

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Mirabal Durand, Janina Taiz**

**ASESOR: Blanco Tipismana, Jose Martin**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48124522

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474198

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0001-7118-719X

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X

# H

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **12:05 horas del día 18 del mes de abril del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mg. William Giovanni Linares Beraún  
Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero  
Mg. Richard Callan Bacilio

**Presidente**  
**Secretario**  
**Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 536-2023-DFCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2023**", presentada por la Bachiller, **MIRABAL DURAND, Janina Taiz**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

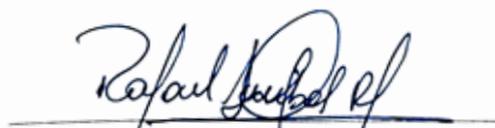
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 13:00 horas del día **18 del mes de abril del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mg. William Giovanni Linares Beraún  
DNI: 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero  
DNI: 41693326  
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737  
**SECRETARIO**



Mg. Richard Callan Bacilio  
DNI: 46825060  
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X  
**VOCAL**



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH. 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo **JOSÉ MARTÍN BLANCO TIPISMANA**, asesor(a) del P.A. ADMINISTRACIÓN y designado(a) mediante documento: Resolución N° 658-2021-D-FCEMP; de la estudiante (s) **MIRABAL DURAND JANINA TAIZ**, de la investigación titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2023”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **20%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Fecha: **03/05/2024**

**BLANCO TIPISMANA JOSÉ MARTÍN**  
**DNI N° 22474198**  
**Código Ord N° 0000-0001-7118-719X**

# informe final tesis

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.revistaespacios.com">www.revistaespacios.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repository.unilibre.edu.co">repository.unilibre.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co">repositoriodspace.unipamplona.edu.co</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
8	Flores Hernandez, Sandra Katia. "Correlacion De Las Practicas En Recursos Humanos, Satisfaccion Laboral y Compromiso Organizacional y Su Influencia En La Intencion	<1%

  
BLANCO TIPISMANA JOSÉ MARTÍN  
DNI N° 22474198  
Código Orgd N° 0000-0001-7118-719X

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación va dedicado a mi madre, en el cielo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a la Universidad de Huánuco, en especial al Programa Académico de Administración de Empresas, por los conocimientos impartidos durante los años de estudio, que me permitieron alcanzar altos niveles de conocimientos y capacidades para así desempeñarme en la carrera Administración.

Agradecer al Mtro. Blanco Tipismana José Martín, por el asesoramiento profesional en la elaboración de la presente investigación.

Finalmente, agradecer a los funcionarios y trabajadores de la Gerencia de Transporte de la Municipalidad provincial de Huánuco que a través de su apoyo se logró obtener los resultados de la investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS .....	32
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	32
2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	42

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	48
2.4.	HIPÓTESIS.....	49
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	49
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	49
2.5.	VARIABLES .....	50
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	50
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	50
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	50
CAPÍTULO III.....		51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		51
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	51
3.1.1.	ENFOQUE .....	51
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	51
3.1.3.	DISEÑO .....	51
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	52
3.2.1.	POBLACIÓN .....	52
3.2.2.	MUESTRA.....	53
3.3.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS .....	53
3.3.1.	TÉCNICA .....	53
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	53
3.4.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	53
CAPÍTULO IV.....		55
RESULTADOS.....		55
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	55
4.2.	CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS .....	83
CAPÍTULO IV.....		89
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		89
CONCLUSIONES .....		92
RECOMENDACIONES.....		94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		95
ANEXOS.....		99

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operación de variables .....	50
Tabla 2 Trabajadores de la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco .....	52
Tabla 3 Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico .....	55
Tabla 4 La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico.....	56
Tabla 5 Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad .....	57
Tabla 6 Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad.	58
Tabla 7 La municipalidad actualiza continuamente su organigrama.....	59
Tabla 8 Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos.....	60
Tabla 9 Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales .....	61
Tabla 10 Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad .....	62
Tabla 11 Conozco las expectativas de los colaboradores de la municipalidad .....	63
Tabla 12 Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad.....	64
Tabla 13 Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro .....	65
Tabla 14 Cumplimiento con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad .....	66
Tabla 15 Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad .....	67
Tabla 16 Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores .....	68
Tabla 17 Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas..	69
Tabla 18 El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad .	70
Tabla 19 ¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad? .....	71

Tabla 20 ¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?.....	72
Tabla 21 ¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad? .....	73
Tabla 22 ¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad? .....	74
Tabla 23 ¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad? .....	75
Tabla 24 ¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía? .....	76
Tabla 25 ¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado? .....	77
Tabla 26 ¿Considera usted que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal? .....	78
Tabla 27 ¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo? .....	79
Tabla 28 ¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella? .....	80
Tabla 29 ¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco? .....	81
Tabla 30 ¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? .....	82
Tabla 31 Prueba de Normalidad .....	83
Tabla 32 Interpretaciones factibles para el coeficiente de correlación.....	83
Tabla 33 Correlación de la hipótesis general.....	84
Tabla 34 Correlación de la hipótesis específica N°1 .....	85
Tabla 35 Correlación de la hipótesis específica N°2 .....	86
Tabla 36 Correlación de la hipótesis específica N°3.....	87
Tabla 37 Correlación de la hipótesis específica N°4 .....	88

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico. ....	37
Figura 2 La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico .....	55
Figura 3 Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad. ....	56
Figura 4 Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad	57
Figura 5 La municipalidad actualiza continuamente su organigrama .....	58
Figura 6 Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos. ....	59
Figura 7 Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales. ....	60
Figura 8 Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad. ....	61
Figura 9 Conozco las expectativas de los colaboradores de la municipalidad. ....	62
Figura 10 Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad. ....	63
Figura 11 Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro. ....	64
Figura 12 Cumplimiento con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad. ....	65
Figura 13 Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad. ....	66
Figura 14 Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores .....	67
Figura 15 Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	68
Figura 16 El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.	69
Figura 17 ¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad? .....	70
Figura 18 ¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho? .....	71
Figura 19 ¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad? .....	72

Figura 20 ¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad? .....	73
Figura 21 ¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad? .....	74
Figura 22 ¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía? .....	75
Figura 23 ¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado? .....	76
Figura 24 ¿Considera usted que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal? .....	77
Figura 25 ¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo? .....	78
Figura 26 ¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella? .....	79
Figura 27 ¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco? .....	80
Figura 28 ¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? .....	81
Figura 29 ¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? .....	82

## RESUMEN

El título de la presente investigación es: “Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023”, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

La investigación presenta una metodología tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. Tiene como variable independiente la gestión administrativa, y como variable dependiente, compromiso organizacional. La población y la muestra, está compuesta por 40 trabajadores de la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, para la muestra se está trabajando con el mismo número que la población. La técnica e instrumento de recolección de datos, fue la encuesta y el cuestionario.

En base a los resultados, se afirma que la gestión administrativa sí se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Dicha relación se da de manera positiva de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,131) y la significancia es de 0.002 que es menor de P valor (0.05).

Finalmente, se concluye que las dos variables se relacionan entre sí, demostrando que una buena gestión administrativa, conlleva el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

**Palabras clave:** transporte, trabajadores, planificación, compromiso organizacional, gestión administrativa.

## ABSTRACT

The title of the present investigation is: "Administrative management and organizational commitment in the Transportation Management of the Provincial Municipality of Huánuco, 2023", which had as its main objective to determine the relationship that exists between administrative management and organizational commitment in the Transportation Management of the Provincial Municipality of Huánuco, 2023.

The research presents an applied type methodology, with a quantitative approach, a descriptive - correlational scope, with a non-experimental design. It has administrative management as an independent variable, and organizational commitment as a dependent variable. The population and the sample is made up of 40 workers from the transport management of the Provincial Municipality of Huánuco, for the sample the same number is being worked with as the population. The data collection technique and instrument was the survey and the questionnaire.

Based on the results, it is affirmed that administrative management is directly related to the organizational commitment in the Transportation Management of the Provincial Municipality of Huánuco, 2023. This relationship is positive according to the range of scores of the Rho Spearman correlation (0.131) and the significance is 0.002 which is less than P value (0.05).

Finally, it is concluded that the two variables are related to each other, demonstrating that good administrative management entails organizational commitment in the Transportation Management of the Provincial Municipality of Huánuco.

**Keywords:** transportation, workers, planning, organizational commitment, administrative management.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: “Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023”. En los últimos años, se ha señalado que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene problemas con la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte debido a que está siendo bastante cuestionado por parte de los ciudadanos puesto que los funcionarios, trabajadores o servidores públicos no ejercen sus funciones de manera correcta, dentro de ese grupo se encuentra la Municipalidad Provincial de Huánuco, donde su problemática más recurrente son las quejas de los usuarios o ciudadanos, la existencia de una falta de compromiso organizacional, el manejo inadecuado de las gerencias, etc. Dicho esto, el propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

En el capítulo I, se analizó el problema de la investigación, donde se describe el problema en general, la formulación del problema (general y específicas), se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, la investigación presenta tres tipos de justificación, siendo éstas la teórica, practica y metodológica. Se establece las limitaciones y se describe la viabilidad de la investigación.

El Capítulo II, se desarrolló el marco teórico presentando los antecedentes internacionales, nacional y locales de la investigación. Todo esto sustentado con las bases teóricas, lo cual, detalla la noción del tema que se desarrolló. También se describe las definiciones conceptuales de la investigación; se planteó la hipótesis general y las hipótesis específicas, se describe las variables de la investigación y se presenta la operacionalización de variables con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

En el capítulo III, se realizó la metodología de investigación, donde se describe el tipo de investigación, juntamente con el enfoque, nivel y diseño

de la investigación. La población y muestra se estuvo conformado por la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que están compuestos por 40 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos; como instrumento, se desarrolló un cuestionario. Finalmente se presenta las técnicas y análisis para el procesamiento de la información.

Capítulo IV, se desarrolló los resultados obtenidos de la investigación, presentado de forma estadística, mediante tablas y gráficos. También se realizó la prueba de normalidad y las contrastaciones de la hipótesis general y las hipótesis específicas, cuyas correlaciones están expuestas según el valor establecidas, demostrando la aceptación de las hipótesis planteadas.

Capítulo V, se desarrolló la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En estos tiempos, a lo largo de todo el mundo se viene observando un panorama de transformación y diversos aspectos que la sociedad viene atravesando, al referirnos a todo lo diverso, están incluidas las culturas, religiones, sociedad, como también las gestiones públicas en diferentes países, regiones y sectores locales, pues están en una constante búsqueda de nuevos medios para satisfacer las necesidades de la población, así todos se podrán sentir representados de los que manejan y son parte del sector público (Van y Bik, 2016).

Según Meléndez (2021), señala que las transformaciones que se han producido con respecto a la Gestión administrativa y comportamiento organizacional causaron cambios relevantes en el sector público, por ello, es necesario que todos los trabajadores públicos tengan las mismas herramientas necesarias para generar un solo cambio, así mismo un aprendizaje que lleve a sus trabajadores a la conducción del crecimiento de la gestión administrativa.

Rojas (2020), afirma que el compromiso organizacional implica involucramiento orientado por el deseo y la obligación moral de permanecer en la organización. Así mismo, que el personal toma en consideración la necesidad de permanecer en la organización ya que existe la posibilidad de altos costos para dejarla, existen estudios que demuestran prácticas efectivas de recursos humanos que favorecen un mayor compromiso del personal con los resultados, problemas y objetivos organizacionales.

Es en tal aspecto, toda Institución Pública debe encontrarse en las mejores condiciones de gestión para un manejo eficiente y eficaz por parte de todos los servidores públicos que son parte de ella, para así estos en mención se puedan sentir comprometidos con su institución donde laboran, cabe resaltar que para que cualquier tipo de empresa u organización ya sea

de carácter público o privado tenga buenos resultados debe de contar una gestión administrativa eficiente y eficaz (Márquez, 2002).

El Congreso Nacional del Perú (2002), de acuerdo con el Marco de Modernización de la Gestión del Estado, estipulado en la Ley número 27658 en el Art. 1°, manifiesta lo siguiente: “Declarar al Estado peruano en proceso de modernización así también llamadas procedimientos y organizaciones tienen como finalidad construir un Estado democrático, mejorar la gestión pública prestando servicios al ciudadano”. Por ende, esta aclaración implica, con toda seguridad, en su totalidad a las municipalidades, a escala nacional, de las cuales se requiere que cumplan y que cooperen hacia una creciente mejora de la gestión pública administrativa.

De acuerdo a Casco et al., (2017), manifiesta que la gran responsabilidad y el gran valor que tiene la gestión administrativa en todo nivel para un buen proceso en una entidad tiene que tener algo bueno y también algo malo, esa es la esencia de una gestión administrativa si no ocurren estas dos etapas no se sabe o no se completa.

Soto et al., (2020), señala que los tiempos actuales son muy distintos a los anteriores, no sólo a nivel social, sino también en los niveles político, económico y educativo. Por ello, esto ha llevado a que se dé un mayor interés por buscar una gestión administrativa de calidad en todos los niveles, pero especialmente en la mejora del compromiso organizacional para lograr un mayor compromiso en las entidades tanto públicas como privadas.

Es importante reconocer que los colaboradores en toda institución, son piezas fundamentales a la hora de referirnos al cumplimiento de metas, llegan a ser la parte esencial de toda institución, en la cual las personas son quienes dan una contribución exclusiva y particular en cada organismo, es así que cuando los colaboradores estén en un ambiente laboral, un buen clima en sus centros de labores, ellos darán lo mejor de sí mismo mostrando un comportamiento organizacional idóneo y apropiado para el logro de metas de cada institución (Chiavenato, 2011).

