	5	4	4	4	3	4					
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5					
50	1	1	1	1	3	4	3	3	3					
51														
52														
53														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

16°C Mayorm. nubl... 20:36 29/10/2022

Base de datos preguntas Luyza Zenteno TELESUP.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P01	Númérico	1	0	¿Considera usted que la carga emocional repercute en el desempeño d...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P02	Númérico	1	0	¿Considera usted que el sentimiento de pertenecer a la organización pe...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	P03	Númérico	1	0	¿Considera usted que realizar sus labores con felicidad mejora la gestió...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P04	Númérico	1	0	¿Considera usted que la satisfacción de trabajar en la organización mej...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P05	Númérico	1	0	¿Considera usted que sus valores impactan en mantener una gestión ad...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P06	Númérico	1	0	¿Considera usted que la remuneración recibida es un estímulo para co...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P07	Númérico	1	0	¿Considera usted que las prestaciones recibidas lo estimulan a continu...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P08	Númérico	1	0	¿Considera usted que laborar en la organización genera beneficios?	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P09	Númérico	1	0	¿Considera usted que la renuncia no esta en sus planes?	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	1	0	¿Considera usted que la familia lo motiva a continuar dentro de la organi...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	1	0	¿Considera usted que la organización es leal por ello se desempeña ad...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	1	0	¿Considera usted que los reconocimientos que la organización otorga lo...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	1	0	¿Considera usted que siente culpa cuando no cumple con algún objetivo...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	1	0	¿Considera usted que en su accionar dentro de la organización priman ...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	1	0	¿Considera usted que sus razones morales impulsan a mejorar su dese...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P01_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que los objetivos de la organización se cumplen en ba...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P02_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que su compromiso colabora en cumplir con las meta...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P03_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que los planes se implementan adecuadamente de la ...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P04_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que los modelos para realizar la planeación se ejecut...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P05_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que el diseño organizacional apoya en el incremento ...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P06_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que la especialización promueve el desempeño labora...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P07_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que la departamentalización permite la distribución ad...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P08_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que actualmente se respeta la cadena de mando dent...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	P09_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que los empleados con liderazgo promueven el compr...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	P10_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que la comunicación es esencial en la toma de decisi...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	P11_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que el personal se encuentra motivado reflejandose e...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	P12_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que su comportamiento se empatiza con el comporta...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	P13_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que la normatividad actual promueve el compromiso?	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	P14_A	Númérico	1	0	¿Considera usted que las acciones de control incentivan a desempeñar...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

16°C Mayorm. nubl... 20:37 29/10/2022

Anexo 6: Propuesta de valor

La investigación presentó como objetivo general determinar cómo y de forma el compromiso laboral de los empleados de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima se relaciona con la gestión administrativa por medio del compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo de los empleados, provocando una posibilidad u opción para conseguir los resultados que beneficiaran en el futuro a la comunicada de Lima Metropolitana.

La investigación llevada a cabo será de mucha importancia en vista que posibilitará establecer los componentes indispensables que faciliten a los empleados de la municipalidad alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Anexo 7: Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Informe de tesis Luyza Zenteno 29102022 (1)

7% Similitudes

< 1% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas

< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Informe de tesis Luyza Zenteno
29102022 (1).docx

Tamaño del documento original: 3,61 Mo

Depositante: Teresa Chirinos

Fecha de depósito: 23/11/2022

Tipo de carga: Interface

fecha de fin de análisis: 23/11/2022

Número de palabras: 21.613

Número de caracteres: 151.069

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	PROYECTO DE TESIS GALVEZ - PAUCAR - PURILLA.docx PROYECTO DE TESI... #94985 El documento proviene de mi grupo 32 Fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 26 (407 palabras)
2	Documento de otro usuario #64463 El documento proviene de otro grupo 12 Fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 26 (396 palabras)
3	TESIS Díaz Echazú Yanina.docx TESIS Díaz Echazú Yanina.docx #94748 El documento proviene de mi grupo 12 Fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 26 (402 palabras)
4	Documento de otro usuario #24774 El documento proviene de otro grupo 1 Fuente similar	2%		Palabras idénticas: 26 (256 palabras)
5	Documento de otro usuario #40747 El documento proviene de otro grupo	2%		Palabras idénticas: 26 (341 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12602/92605/Cahuana_CEC-SD.PDF?sequence...	< 1%		Palabras idénticas: 4 (30 palabras)
2	doi.org Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organiza... https://doi.org/10.19053/20279306.v11.n3.2021.13342	< 1%		Palabras idénticas: 4 (37 palabras)
3	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/18245/ELVA%20CARDENAS%20KUSKY%20JUNITH%20Y%20TAPULLA...	< 1%		Palabras idénticas: 4 (29 palabras)
4	repositorio.utc.edu.ec http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7656/1/MUTC-000945.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 4 (34 palabras)
5	doi.org Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos https://doi.org/10.29394/ScientificItem.2540-2987.2019.4.E.8.136-152	< 1%		Palabras idénticas: 4 (18 palabras)


Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1 https://doi.org/10.37811/ci_rcm.v4i2.104
- 2 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- 3 <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v19n3/7815-7696-men-19-03-778.pdf>
- 4 <http://scielo.sld.cu/pdf/li/v40n1/1815-5936-li-40-01-14.pdf>
- 5 <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2019.05.001>

Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTelesup

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Esara Sofia Alvarado Chansenaquí		
DNI:	41487191	Teléfono:	966860633
E-Mail:	Sofialuvarado082@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Compromiso laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022		
Asesor: (a)	Dra. Teresa Gloriana Chirinos Gastelú		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Administración Finanzas y Negocios Globales
Licencias			
<p>A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (Incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):</p>			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente. <input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa): <input type="checkbox"/> No autorizo.			
 Firma		12/10/2023 Fecha	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra Incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Firma

12/04/2023
Fecha



**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTelesup**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Luzya Nathanaela Zenteno Escalante		
DNI:	74383529	Teléfono:	991742667
E-Mail:	missnathy.edu@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Compromiso Laboral y Gestión Administrativa de los trabajadores de la Subgerencia de Salud Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022.		
Asesor:(A)	Dra. Teresa Giovanna Chirinos Gastelú		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Administración, Finanzas y Negocios Globales
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			

Nathanaela Zenteno Escalante
Firma

12-04-23
Fecha

Opcional