Ante el contexto es preciso decir que todo ente público en el Perú está siendo bastante cuestionado por parte de los ciudadanos puesto que los funcionarios, trabajadores o servidores públicos no ejercen sus funciones de manera correcta, dentro de ese grupo se encuentra la Municipalidad Provincial de Huánuco, donde su problemática más recurrente son las quejas de los usuarios o ciudadanos, la existencia de una falta de compromiso organizacional, el manejo inadecuado de las gerencias, etc., por tal razón en el presente trabajo de investigación se busca determinar si existe una relación o correspondencia entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Explicar la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

Establecer la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

Analizar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La presente investigación se justificó de manera teórica ya que logró indagar de manera descriptiva y determinar la relación entre ambas variables, la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte desde diferentes puntos de vista, lo que hizo posible el discutir los resultados y de esa manera generar nuevos enfoques para futuros estudios de investigación.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La investigación se justifica de manera práctica ya que obtuvo como base la identificación del problema y de esa manera se proporcionó nuevos conocimientos teóricos para la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La investigación se desarrolló aplicando el método científico, teniendo en cuenta la aplicación de técnicas e instrumentos empleados en los estudios para recopilar información de acuerdo a ambas variables, de la misma manera estableciendo la validez de cada una.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la presente investigación se contaron con limitaciones como la restricción a cierta información y de la misma manera la poca disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la Gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco. En la cual esta limitación se superó agendando citas de entrevistas a la disponibilidad de los trabajadores de la Gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se consideró viable debido a que contaba con los recursos económicos, materiales y humanos que son necesarios para llevarla a cabo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

**Sabogal y Vargas (2017)**, tituló a su trabajo de investigación: **“Gestión administrativa para el fortalecimiento del Programa de Egresados en la Universidad Nacional de Colombia”**. Esta investigación fue presentada para obtener el grado de Magister en Ciencias de la Educación con Énfasis en Gestión Educativa. Tuvo como objetivo general poner en marcha una estrategia de Gestión en administración que fortalezca el programa de Egresados desde el desempeño de los coordinadores de la Universidad Nacional de Colombia. Llegó a concluir lo siguiente:

A partir del estudio realizado, y de acuerdo con el diagnóstico dado acerca de la necesidad de aplicar una adecuada estrategia sobre gestión en administración que fortifique el gran desempeño de los diversos coordinadores del programa denominado Egresados de la Universidad Nacional de Colombia, vale decir que se ha llegado a cumplir con lo que se planeó, dando un adecuado espacio al procedimiento para así poder seguir y que se llegue a establecer en un deber pertenecer a la organización. De igual manera se logró corroborar que a partir del aspecto humano y mediante sus respectivas aptitudes para el recibimiento, debate, incorporación, una participación colaborativa como también individual se muestra que la gestión en administración llega a ser un medio que sea capaz de poder hacer un diagnóstico, planeamiento, ejecución, control y evaluación para que de esa manera se puede llegar a alcanzar los respectivos objetivos que se ha planteado y además de ello poder conseguir la mejora del programa de egresados. A fin que se desarrolle los procesos de investigación de manera general, y de la presente investigación es indispensable tener

un adecuado conocimiento sobre la legislación nacional que expone las norma, y en tal caso para los diversos programas de egresados en nuestro país, asimismo los distintos objetivos que plantea la institución, las diversas directrices correspondientes a la misión y visión, los aspectos administrativos, logísticos y humano para que se pueda lograr desarrollar diversas acciones particulares hacia el desarrollo y avance de los iguales procesos con relación a cada una de las instituciones que posee cualidades singulares y peculiares que traen beneficio a una población específica, tal es la situación de un programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. Las referencias teóricas han sido un recurso de mucho valor que defiende el peso científico y epistemológico de la presente investigación, estos fueron convocados para clarificar nociones y fundamentos acerca de la gestión y más únicamente sobre gestión en administración a partir del abordaje de lo sistémico los rasgos a tener presente siempre sobre un adecuado programa de egresados que llegan a clarificar y a su vez abrir los diversos métodos y caminos para poder conseguir todos los objetivos viables que se ha llegado a proponer.

**Lazo (2018)**, tituló a su trabajo de investigación: **“Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa MODERMUEBLE S.A, Ciudad de Guayaquil”**. Esta investigación fue presentada para obtener el Título de Ingeniería Comercial de la Universidad de Guayaquil. Tuvo como objetivo general el Mejorar la gestión Administrativas en la empresa Modermueble S.A con el propósito de diseñar y poner en marcha un manual de funciones y métodos para sintetizar los procesos de administración: Llegó a concluir lo siguiente:

Con dicho manual los trabajadores podrán llegar a saber acerca de la empresa donde laboran, sabrán la manera de cómo está compuesta, los procesos, la normativa que posee y lo que deben respetar para así reducir errores operativos, previniendo de esa manera los problemas dentro de la empresa. Con el manual se da a conocer al trabajador la configuración formal de la empresa, y brinda la

oportunidad de conocer las escalas de jerarquía para mayor comprensión de los puestos asignados. Se espera que las ventas lleguen a poder elevarse a un 30%, en el nuevo departamento de comercialización, debido a la realización de una serie de estrategias. Con el planeamiento de capacitaciones se desea que las personas que trabajan en producción se encuentren más informados sobre la utilización de las máquinas.

**Cárdenas (2017)** tituló a su trabajo de investigación: “**Sistema de control de gestión para el desarrollo de procesos administrativos. Caso: Dirección de Escuela de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo**” Dirección de estudios de Postgrado Maestría en Gerencia Avanzada en Educación. Plantear un sistema de control de gestión para el desarrollo de los procesos administrativos en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Mediante el análisis de los resultados considerando las diversas opciones de respuestas brindadas por la muestra seleccionada, se establecieron las conclusiones:

Con relación al objetivo que se planteó primero, el cual proponía realizar un respectivo diagnóstico a la necesidad de un sistema control de gestión para el correspondiente desarrollo de los diversos procesos administrativos en la dependencia, se llegó a utilizar un respectivo instrumento que contaba con un total de 20 preguntas que facultó mostrar que hay la necesidad de apostar por la mejora del servicio que es brindado por la Dirección de Escuela de la FOUC hoy en día, de tal manera que se consiguió corroborar que existen distintos aspectos que podrían tener una respectiva mejora mediante una excelente atención hacía el cliente, complacencia de cada empleado y proceso de administración, que en absoluto no tienen que por ninguna manera dejarlo a la deriva, mucho menos a la improvisación, sino más bien deben planearse de manera apropiada y estructuradamente con previsiones minuciosas de todas las acciones con el propósito de llegar a alcanzar los resultados que se desean. Respecto al segundo objetivo

que se planteó, se quería establecer la factibilidad de la implementación de un sistema control de gestión para el desarrollo de los procesos administrativos en la Dirección de Escuela de la Facultad de Odontología, permaneciendo claro gracias a los resultados conseguidos que la dirección tiene los medios que se necesitan para que de paso a la aplicabilidad de la propuesta. De igual modo, aproximadamente del total de encuestados si estaban de acuerdo con la importancia que significa automatizar el servicio y acelerar los procesos mediante un sistema que brinde la posibilidad de realizar su trabajo de forma eficaz y eficiente. De tal forma la dirección está a la mano en la utilización de sistemas de información computarizados de forma apropiada, con el propósito de acelerar y perfeccionar los procesos administrativos de esta misma.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

**Quevedo (2019)**, tituló a su investigación: **“Gestión administrativa y gestión cultural en la Institución Educativa N° 81027 “San Nicolás” de Huamachuco-2019”**. Esta tesis fue presentada para obtener el título Académico de Maestro en Administración de la Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. Tuvo objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás “Huamachuco –2019. En relación con el diseño de su trabajo de investigación fue aplicada, el enfoque que utilizó fue cuantitativa de tipo no experimental y de carácter correlacional descriptiva, así mismo el alcance fue transversal. Tuvo como población y muestra a 40 docentes de la Institución educativa. El autor estableció las siguientes conclusiones:

Hay una correlación nula entre la gestión administrativa y la gestión cultural con un  $Rho = -0.126$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.437 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Ver tabla 9. Hay correlación nula entre gestión administrativa y la dimensión difusión cultural con un  $Rho = -0.065$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.690

( $p$  valor $>0.05$ ). Ver tabla 9. Hay correlación nula entre la variable gestión administrativa y la dimensión promoción cultural con un  $Rho = -0.009$  y con un Sig. Bilateral= $0.955$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Hay correlación muy débil inversa entre la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural con un  $Rho = -0.132$  y con Sig. Bilateral= $0.415$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Ver tabla 9. Hay correlación nula entre la variable gestión cultural y la dimensión planeación con un  $Rho = 0.002$  y con un Sig. Bilateral= $0.991$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Ver tabla 10. Hay correlación nula entre la variable gestión cultural y la dimensión organización con un  $Rho = -0.041$  y con un Sig., bilateral= $0.799$  ( $p$ -valor $>0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Ver tabla 10. Hay correlación nula entre la variable gestión cultural y la dimensión dirección con un  $Rho = -0.138$  y con Sig. Bilateral= $0.395$  ( $p$ -valor $>0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Ver tabla 10. Hay correlación débil inversa entre la variable gestión cultural y la dimensión control con un  $Rho = -0.184$  y con Sig. Bilateral= $0.257$  ( $p$ -valor $>0.05$ ), a un nivel significativo del 5%. Ver tabla 10.

**Giraldo (2017)**, tituló a su investigación: **“Diferencias en la gestión administrativa en tres instituciones del estado”**. Esta tesis fue presentada para obtener el título Académico de Maestro en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo general de la investigación, determinar la diferencia en la gestión administrativa según los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima. En referencia a la metodología utilizó el método hipotético deductivo, siendo un estudio básico y con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, de igual manera el nivel de investigación que consideró fue el de investigación es descriptivo comparativo. Tuvo como población y muestra a 89 empleados públicos de 3 instituciones del estado: En salud, educación y municipalidad. Llegó a concluir lo siguiente:

No hay diferencia a gran escala en la gestión administrativa de acuerdo con los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 1,458 y el valor de sig es mayor que 0.05. De igual manera se contrasta que no hay diferencia a gran escala en la administración de recursos respecto a los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 4,415 y el valor de sig es mayor que 0.05. Otras de las conclusiones que se llegó fue que no hay diferencia a gran escala en la planificación de acciones de respecto a los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 2,843 y el valor de sig es menor que 0.05. Asimismo, también se concluyó que no existe diferencia a gran escala en la toma de decisiones con relación a los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 4,254 y el valor de sig es menor que 0.05. Igualmente, no existe diferencia a gran escala para resolver los conflictos según los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 4,415 y el valor de sig es menor que 0.05. De acuerdo a la referencia de los niveles de gestión pública, el 19,1 % de las personas dicen que es excelente; por otro lado, el 9%, del sector salud opinan lo mismo, y en referencia al sector municipal el porcentaje se amplía a un 20,2% que está de acuerdo también con lo mismo que los demás sectores. En relación con el nivel regular, se tiene que el 14,6% toma en consideración al sector educación, el 23, 6% al sector salud y el 23,6% al sector municipal.

**León (2016)**, tituló a su investigación: “**Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016**”. Esta tesis fue presentada para recibir el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad César Vallejo. Tuvo como su objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de

Morales 2015. Esta investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional, tuvo como población a 113 colaboradores y como muestra a 87 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, para tener tal muestra se empleó el tipo de muestreo probabilístico. Como técnica para poder recopilar los diversos datos, se empleó la observación, encuesta, técnica de fichaje y como instrumento se utilizó la guía de observación, cuestionario y fichas textuales. Llegó a concluir lo siguiente:

Respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa cuentan con una calificación mayor como positiva y en porcentaje representa el 48.3%. Esto señala que la dimensión es considerada como la principal fortalece que cuenta la municipalidad en donde se está realizando el respectivo estudio. Por otro lado, la dimensión denominada planificación, control y dirección de la variable cuya denominación es “gestión administrativa” cuenta con una calificación mayor como regular y en porcentaje representa 52.9%, 48.3% y 55,2% respectivamente. Esto señala que las dimensiones mencionadas anteriormente no cuentan con aceptación ni tampoco con rechazo, solamente no son iguales. Sin embargo, sería recomendable poder trabajar en ello debido a que próximamente pueden transformarse en fortalezas. Por otro lado, la dimensión denominada “actitud asertiva”, “comunicación asertiva” e intimidad de la variable correspondiente llamada “liderazgo asertivo” cuenta con una clasificación regular puesto que en porcentajes representa 55,2%, 59,8% y 48,3% en el orden mencionado. Esto quiere decir que las dimensiones no son iguales, por ende, no cuentan ni con rechazo ni tampoco aceptación; de esto se puede llegar a concluir que es se puede trabajar en ello para que luego se transformen en fortalezas. Finalmente, a través de los resultados se puede afirmar que la gestión administrativa cuenta con una correspondencia o correlación positiva alta ya que el valor significativo es 0.6 respecto al liderazgo positivo, esto señala que mientras sea mejor la gestión administrativa se tendrá

un mejor liderazgo asertivo, y mientras que la gestión administrativa sea menor, el liderazgo asertivo será peor.

### 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

**Meza (2019)**, tituló a su investigación: “**Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019**”. Esta tesis fue presentada para recibir el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco. Tuvo como su objetivo general, determinar si la Gestión Administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019. Esta investigación fue de tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, el nivel de dicho estudio fue Descriptivo -Correlacional de tipo “no experimental”. Tuvo como población y muestra de estudio a 19 trabajadores. Concluyó lo siguiente:

Hay una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo donde el coeficiente de correlación cuenta con un valor de 0.066, bajo la metodología Rho Spearman, que se halla dentro de una correlación muy baja positiva. Como se pudo observar en la tabla y figura N°12 el 21.1% se indica que casi nunca las decisiones de la administración ayudan en el cumplimiento de las metas fijadas, el 52.6% señalaron que a veces y el 26.3% indicaron que casi siempre las decisiones de la administración ayudan al cumplimiento de las metas fijadas. y en la figura N° 23 el 26.3% indicaron casi nunca y el 57.9% señalaron que a veces sus compañeros de trabajo que trabajan en su área se sienten motivados. La presente investigación concluye que hay una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo donde el coeficiente de correlación cuenta con un valor de 0.166, bajo la metodología Rho Spearman, que se halla dentro de una correlación

muy baja positiva. Se comprobó la hipótesis planteada. Cuyo indicador más demostrativo es de 68.4% señalaron que su área casi siempre cumple con la planificación efectuada para el ejercicio presupuestal que se establece como se puede observar en la tabla N°03 frente el 57.9% que señalaron que casi siempre creen importante sus contribuciones en el cumplimiento de los objetivos, como se aprecia en la tabla N°25. La presente investigación concluye que hay una relación directa entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo donde el coeficiente de correlación cuenta con un valor de 0.200, bajo la metodología Rho Spearman, que se halla dentro de una correlación baja positiva y de tal forma se comprueba la hipótesis planteada. Donde el índice mayor es el de 47.4% de los trabajadores señalaron que a veces los directivos de la 84 entidad encargan bien la autoridad y además el 47.4% señalaron que la descripción y funciones del puesto son claras casi siempre como se observa en la tabla N° 06 y 07, ante el 42.1% que manifestaron que a veces se consideran el único responsable que su trabajo tiene éxito, como se observa en la tabla N°21. Así mismo, la integración se vincula de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo donde el coeficiente de correlación cuenta con un valor de 0.024, bajo la metodología Rho Spearman, que se halla dentro de una correlación muy baja positiva. Por consiguiente, se aprueba la hipótesis planteada. En la tabla N° 09 se observa que el 52.6% señalaron que a veces les han dado suficiente entrenamiento para desarrollar su trabajo y en la tabla N°19 el 57.9% manifestaron que a veces los criterios de evaluación con los que cuenta la institución los ayudan a tener un mejor desempeño laboral. Por otro lado, la dirección tiene vínculo directo con el respectivo desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo donde el coeficiente de correlación cuenta con un valor de 0.189, mientras que a través del valor del coeficiente de correlación de Spearman es considera que la correlación es muy baja y positiva, por ende, se puede decir que la hipótesis que se planteó es aprobada. Por

otro lado, en la tabla número 11 se puede visualizar que los trabajadores que indicaron que muchas veces la dirección encamina de una manera muy apropiada la gestión financiera, administrativa y técnica representa sólo un 42.1%, precaviendo de esa forma el respectivo cumplimiento de sus diversas políticas estrategias y planes de carácter institucional. De igual manera en la figura número 12 se puede visualizar que un 52.6% señalaron que muchas algunas veces las correspondientes decisiones de administración son de gran ayuda para el cumplimiento de los objetivos que se ha planteado. También es importante señalar que el 47.4% indicaron comúnmente el área respectiva consigue alcanzar todos los objetivos y metas que se ha propuesto; lo antes mencionado se puede visualizar en la figura número 26. Finalmente, se afirma que el “control” llega a tener un directo vinculo respecto al desempeño laboral de cada trabajador de la Autoridad Administrativa del agua Mantaro-Huancayo donde el valor del coeficiente es de 0.034, por otro lado, a través del valor obtenido del coeficiente de Rho Spearman podemos decir que la correlación es positiva y baja y con esto afirmar que la hipótesis que se ha planteado es aprobada. Esto se puede visualizar notoriamente en la tabla número 17 donde los trabajadores indicaron que las acciones son controladas ciertas veces de la institución, y representan un 63.2%. Finalmente, en la tabla número 22 el 47.4% de los trabajadores señalaron que el personal de área ciertas veces llegan a cumplir con la productividad que se requiere.

**Luján (2018)**, tituló a su investigación: “**Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018**”. Esta tesis fue presentada para recibir el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco. Tuvo como su objetivo general, Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. 2018. La presente investigación aplicada es práctico, con enfoque cuantitativo,

cuyo nivel de investigación fue descriptivo -explicativo. Se tuvo como población y muestra de estudio a 37 trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa del Instituto Nacional Penitenciario. Llegó a concluir lo siguiente:

La hipótesis general es probada debido a que existe una relación o correspondencia positiva y moderada cuyo valor representa el 71.6% y el valor significativo es de 0.005. Asimismo, se afirma que hay una correspondencia significativa de la gestión administrativa respecto a la satisfacción laboral de cada trabajador. De igual modo la respectiva organización, la planificación y la dirección cuenta con una correspondencia positiva respecto a la satisfacción laboral en los factores e indicadores de motivación, de la misma manera como las diversas condiciones de los aspectos salariales y las distintas condiciones de trabajo. Se puede observar que hay un desarrollo de tipo organizacional positivo, a su vez se está poniendo en marcha diversas políticas modernas en la entidad, esto con el único propósito de darle un respectivo beneficio a cada trabajador del área administrativa ampliando de esta manera sus respectivos conocimientos y la calidad de atención que brinda a todos los usuarios que atiende. Por otro lado, la primera hipótesis específica que se planteó es aprobada debido a que hay una relación o correspondencia positiva moderada que representa un 57.8%, donde el valor significativo de la planificación y la satisfacción laboral de cada trabajador es de 0.005, de igual manera se cuenta con un pequeño grado de asociación significativa entre las definiciones de: planes, actividades y presupuesto. Esto nos da a entender que la respectiva planificación es vinculada de una manera significativa con la satisfacción laboral. Respecto a la planificación las diversas políticas institucionales han sido direccionadas al plan denominado "bicentenario" como también a los paradigmas nuevos de administración de cada centro penitenciario. Así mismo, se consiguió determinar que el valor significativo es de 0.05 y el grado de correlación representa un 64% de la variable organización con la variable

satisfacción laboral. Siendo de esta manera se pudo realizar un respectivo contraste de los gráficos visuales número 2, 3,4 y 5. Se puede manifestar que tanto la división del trabajo, comunicación asertiva y el énfasis de especialización son asociadas con el clima laboral, desarrollo profesional, sistema de trabajo y relación laboral. De igual manera se afirma que la entidad cuenta con una respectiva línea de carrera, de esta manera esto llega a ser una motivación para el personal para que pueda superarse y conseguir los objetivos y metas que la institución ha planteado. Finalmente, la hipótesis planteada número 3 es aprobada porque se pudo determinar que el grado de correlación representa un 64% y el valor significativo es de 0.05; con esto se comprueba que existe un grado de asociación significativo tanto de la dirección con la satisfacción laboral. Esto quiere decir que, el desarrollo social, ético y liderazgo es asociado con la situación laboral, sueldo, incentivos y la respectiva seguridad laboral. A través de los resultados que se llegó a obtener se puede llegar a inferir sobre la importancia del liderazgo en la adecuada toma de decisiones como también en la fundación de un clima organizacional positivo, mediante el cual se pueda conseguir el respectivo desarrollo de las capacidades, conocimientos y de una gran productividad.

**Martel (2018)**, tituló a su investigación: **“La gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento de la marca Instituto Juan Bosco de Huánuco, 2018”**. Esta tesis fue presentada para obtener el Título Académico de Maestro en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública. Tuvo como su objetivo general el determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el posicionamiento de la marca Instituto Juan Bosco de Huánuco, 2018. El presente estudio fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva y de diseño descriptivo correlacional. Para el presente estudio se trabajó con dos poblaciones; la primera Población “gestión administrativa” con 460 estudiantes y segunda Población “posicionamiento de marca”, habitantes del distrito de Huánuco 86 995 habitantes y en referencia a la muestra, también se

trabajó con dos muestras la primera 210 Estudiantes del Instituto Juan Bosco de Huánuco y la segunda 382 Habitantes del distrito de Huánuco. Llegó a concluir lo siguiente:

Se estableció que existe una relación positiva y fuerte entre las variables “Gestión Administrativa” y el “Posicionamiento de Marca”, cuyo valor relacional es de 0.758. Mediante ese valor se puede concluir que la gestión de cada proceso administrativo llega a ser un instrumento muy eficaz en las diversas actividades de posicionamiento que ejecuta el “Instituto Juan Bosco de Huánuco”, demostrando distintas acciones positivas en el correspondiente proceso de carácter administrativo que alcanzaran a poder mejorar la imagen de la respectiva marca en Huánuco. Cada proceso administrativo junto con el respectivo posicionamiento de la marca en el instituto donde se está realizando el estudio posee un valor relacional de 0.406, esto demuestra que hay una correspondencia positiva media de las variables planteadas. Por otro lado, la gestión administrativa que se realiza en el instituto llega a considerarse un gran instrumento que cuenta con diversos plazos y un respectivo tiempo establecido por la empresa, que tiene como propósito lograr agilizar y resolver de forma conveniente los diversos planes que tal usuario tenga la capacidad de ejercer en su respectiva vida académica. Respecto al potencial humano y al posicionamiento de la marca del instituto en estudio, el valor que se obtuvo fue de 0.556 lo que quiere decir que existe una correlación positiva entre las variables establecidas. El procedimiento para seleccionar el personal llega a considerarse un método que es sustentado a la organización con diversas personas colaboradoras con referencia a su perfil laboral. La muestra da a conocer un nivel de satisfacción que llega a ser aceptable junto con el proceso de reclutamiento. Finalmente, la satisfacción respecto a las diversas necesidades que presenta el usuario y el correspondiente posicionamiento de la marca posee un valor de 0.812, lo que indica que existe una correlación positiva fuerte entre las diversas variables planteadas. En estos momentos, la institución intenta dar una

respuesta a las distintas expectativas que puede poseer el estudiante y su entorno, cuando reciba un adecuado servicio educativo, de esa manera se puede evidenciar un favorable nivel de satisfacción, que llega a tener correspondencia con los distintos procesos de mejora continua de la practica educativa cotidiana de la respectiva entidad o empresa.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

#### **2.2.1.1. TEORÍAS**

Se tiene diversas teorías que a continuación se mencionará detalladamente:

##### **➤ Teoría Científica de la Administración**

Taylor (1878), examina el trabajo que se va a realizar, las tareas efectuadas, correspondiente a los diversos dinamismos y los tiempos necesarios. El propósito que busca esta teoría es la de poder buscar una mejor productividad (haciendo mención al contexto escrito por Taylor en el año 1911 donde indica que es un periodo de grandes transformaciones en la industria) dejando de lado la mano obrera y aumentando el trabajo con máquinas. Esta escuela que estaba influida por la filosofía de Hobbes se enfocó a delimitar diversos procesos globales para poder realizar los respectivos métodos.

En relación con esa, la tarea que realizan cada empleado tiene que ser considerablemente superior, siempre que sea de mayor ventaja usar menos recursos económicos mediante las respectivas divisiones de cada función. Por otro lado, el rendimiento laboral de cada empleado en la Institución tiene que ser capaz de ajustarse a una labor o función que resalte, mostrar desempeño en una específica actividad, una suerte de hombre-robot, mecanizado. Para esto era indispensable que se capacite al

personal correspondiente, a cada obrero para que de esa manera puedan conseguir una mejor productividad. En realidad, esta teoría se orientó solamente en el estudio de la organización, por consiguiente, sostuvo una perspectiva mecanicista, desatendiendo cada factor humano, esto quiere decir que los distintos recursos humanos llegan solo a cumplir específicas responsabilidades de tareas. Por otro lado, se cuenta con un reto y es la de capacitarlos para que así puedan conseguir una mejor productividad dentro de la entidad u organización donde laboran.

Taylor (1878) detalló a través de su teoría establecida 11 principios fundamentales que a continuación se detallarán:

- a) El trabajo y estudios respecto a cada tiempo y movimiento.
- b) El cansancio humano.
- c) La especialización del obrero y la división del trabajo.
- d) El diseño de puestos y labores.
- e) La selección científica.
- f) El entrenamiento respectivo a cada obrero.
- g) Los incentivos de pago y premios preproducción.
- h) Las condiciones laborales.
- i) La conceptualización del homo económico.
- j) La homogeneización.
- k) La supervisión funcional.

### ➤ **Teoría Clásica de la Administración**

Fayol (1916), fue el primero que propuso un modelo de proceso de administración. El autor considera que es indispensable, predecir por qué se evalúa lo que pueda suceder en un futuro mediante un programa y de realizar predicciones para realizarlo (actualmente concierne al primer paso: la planificación), planificar el por qué consta en mover los recursos en su totalidad, ya sean humanos o los materiales, con el fin de poder realizar el respectivo plan de acción, coordinar debido a que

es la acción que determina diversas orientaciones que se dan entre los trabajadores con los gerentes, con esto se consigue que las tareas se puedan llevar a cabo, asimismo se tiene que realizar una respectiva coordinación puesto es el acto para poder alcanzar tanto la armonía como la unificación de cada actividad y esfuerzo correspondiente, por otro lado también se tiene que hacer una vigilancia para que de esa manera se pueda hacer una verificación que las acciones sean realizadas según las normas determinadas y explicadas por la Alta dirección.

- Procesos comerciales (compras, ventas, permutas).
- Acciones financieras (búsqueda y administración de capitales).
- Procesos de seguridad (protección de bienes y de personas).
- Acciones de contabilidad.
- Procesos de administración.
- Métodos mediante los cuales se realiza el desarrollo de la producción de los diversos bienes y servicios.

### ➤ **Teoría de la Organización**

Chiavenato (2004), manifiesta que según la teoría clásica de la administración se puede comprender a cada organización como una estructura; en contraste con la teoría orientada a la cultura dominante, esta se centra plenamente en la analogía que se desarrolla entre la personalidad de la persona con la de la entidad u organización. Aunque de manera independiente se logró tratar la personalidad de carácter jurídica que sea capaz de poseer la empresa respectiva y la organización; manteniendo sus dinámicas correspondientes.

Efectivamente, la cultura organizacional sufre modificaciones, pueden ser estructurales o funcionales, ambas se perfilan hacia una orientación sistemática de desarrollo. Tanto la

estructura organizacional como la humana acerca de la personalidad organizacional hacen referencia al mismo carácter, agrupando un sistema de habilidades hay la posibilidad de conservar el centro psíquico corporativo; sin embargo, lo antes mencionados van en conjunto con la toma de decisiones direccionadas por la alta dirección en el momento que se centra el respectivo horizonte de la entidad. De esa manera, el carácter llega a determinar su respectiva fortaleza, asimismo los sistemas brindan eficiencia, las habilidades o destrezas realizan una evaluación de la calidad del rendimiento.

#### **2.2.1.2. DEFINICIONES**

Según Moran (2012), manifiesta que la Gestión Administrativa llega a ser el proceso que sirve para poder crear y conservar un respectivo ambiente a través de un trabajo en conjunto, donde las personas sean capaces de cumplir de una manera eficaz cada objetivo específico. También es considerado un proceso singular y a su vez consistente respecto a las diversas actividades de planeación, dirección, organización y control para así poder cumplir cada objetivo señalado a través del uso de la mano de obra y recursos.

Hellriegel et al. (2007), mencionó “Grupo de acciones a través de las cuales la entidad realiza sus actividades mediante el cumplimiento de las funciones del procedimiento administrativo: Planear, organizar, dirigir, y controlar” (p.39).

Chiavenato (2004), brinda “una guía para ser posible la realización de funciones y manejo de recursos de una organización” (p.62). Es por ello que ha podido tener un crecimiento avanzado últimamente enfrentando cada reto nuevo como también las diversas formas en su utilización como consecuencia de la globalización.

Zubiría (2001), indicó que la función de un conjunto de procesos administrativos es vincular cada meta y objetivo de una organización conformando un gran equipo de trabajo, una estructura organizacional muy eficiente y contar con los diversos recursos para responder a la realización de la misión que tiene la organización. Los procesos administrativos son conocidos también como los pilares principales de la organización, y están tan estrechamente vinculados que, si uno de ellos falla, se deben tomar planes de contingencia de inmediato para reemplazar y enmendar el problema que se ha presentado.

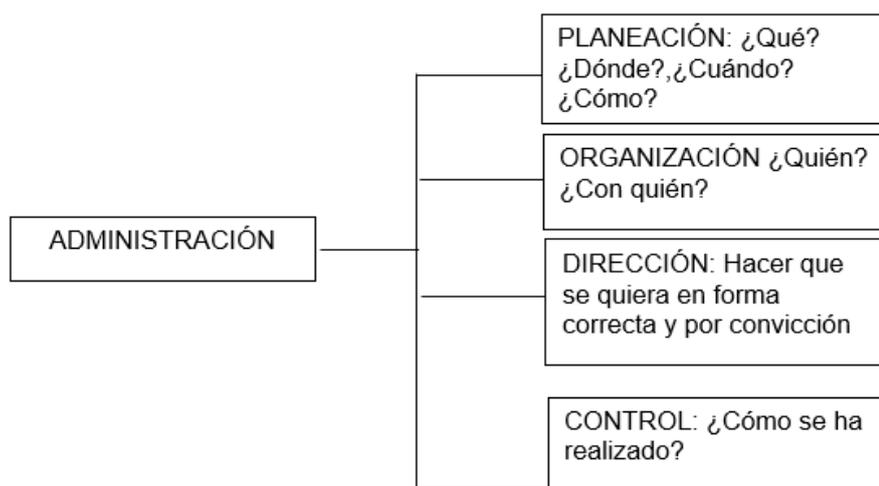
Asimismo, Fernández (2009), menciona que en toda empresa u organización se realiza una gran cantidad de tareas y trámites administrativos, por ello, el adecuado desarrollo de la gestión administrativa aportará a poder aumentar la eficacia y eficiencia de la organización. Garantizar el correcto funcionamiento es la misión de la persona que es responsable de la gestión administrativa, y esto se da a través de una idónea gestión y planificación de cada tarea que se han ejecutado a lo largo de la formulación del curso. Para poder cumplir con la misión, la persona encargada debe poseer ciertas habilidades y destrezas tales como liderazgo y dirección.

Según López (2010), señala que: Efectuar cada tarea organizativa y que cada gestor universitario pueda alertar cada limitación presentada por los recursos tanto administrativo como económico que afecten a la empresa se conoce como "Gestión". Ellos son los que toman decisiones para tener una buena calidad de enseñanza en diferentes posiciones de cada grupo de clientes o personas, se les conoce como "stakeholders", son de su interés la universidad, este es el caso de los proveedores de los fondos públicos, graduados, egresados, personal administrativo, personal docente, los estudiantes y funcionarios; lo mencionado hace referencia a las personas esenciales del proceso educativo.

Según Gonzales (2014), señala mediante su libro “Proceso Administrativo”, la administración es una función que se materializa a través del proceso administrativo, esta se llega a definir como proceso a la secuencia de pasos o etapas que son de vital importancia para poder ejecutar una actividad. El proceso administrativo lleva a cabo la administración que está conformada por diferentes etapas, elementos y fases. Dicho eso se define al proceso administrativo como una serie de fases o etapas mediante el cual es posible realizar la respectiva administración, tales que cuando se interrelacionan logran construir un adecuado proceso íntegro.

**Figura 1**

*Proceso Administrativo*



*Fuente.* La elaboración del proceso administrativo. (Gonzales, 2014). Editorial Patria.

### **2.2.1.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

De acuerdo lo mencionado por Casco et al. (2017), el desafío que tiene la gestión administrativa moderna es la de formar una mejor sociedad económica con un gobierno mucho más eficaz y que se cuente con normas sociales.

La fiscalización de cada empresa está basada en una administración eficaz; en una escala muy considerable tanto la

satisfacción como también la determinación de varios objetivos políticos, económicos y sociales se concentran en la competencia del administrador. En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud, la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país. En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, la organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines.

#### **2.2.1.4. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

“La gestión administrativa tiene como objetivo hacer las cosas bien y buscar las mejores estrategias para la consecución de los objetivos y lograr la productividad deseada. Es por eso por lo que va de la mano con las funciones administrativas, las cuales se pueden ver como una secuencia lógica de actividades, donde se pretende esquematizar todo lo que se quiere hacer en la organización” (Jiménez H., 2010, pág. 45).

- Brindar apoyo en el control de las actividades comerciales como también en la planificación respectiva.
- Administrar el respectivo sistema de información contable.
- Localizar y predecir cada necesidad de financiamiento de la empresa, como también clasificar la conjugación de cada fuente de financiación que logren cumplir las expectativas de estas de una mejor manera y eficientemente.

- Examinar cada decisión de la empresa desde una perspectiva administrativa, respecto a las políticas comerciales, presupuestos, inversiones, etc.

#### 2.2.1.5. DIMENSIONES

Según en el autor Chiavenato (2006), el proceso administrativo se basa en los siguientes:

- **Planeación:** No repentina ni entidades privadas, ni tampoco las públicas, son estas las que no están preparados de antemano. Si se considera la planeación o planificación, se dice que es la primera función en la gestión porque es el origen del resto de funciones. La planificación es una de las funciones administrativas que estipula previamente la determinación de las metas a alcanzar, el contenido que se debe formular y las acciones que se deben tomar para lograr estas metas. Mencionar ello hace referencia a hablar de un adecuado propósito teórico, que se pondrá en funcionamiento en el futuro, además de especificar las acciones necesarias para lograr el objetivo de la manera más eficaz posible, también se deriva de la especificación del objetivo. Cuando se habla de planeación, hace referencia a la definición de objetivos y a la elección con antelación del curso ideal de acción para lograrlo, quiere decir definir hacia dónde quiere ir la empresa para realizar dicha planeación (Chiavenato, 2006).

Steiner (1998) define al plan estratégico formal teniendo en cuenta 4 características de puntos diferentes, por lo cual se requiere entender:

- El porvenir de las decisiones actuales: El propósito del plan estratégico es identificar sistemáticamente oportunidades y amenazas a larga distancia, intercambiadas con diferentes datos relevantes para apoyar a la empresa para la toma de mejores decisiones en el

presente, con el objetivo de aprovechar oportunidades y evitar amenazas. Dando a entender que el plan estratégico tiene en cuenta la cadena de efectos de causa y efecto a lo largo del tiempo, en relación con las decisiones reales o percibidas que deben tomar los gerentes.

- Proceso: El plan estratégico es un proceso que empieza con la asignación de objetivos organizacionales, la definición de estrategias y políticas para conseguir estos objetivos y el desarrollo de planes detallados para garantizar que se implemente la estrategia y, por lo tanto, se logre el resultado deseado. También es el proceso de decidir de antemano que actividades de planificación hacer, cuándo y cómo hacerlo, quien lo hará y como se obtendrán los resultados.

- Filosofía: El plan estratégico es una actitud, una forma de vida; necesita constancia para actuar pensando en el futuro y determinación para planificar de forma continua y sistemática como parte integral de la gestión. Además, es un proceso mental, un ejercicio intelectual, no un conjunto de procesos, procedimientos, estructuras o técnicas prescriptivas.

- Estructura: La definición de estructura del plan también está incorporado en la planificación estratégica como un esfuerzo sistemático y de forma regular ejecutado por una empresa para fijar los objetivos, metas principios y estrategias fundamentales, para desarrollar planes detallados para implementar los principios y estrategias, con eso finalmente así alcanzar los principales objetivos, asimismo el conocimiento de la misión y visión de la empresa.

- **Organización:** Hace referencia a diferentes significados, según lo mencionado por el autor, lo define desde 2 perspectivas diferentes, tales son organizaciones formales e informales. En este caso respecto nuestro estudio, nos

avocaremos a la una organización formal. La organización formal es definida como una entidad que se orienta a la segmentación lógica de las diversas labores; superando así los órganos internos de la empresa como también a recursos humanos en actividades específicas. En caso nos centremos en un organigrama, esta es direccionada por la cúpula y a su vez informada al conjunto completo a través del MOF (Chiavenato, 2006).

- **Dirección:** Según lo mencionado por Chiavenato (2006), refiere “prosigue a la planeación y organización. Nos dice que clara si se tiene la planeación y establecida la organización, se carece en emprender las actividades y por ende realizarlos” (p.75). Estabilizar y ejecutar cada acción de la empresa es el papel de este proceso. La dirección se relaciona con la ejecución, también con la puesta en marcha, y sobre todo con los recursos humanos. Esta se vincula abiertamente con la posición de cada colaborador en la entidad respectiva. Cada colaborador tiene que ser asignados de acuerdo con sus puestos y funciones, estos deben recibir capacitaciones de distintas formas para lograr los resultados deseados.

La dirección, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto para mejorar el servicio y la administración de los recursos de la organización (Graffe, 2000).

- **Control:** Según Chiavenato (2006), cuando se habla de control hace referencia a la cuarta función administrativa que menciona que “El control tienen el propósito afirmar que las metas que se proyectaron se acomoden tanto como sea posible a los objetivos fundados” (p.93). La esencia del proceso mencionado se basa en la verificación de cada

acción que contenga una relación con los resultados esperados.

## **2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

### **2.2.2.1. TEORÍAS**

- Se tiene a la teoría de la identidad social, esta teoría se define como un enfoque social que sustenta que cada ser humano desea elevar su autoestima al lograr sentirse vinculado con un conjunto de personas específicas o una organización. Esto no veta a los enfoques de conducta, más bien aspira en localizarse detrás de las características específicas para ese patrón de compromiso.

Tal teoría de la identidad cree que el auto concepto positivo hace referencia a contar con asociaciones positivas que estén interrelacionados a la misma persona. Un claro ejemplo se asemeja a la de un hombre que realiza sus labores para una organización de servicio social (Adeyinka, 2010, p. 11).

- La teoría de autocategorización mantiene que “el yo” se establece mediante conexiones organizativas y que la persona puede verse en diferentes niveles. Te puedes ver como un individuo, pero esto se relaciona en gran parte con grupos sociales a la que pertenece. Se transforma en un "individuo subordinado" o una persona que su identidad es derivada en gran parte de diversas relaciones sociales como puede ser el trabajo en un específico lugar o también un lugar de vivienda (Adeyinka, 2010, p.11).

### **2.2.2.2. ENFOQUES**

#### **➤ Enfoque Unidireccional**

Caamaño (2008), dentro de la definición de compromiso organizacional: se identificaron tres enfoques que muestran en

común que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que éste decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. Estos se logran presentar en: compromiso como una conexión afectiva hacia la organización, compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar la organización y compromiso como una obligación de permanecer en la organización.

Etapas para los trabajadores de la organización para alcanzar el cambio hacia lo efectivo a través de una correcta capacitación y planificación, teniendo como objetivo principal la excelencia del trabajo propio, considerando para esto cambiar actitudes, valores, estrategias para superar el avance competitivo de otras organizaciones producido por la globalización, los cambios de tecnología, los entornos ambientales y el surgimiento de nuevos valores adecuados a la modernidad.

#### ➤ **Enfoque multidimensional**

De acuerdo con O'Reilly y Chatman (1986), el compromiso organizacional tiene una base psicológica y se explicita cuando los trabajadores asumen particulares comportamientos con el fin de alcanzar una recompensa y/o evitar sanciones específicas, y su interpretación está supeditada a los vínculos establecidos con diversos grupos o individuos posean valores individuales y organizacionales comunes. De esta manera, el compromiso organizacional viene a ser un lazo afectivo que aproxima al trabajador con su organización.

#### **2.2.2.3. DEFINICIONES**

Según Betanzos y Paz (2011), se remontan a los años 60, en Estado Unidos cuando Becker más exactamente 1960 definió el concepto como el vínculo que establece el individuo con su organización producto de las inversiones realizadas por las

mismas en el tiempo. Pero no fue sino hasta los 70 cuando la temática toma mayor interés por su componente interdisciplinar, lo que hace más complejo su estudio. Es así como entre la década de los 70 y finales de los 90 debido al supuesto que el CO afecta los resultados de las empresas, el tema toma otra connotación y con ello incrementa su estudio.

Meyer y Allen (1991), definieron el Compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.

Mathieu y Zajac (1990), manifestaron que hay 2 tipos de compromiso las cuales son el actitudinal y el intencional. El compromiso intencional llega a ser definido como el resultado de las respectivas negociaciones que se dan entre la empresa y el sujeto. Por otro lado, el compromiso actitudinal llega a ser definido como la disposición que el sujeto ha conseguido elaborar hacia la respectiva empresa o entidad.

Robbins (2004), menciona que el compromiso organizacional inicia desde la idea de que el comportamiento humano se puede predecir hasta un punto determinado y que las respectivas dinámicas puestas en marcha en una organización tienen la capacidad de poder predominar de manera positiva o negativamente. Esta disciplina estudia la posible influencia de individuos, grupos y las estructuras en el manejo o desarrollo de una entidad con el objetivo de elaborar diferentes estrategias para poder mejorar la eficacia y de tal manera lograr el crecimiento productivo. Esto quiere decir que tanto la investigación aplicada como el estudio se concentran en el correcto manejo interno de cada entidad, con referencia en diferentes niveles de análisis, las cuales se mencionará a continuación:

- Motivación del trabajador.
- Dinámica de comunicación.
- Trabajar en equipo.
- Estructura organizacional.
- Liderazgo y proceso de cambio.
- Clima y cultura organizacional.

#### **2.2.2.4. CARACTERÍSTICAS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Robbins (2004), propone las siguientes características:

- Elaborar una metodología de análisis organizacional interdisciplinaria que tenga como objetivo optimar el modelo de respuesta de esta a un estímulo dado.
- Es trabajado bajo un nivel específico de resolución de diferentes problemáticas (conducta observable, cuantificable y objetiva), como también en un nivel abstracto (guías culturales, predisposiciones y valores).
- Partiendo de una dinámica compleja de estímulos y de la conducta, es muy recomendable un estudio sistemático y estructurado de la conducta de la persona.
- Es muy recomendado especificar, comprender y pronosticar las diferentes dinámicas del comportamiento adentro de una organización o entidad establecida.

#### **2.2.2.5. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Robbins (2004), al momento de evaluar el desempeño de una organización o entidad, es de mucha importancia promover la capacidad predictiva del comportamiento organizacional porque toma en cuenta factores humanos que suelen ser difíciles de medir. En tal sentido, es una herramienta de investigación administrativa diferente, dinámica y completa, que es probable

que sea aplicada en el sector empresarial como también en la política.

Las empresas de hoy pretenden consolidar el capital humano a través de herramientas útiles con el propósito de inspirar un mayor compromiso, desempeño y motivación de los colaboradores. Destaca mencionar que la variable “compromiso organizacional” es muy estudiada, puesto que tolera a las diferentes empresas analizar y evaluar la lealtad y vinculación de los empleados respecto a la empresa donde trabajan (Nieto, 2017, p. 27).

Según lo mencionado por Arciniega (2002), significa que la investigación se centra en analizar cuáles son los esenciales comportamientos que se dan en cada posible conexión, que conectan a los empleados con la empresa donde laboran. Por supuesto hace referencia también a, cuáles son tales factores o variables que afecten el desarrollo de estas conexiones para lograr la participación en el trabajo, por lo que este conjunto de vínculos mantiene a un empleado conectado a una empresa específica. El autor lo denominó “compromiso organizacional, luego enfatizó que las investigaciones sobre el “compromiso” ha pronosticado de una mejor manera el correcto desempeño de los colaboradores.

El enorme desafío de la actual dirección y gestión de recursos humanos es elaborar herramientas valiosas, a través de estas herramientas que los empleados lleguen a involucrarse con los diferentes objetivos organizacionales, que tengan lealtad y que siempre se mantengan en contacto e integración con la empresa o entidad. Un alto compromiso como este mantendrá las capacidades colectivas, ventajas sustentables y sobre todo duraderas que la organización o empresa ha logrado.

#### **2.2.2.6. DIMENSIONES**

Según Robbins y Judge (2013), nos propone 3 dimensiones para poder llevar a cabo nuestra investigación:

**Compromiso afectivo:** “La carga emocional y/o la identificación hacia la organización de parte del empleado y la creencia en sus valores y que este desea mantener su relación con la organización y por ende con objetivos y metas”. Se refiere a los diversos vínculos de carácter afectivo que cada persona es capaz de desarrollar junto con la organización en el preciso momento de poder percibir que logra satisfacer las diversas necesidades y expectativas (Robbins y Judge, 2013, pág. 65). Según Hopenhayn y Sojo (2011), estos reconocen que el sentido de pertenencia es un factor que permite a las personas ejercer su vida dentro de una comunidad y que, al obtener un reconocimiento de los otros, los individuos logran definir sus proyectos de vida y llevarlos a cabo, lo que otorga un sentido de seguridad personal y fuerza colectiva.

**Compromiso normativo:** Se refiere a la “obligación moral y ética de permanecer con la organización, considerado en cierto modo en el beneficio económico ya sea porque en algún momento la organización cubre expectativas de capacitación, de este modo el trabajador tiene la obligación de reciprocidad” (Robbins y Judge, 2013, pág. 37).

**Compromiso de continuidad:** Se refiere al “valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla, esta dimensión considera los costos que constituyen permanecer en una organización como costo financiero, físico y psicológico, y la idea en la dificultad de ubicar otro trabajo o vincularse con otra institución, también es considerado por el empleado la inversión de su tiempo, dinero y esfuerzos lo cual si deja la institución significaría perder todo” (Robbins y Judge, 2013, pág. 25).

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Administración:** Es planificar, precaver, direccionar, organizar e inspeccionar. Entre otros significados, se refiere básicamente en gobierno (Münch, 2010).
2. **Compromiso:** Competencias de la persona para darse cuenta de la importancia de completar el desarrollo laboral dentro del periodo especificado (Gómez et al., 2007).
3. **Dirección:** Ruta, camino o rumbo que tiene que continuar todo ser vivo o cosa en movimiento. En lo empresarial la dirección equivale al hablar concernientemente del rumbo que toma la organización con el único fin de crecimiento (Sánchez, 2016).
4. **Gestión:** Hace referencia a un conjunto de actividades, que es básicamente comprendida como un trámite de mucha importancia para que así se pueda resolver algún inconveniente, comúnmente es de tipo administrativo, que implica necesariamente a la documentación (Suárez, 2018).
5. **Identidad:** Es definido como un grupo de cualidades que posee una persona o un conjunto, que a través de dichas cualidades se puede diferenciar de los demás, comúnmente se refiere al cúmulo de datos que identifican y diferencian de manera legal a las personas (Pérez y Del Bosque, 2014).
6. **Normativa:** Conjunto de normas que orientan, direccionan y se adaptan al comportamiento de la persona, entidad u organización, actividad y/o materia. Es un estado de derecho prescrito, promulgado y aprobado por las autoridades públicas, incluso sin el permiso de la persona o individuo, su propósito es orientar las actividades sociales para así poder lograr intereses comunes (Ruiz, 2020).
7. **Organización:** Es definido como un grupo social que está conformado por individuos naturales, actividades y departamentos administrativos que conforman una estructura sistemática de interacción. Tiene

tendencia a la producción de bienes, servicios o también normativas, con el objetivo de satisfacer toda necesidad de un conjunto de personas dentro de un ambiente, para poder de esa manera alcanzar lo propuesto (Thompson, 2007).

- 8. Proceso administrativo:** Para decirlo de manera simple, los procesos administrativos consisten en una secuencia de etapas que nos contribuirán para conseguir cada objetivo definido, cabe señalar que todo proceso administrativo se da de manera continua (Cipriano, 2014).
- 9. Responsabilidad:** Se define como el valor que se encuentra en la conciencia de los individuos que estudian la “ética” respecto a la base moral. Cumplir los deberes o inquietudes al hacer o tomar decisión sobre una situación, o una forma de refutar, que implican claramente, que el resultado del cumplimiento de un deber depende de uno (Preziosa, 2005).
- 10. Supervisión:** Se refiere a una acción técnica profesional cuyo propósito principal es hacer un uso racional de cada factor que hace posible que se realice el proceso del trabajo: materia prima, hombre, maquinarias, equipos dinero, etcétera (Casanova, 2015).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

La planificación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

La organización se relaciona de manera directa el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

La dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

El control se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

## 2.5. VARIABLES

### 2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Administrativa

### 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Compromiso Organizacional

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operación de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión Administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización y ejecución de un Plan estratégico</li> <li>Conocimiento de la Misión y visión</li> </ul>
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso de contratación</li> </ul>
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso con la Institución</li> <li>Fomentar el liderazgo</li> </ul>
	Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisión y control</li> <li>Registro de cumplimiento de normas</li> </ul>
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentimiento de pertenencia</li> <li>Falta de compromiso e integración</li> </ul>
	Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentimiento de obligación</li> <li>Costo que representa abandonar la institución</li> </ul>
	Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligación de Permanencia en la institución</li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Este estudio corresponde al tipo de estudio aplicado, porque fue caracterizado por la búsqueda de la aplicación o aprovechamiento de los conocimientos adquiridos (Hernández et al., 2017).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

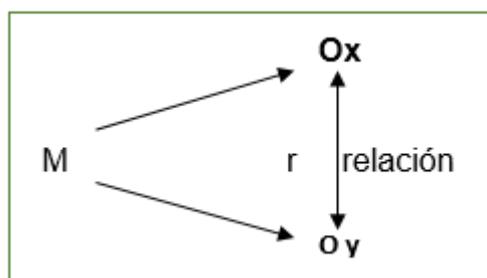
Según Hernández y Torres (2018), perteneció a un enfoque cuantitativo “la recopilación de datos para así probar la hipótesis, asimismo establecido patrones de comportamiento y probar teorías que están basadas a través de un respectivo análisis estadístico y una medición de tipo numérica.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Este presente estudio perteneció a un nivel descriptivo-correlacional, se refiero a descriptivo porque consiste en el análisis, interpretación y descripción de los hechos o fenómenos deseados, y correlacional, porque pretendió indagar sobre la correlación entre las variables estudiadas (Hernández et al., 2010).

##### **3.1.3. DISEÑO**

El diseño de la presente investigación es “no experimental”. Según Hernández y Torres (2018), la investigación no experimental es una investigación que se llevó a cabo sin manipular premeditadamente cada variable en las que se contempló fenómenos en el medio natural para luego poder hacer un análisis, así lo mencionan.



Dónde:

M: Muestra de estudio.

Ox: Variable independiente

Oy: Variable dependiente

r: Relación que existe entre las variables.

Unidad de Análisis: El trabajador

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Tamayo (2007). Define a la población como a la totalidad de individuos, medidas u objetos que cuenta con una serie de características comunes que pueden ser observados desde el ambiente donde se realizaron la encuesta y específicamente en un periodo determinado.

La población para la actual investigación lo conformaron las autoridades, funcionarios y servidores públicos en la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

**Tabla 2**

*Trabajadores de la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco*

Gerente	Funcionarios	Trabajadores	Total
1	8	31	40

*Fuente:* Municipalidad provincial de Huánuco

Población: 40 trabajadores de la Gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco

### 3.2.2. MUESTRA

La presente investigación se concentró en la población su totalidad; esto quiere decir que, el tipo de muestra es censal, asimismo, Hernández (2014); ostenta que la población fue una cantidad menor que 50, dicha población es considerado como muestra.

Muestra: 40 trabajadores de la Gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

### 3.3. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

#### 3.3.1. TÉCNICA

**La encuesta:** Llega a ser definida como una principal técnica de información que está basada en un grupo de preguntas objetivas, coherentes y sobre todo claras, de tal manera que pueda garantizar que la información que es brindado sea proveniente de una muestra específica de sujetos que llega a representar a un grupo considerablemente extenso (Abascal y Esteban, 2005).

#### 3.3.2. INSTRUMENTO

*El cuestionario: Se define como una técnica para la recolección de datos, de tal manera podamos llegar a una gran cantidad de participantes, esta logra hacer más fácil el respectivo análisis de cuestionario que se encuentran en el planteamiento del problema, tales ideas deben ser concretas (Arribas, 2004).*

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Los datos procesados y codificados serán transpuestas en una matriz que será analizada por varios programas diseñados para el procesamiento de datos, que incluyen:

- **EXCEL:** Es una herramienta muy eficaz para extraer información significativa de grandes cantidades de datos. También es muy bueno en cálculos simples y rastreando casi cualquier tipo de información.

- **SPSS:** un programa que brinda a los científicos las herramientas para explorar datos rápidamente, formular hipótesis, aclarar relaciones entre variables, identificar tendencias y tomar medidas para hacer predicciones.

Las solicitudes de informes fueron:

- **WORD:** Un editor de texto que te permite crear documentos de calidad profesional.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 3**

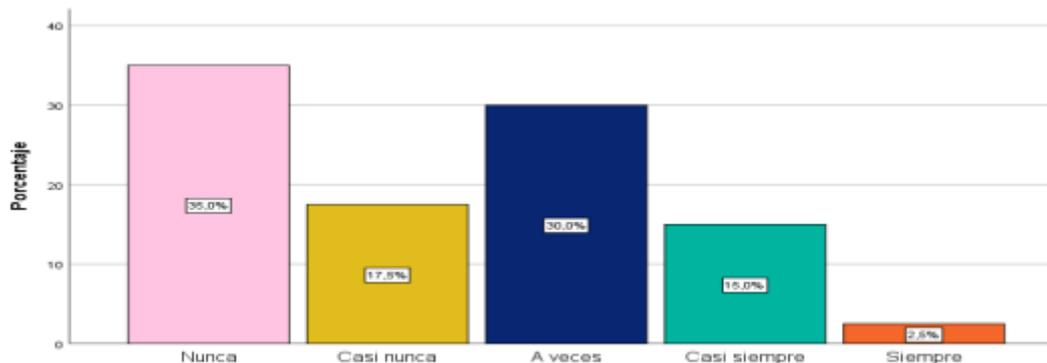
*Conoce si la municipalidad llevó a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	35,0	35,0	35,0
	Casi nunca	7	17,5	17,5	52,5
	A veces	12	30,0	30,0	82,5
	Casi siempre	6	15,0	15,0	97,5
	Siempre	1	2,5	2,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 2**

*Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico*



Fuente: Tabla 3

#### Interpretación

Referido a la pregunta ¿Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico? En base a los resultados, se tiene que la opción A veces, muestra 30%; mientras que Casi nunca, 17.5%, Casi siempre, con un 15%, y finalmente Nunca 8% y siempre, solo 2.5%. Con ello podemos concluir que más del 30% de los encuestados indican que nunca han conocido si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico.

**Tabla 4**

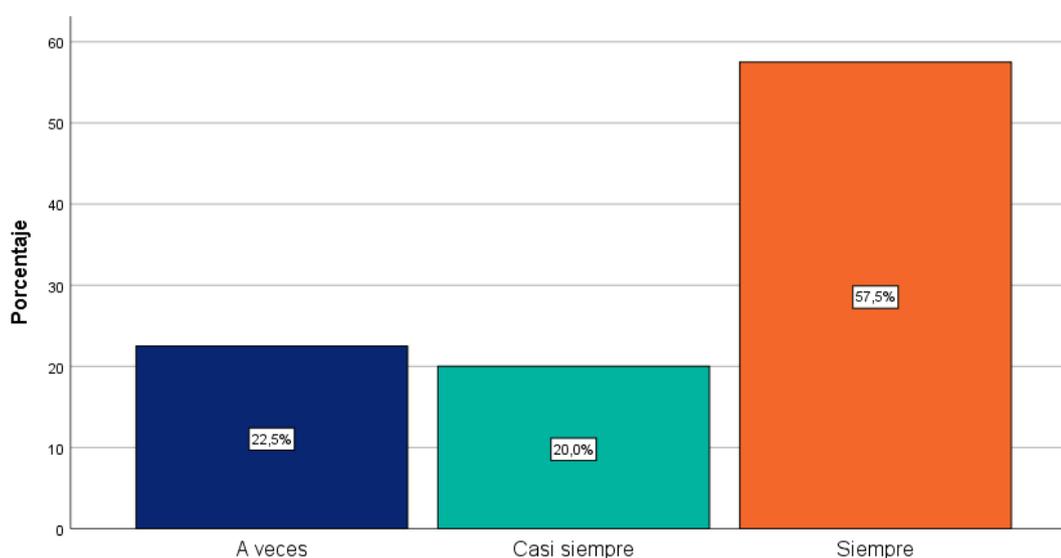
*La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	22,5	22,5	22,5
	Casi siempre	8	20,0	20,0	42,5
	Siempre	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 3**

*La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico*



*Fuente:* Tabla 4

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico? En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 57.5%, casi siempre 20% y a veces 22.5%. Con ello podemos concluir que más del 30% de los encuestados indican que siempre la municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico.

**Tabla 5**

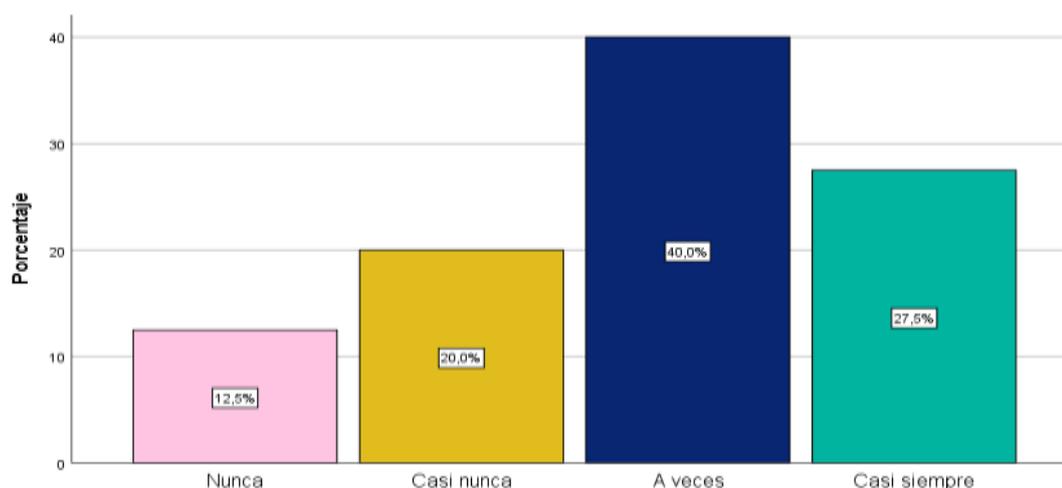
*Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	8	20,0	20,0	32,5
	A veces	16	40,0	40,0	72,5
	Casi siempre	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 4**

*Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad*



*Fuente:* Tabla 5

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción casi siempre 27.5%, a veces 40%, casi nunca 20 y nunca 12.5%. Con ello podemos concluir que el 40% indican que a veces los colaboradores de la municipalidad conocen el plan estratégico de la municipalidad.

**Tabla 6**

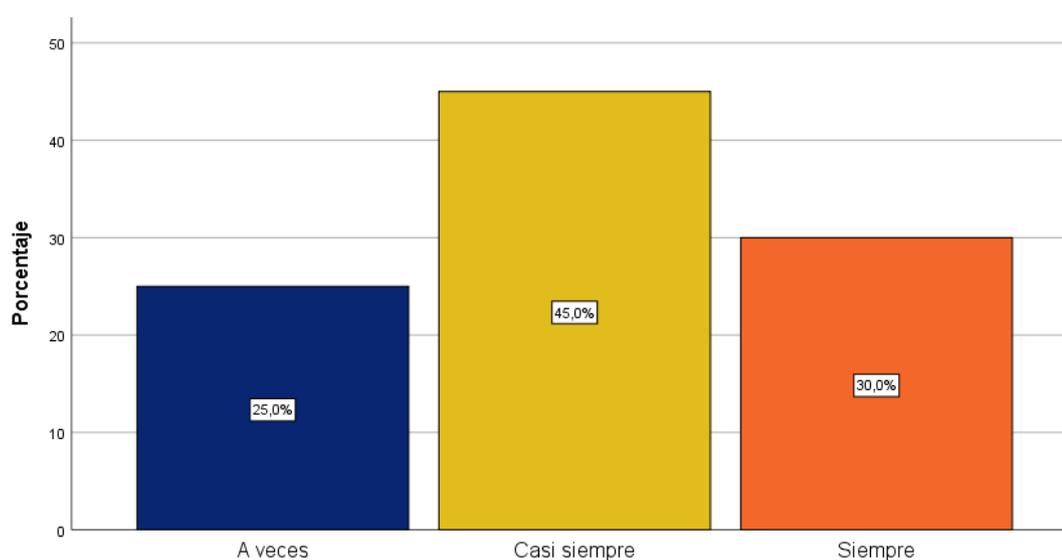
*Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	18	45,0	45,0	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 5**

*Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad*



*Fuente:* Tabla 6

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 30%, casi siempre 45% y a veces 25%. Con ello podemos concluir que más del 40% indican que casi siempre los colaboradores conocen la misión y visión de la municipalidad.

**Tabla 7**

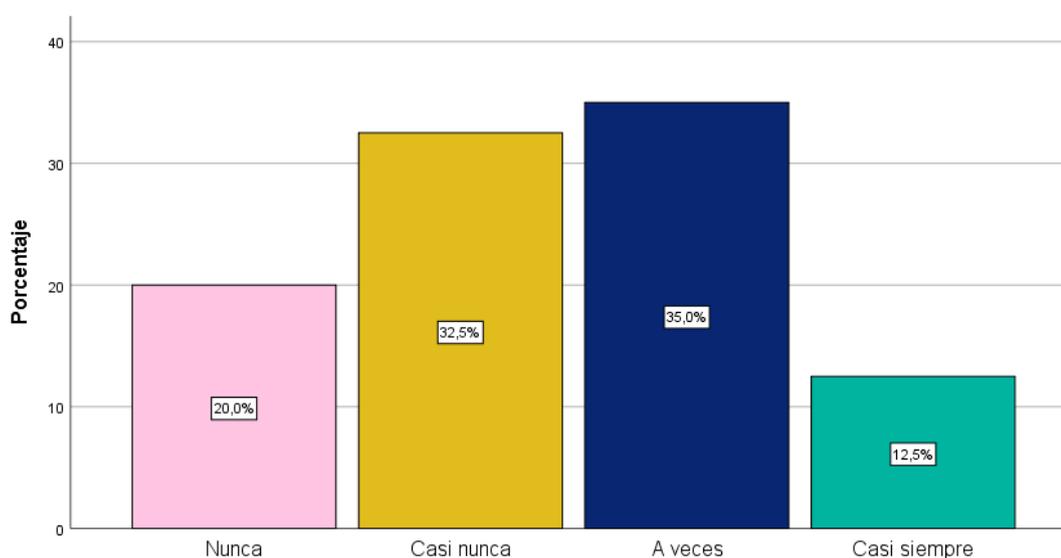
*La municipalidad actualiza continuamente su organigrama*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	13	32,5	32,5	52,5
	A veces	14	35,0	35,0	87,5
	Casi siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 6**

*La municipalidad actualiza continuamente su organigrama*



*Fuente:* Tabla 7

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿La municipalidad actualiza continuamente su organigrama? En base a los resultados, se tiene: con la opción casi siempre 12.5%, a veces 35%, casi nunca 32.5% y nunca 20%. Con ello podemos concluir que más del 34% de los encuestados indican que a veces la municipalidad actualiza continuamente su organigrama.

**Tabla 8**

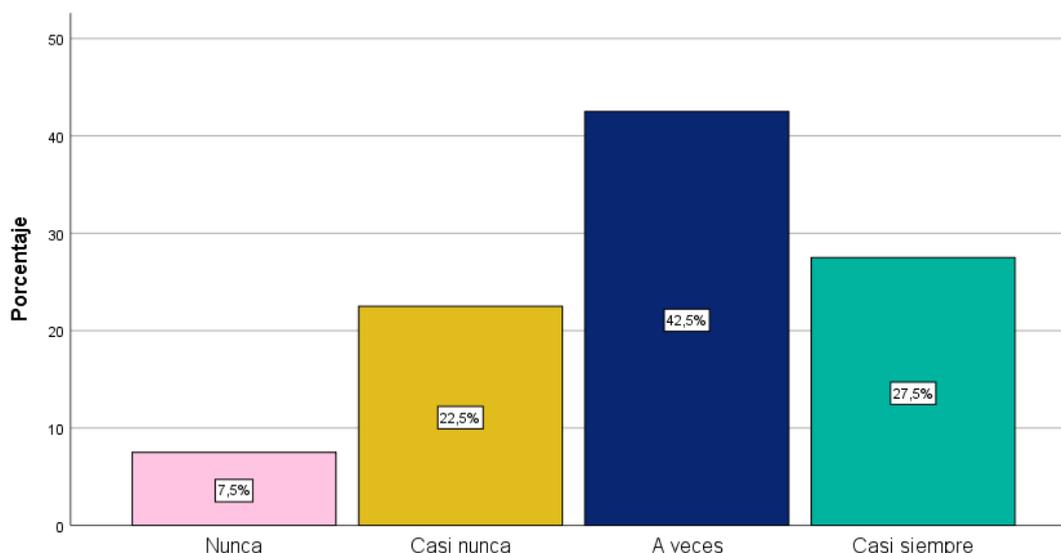
*Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	9	22,5	22,5	30,0
	A veces	17	42,5	42,5	72,5
	Casi siempre	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 7**

*Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos*



*Fuente:* Tabla 8

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos? En base a los resultados, se tiene: con la opción casi siempre 27.5%, a veces 42.5%, casi nunca 22.5% y nunca 7.5%. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces creen que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos.

**Tabla 9**

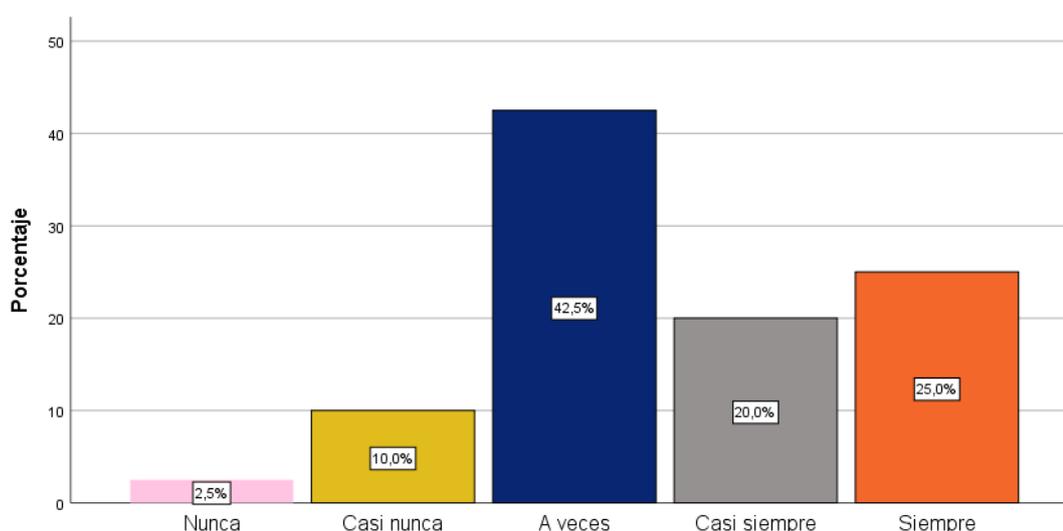
*Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	4	10,0	10,0	12,5
	A veces	17	42,5	42,5	55,0
	Casi siempre	8	20,0	20,0	75,0
	Siempre	10	25,0	25,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 8**

*Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales*



*Fuente:* Tabla 9

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 25%, casi siempre 20%, a veces 42.5%, casi nunca 10% y nunca 2.5%. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces consideran que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales.

**Tabla 10**

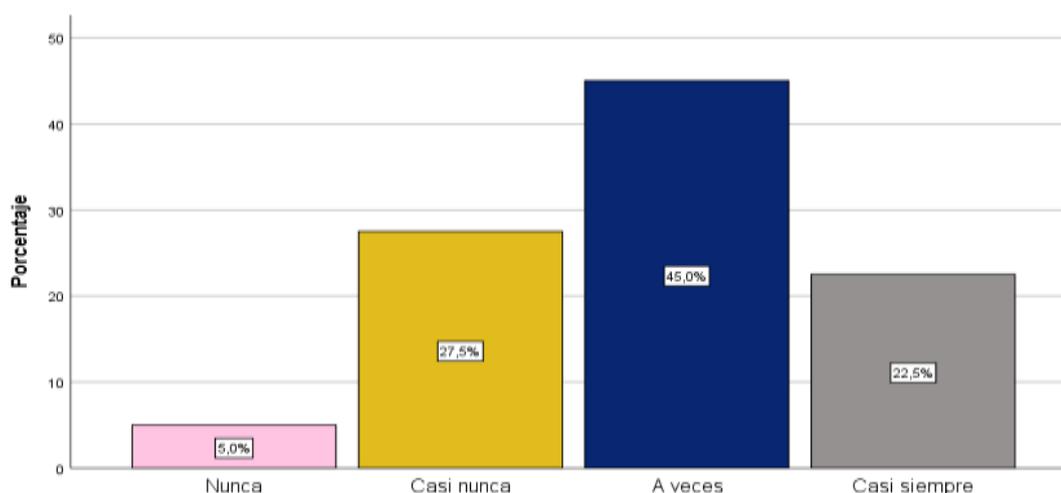
*Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	11	27,5	27,5	32,5
	A veces	18	45,0	45,0	77,5
	Casi siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 9**

*Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad*



*Fuente:* Tabla 10

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción casi siempre 22.5%, a veces 45%, casi nunca 27.5% y nunca 5%. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad.

**Tabla 11**

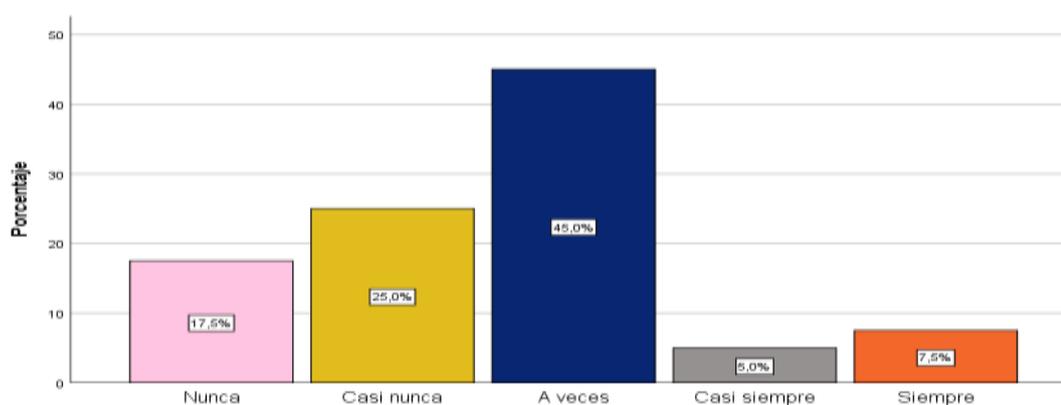
*Conozco las expectativas de los colaboradores de la municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	10	25,0	25,0	42,5
	A veces	18	45,0	45,0	87,5
	Casi siempre	2	5,0	5,0	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 10**

*Conozco las expectativas de los colaboradores de la municipalidad*



*Fuente:* Tabla 11

## **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Conozco las expectativas de los colaboradores de la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 7.5%, casi siempre 5%, a veces 45%, casi nunca 25% y nunca 17.5%. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces conocen las expectativas de los colaboradores de la municipalidad.

**Tabla 12**

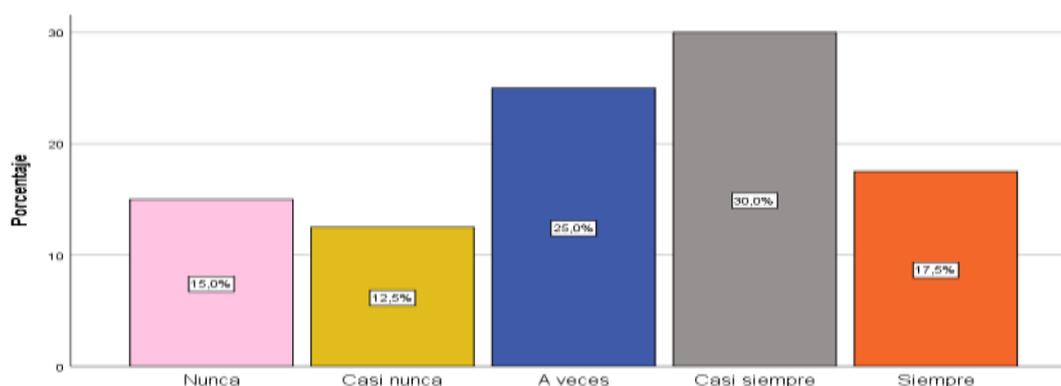
*Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	15,0	15,0	15,0
	Casi nunca	5	12,5	12,5	27,5
	A veces	10	25,0	25,0	52,5
	Casi siempre	12	30,0	30,0	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 11**

*Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad*



*Fuente:* Tabla 12

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 17.5%, casi siempre 30%, a veces 25%, casi nunca 12.5% y nunca 15%. Con ello podemos concluir que el 30% indican que casi siempre los colaboradores se sienten identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad.

**Tabla 13**

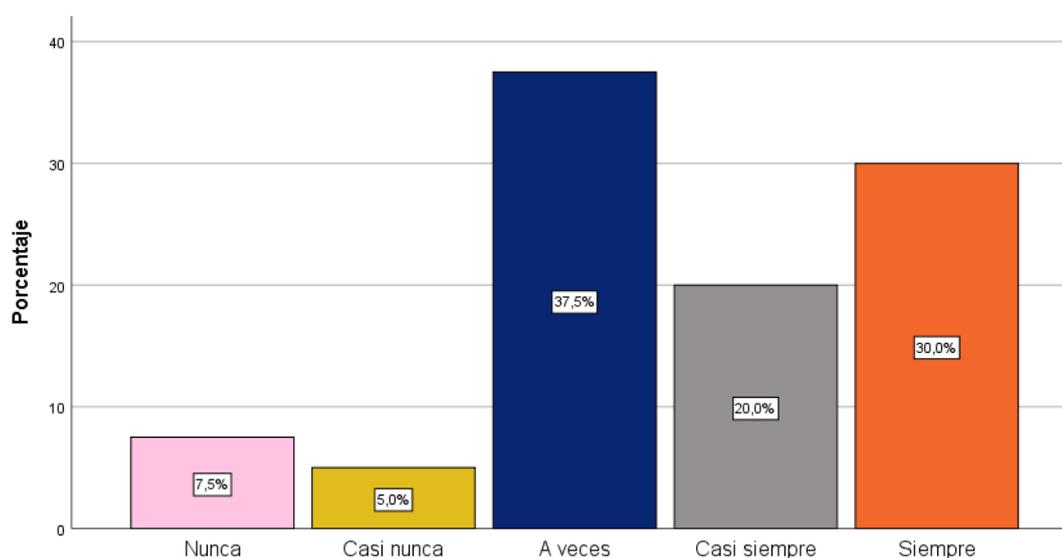
*Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	2	5,0	5,0	12,5
	A veces	15	37,5	37,5	50,0
	Casi siempre	8	20,0	20,0	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 12**

*Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro*



*Fuente:* Tabla 13

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 30%, casi siempre 20%, a veces 37.5%, casi nunca 5% y nunca 7.5%. Con ello podemos concluir que más del 35% de los encuestados indican que a veces fomentan la iniciativa para el liderazgo en la municipalidad.

**Tabla 14**

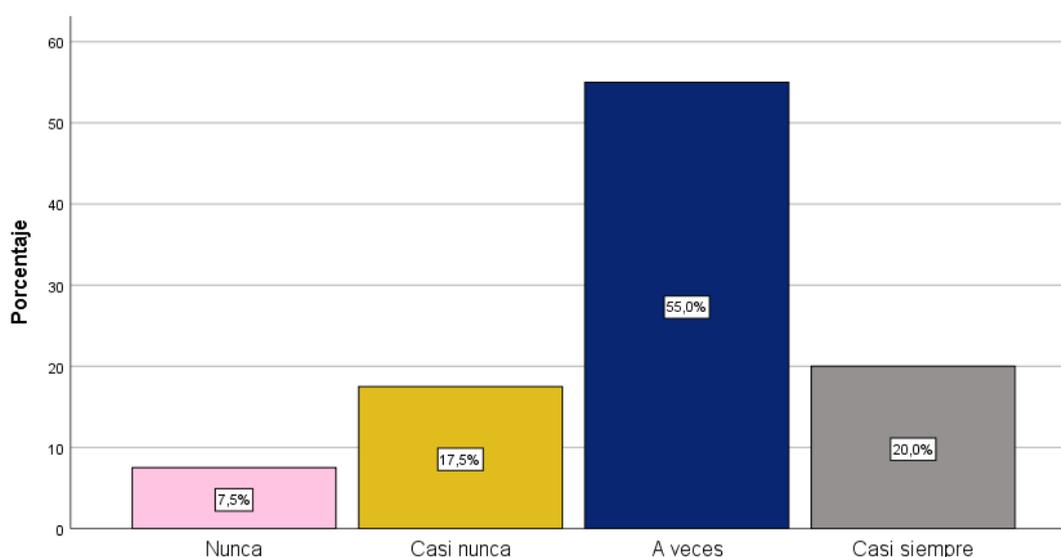
*Cumpla con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	7	17,5	17,5	25,0
	A veces	22	55,0	55,0	80,0
	Casi siempre	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

**Figura 13**

*Cumpla con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad*



Fuente: Tabla 14

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Cumpla con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción casi siempre 8%, a veces 55%, casi nunca 17.5% y nunca 7.5%. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces cumplen con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad.

Tabla 15

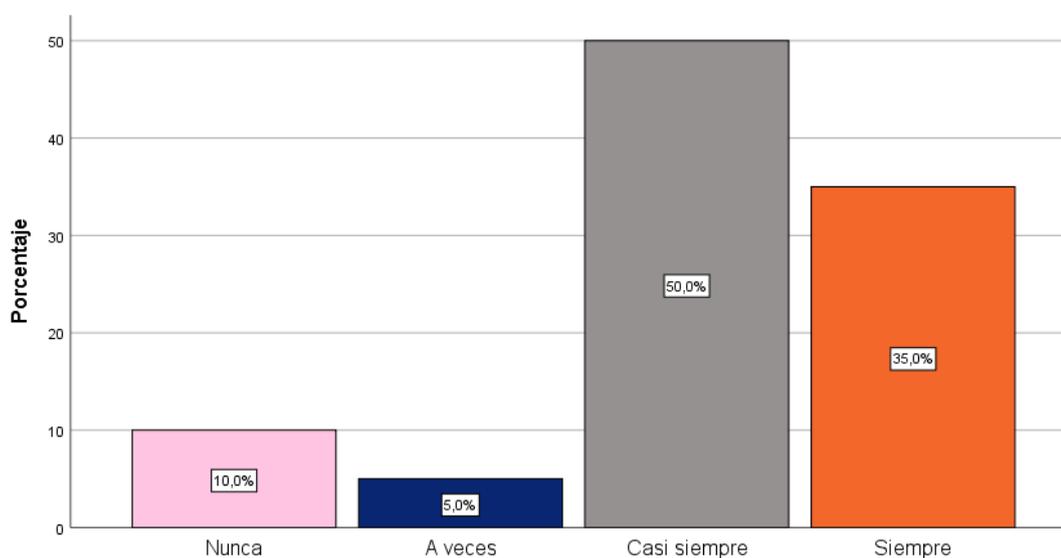
Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	A veces	2	5,0	5,0	15,0
	Casi siempre	20	50,0	50,0	65,0
	Siempre	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 14

Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad



Fuente: Tabla 15

### Interpretación

Referido a la pregunta ¿Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 35%, casi siempre 50%, a veces 5% y nunca 10%. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que casi siempre es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad.

**Tabla 16**

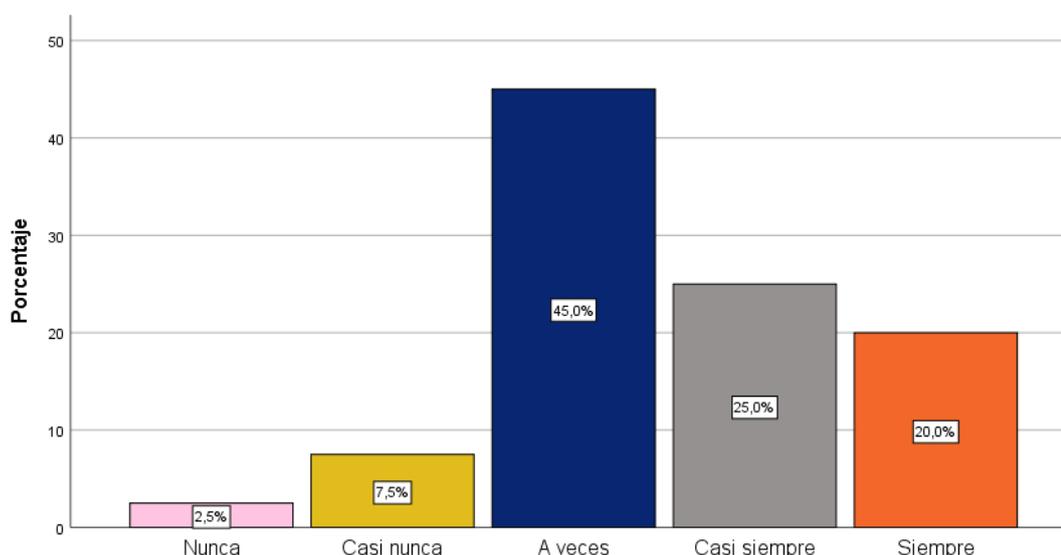
*Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	3	7,5	7,5	10,0
	A veces	18	45,0	45,0	55,0
	Casi siempre	10	25,0	25,0	80,0
	Siempre	8	20,0	20,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 15**

*Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajad*



*ores*

*Fuente:* Tabla 16

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 20%, casi siempre 25%, a veces 45%, casi nunca 7.5% y nunca 2.5%. Con ello podemos concluir que más del 40% de los encuestados indican que a veces el funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores.

**Tabla 17**

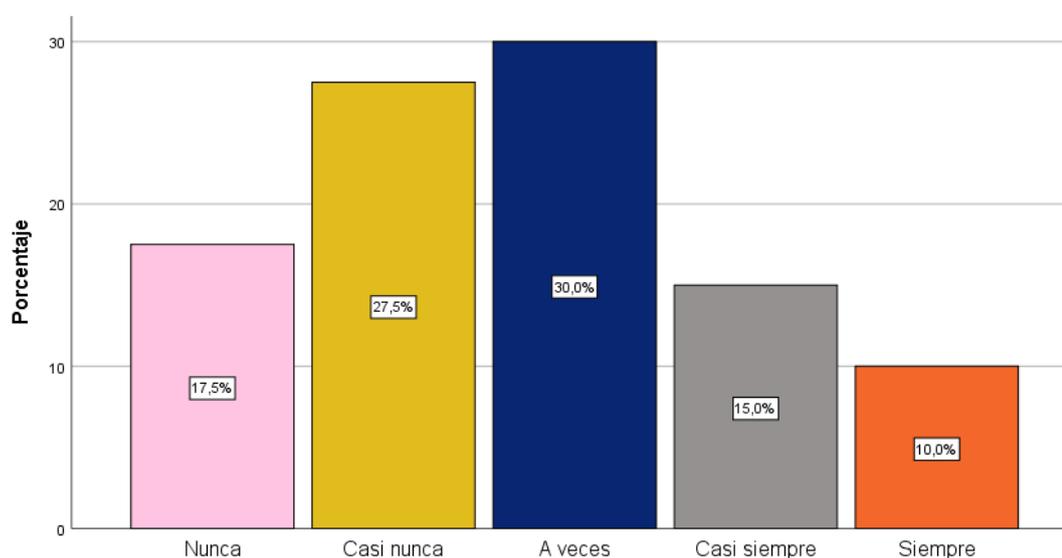
*Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	11	27,5	27,5	45,0
	A veces	12	30,0	30,0	75,0
	Casi siempre	6	15,0	15,0	90,0
	Siempre	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 16**

*Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.*



*Fuente:* Tabla 17

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 10%, casi siempre 15%, a veces 30%, casi nunca 27.5% y nunca 17.5%. Con ello podemos concluir que el 30% de los encuestados indican que a veces los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.

**Tabla 18**

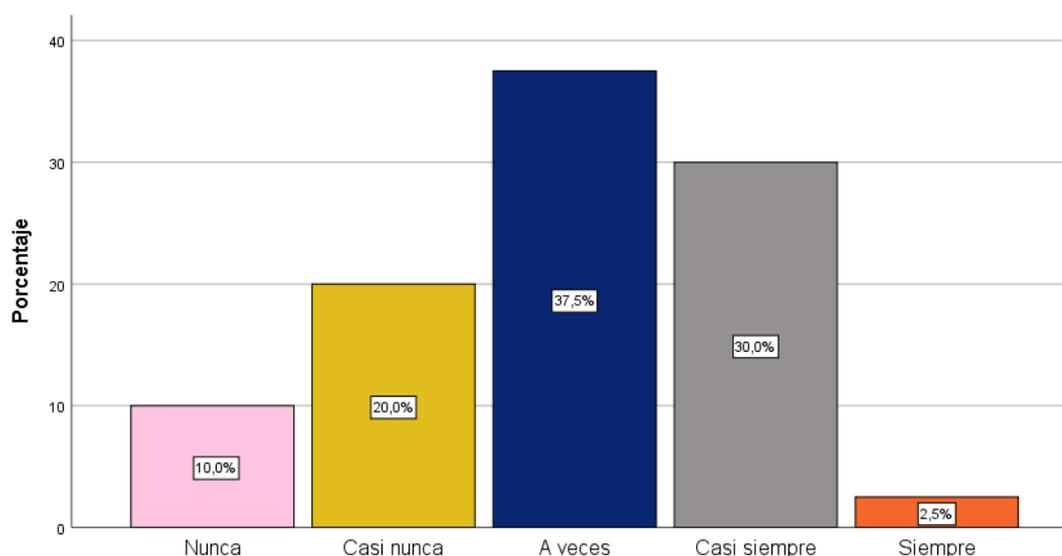
*El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	8	20,0	20,0	30,0
	A veces	15	37,5	37,5	67,5
	Casi siempre	12	30,0	30,0	97,5
	Siempre	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 17**

*El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.*



*Fuente:* Tabla 18

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 2.5%, casi siempre 30%, a veces 37.5%, casi nunca 20% y nunca 10%. Con ello podemos concluir que más del 30% de los encuestados indican que a veces el control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.

**Tabla 19**

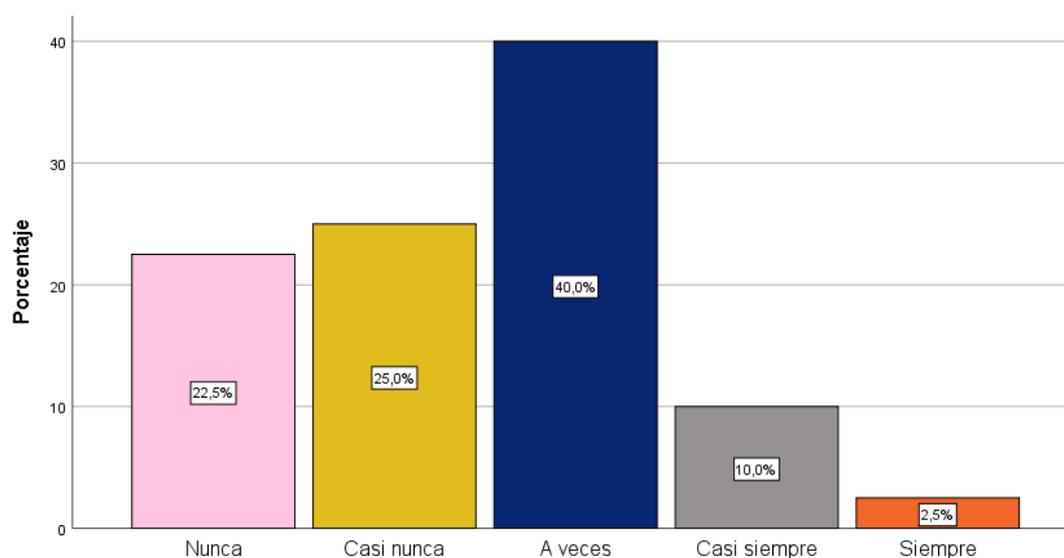
*¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	22,5	22,5	22,5
	Casi nunca	10	25,0	25,0	47,5
	A veces	16	40,0	40,0	87,5
	Casi siempre	4	10,0	10,0	97,5
	Siempre	1	2,5	2,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 18**

*¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad?*



*Fuente:* Tabla 19

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 2.5%, casi siempre 10%, a veces 40%, casi nunca 25% y nunca 22.5%. Con ello podemos concluir que el 40% a veces consideran que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad.

**Tabla 20**

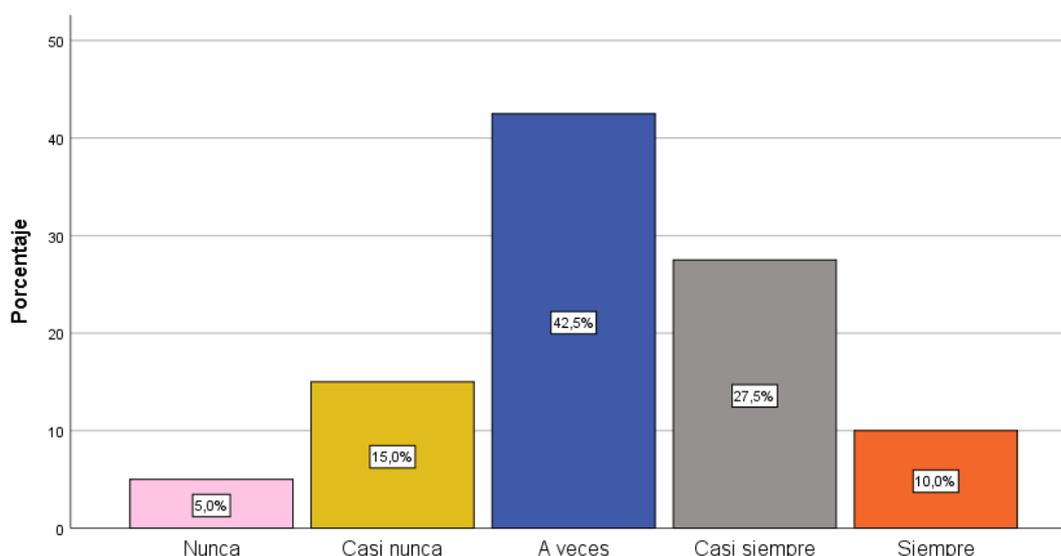
*¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	6	15,0	15,0	20,0
	A veces	17	42,5	42,5	62,5
	Casi siempre	11	27,5	27,5	90,0
	Siempre	4	10,0	10,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 19**

*¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?*



*Fuente:* Tabla 20

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?* En base a los resultados, se tiene: en la opción siempre 10%, casi siempre 27.5%, a veces 42.5%, casi nunca 15% y nunca 5%. Con ello podemos concluir que más del 40% de los encuestados indican que a veces para trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho.

**Tabla 21**

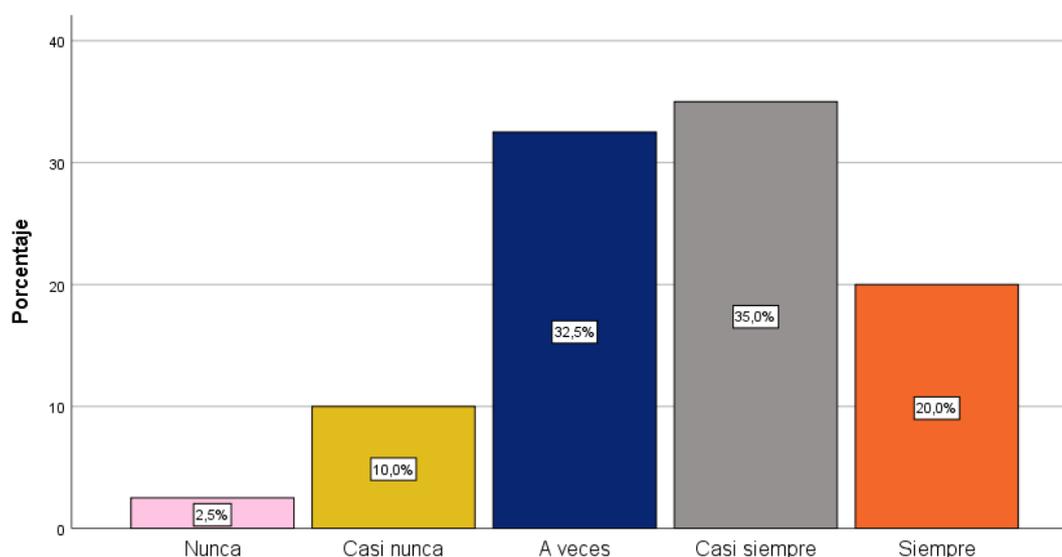
*¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	4	10,0	10,0	12,5
	A veces	13	32,5	32,5	45,0
	Casi siempre	14	35,0	35,0	80,0
	Siempre	8	20,0	20,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 20**

*¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad?*



*Fuente:* Tabla 21

### **Interpretación**

Referido a la pregunta ¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad? En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 20%, casi siempre 35%, a veces 32.5%, casi nunca 10% y nunca 2.5%. Con ello podemos concluir que el 35% de los encuestados indican que casi siempre se sienten integrado plenamente en la Municipalidad.

**Tabla 22**

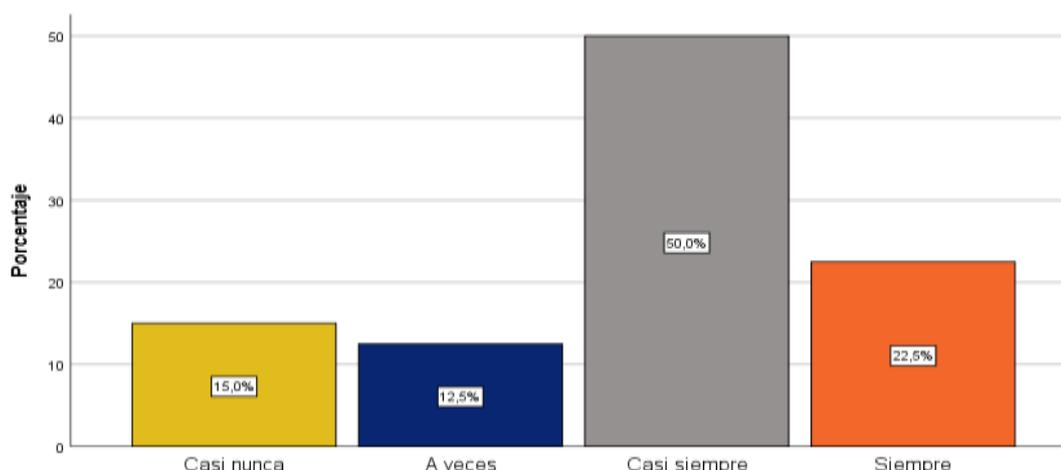
*¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	15,0	15,0	15,0
	A veces	5	12,5	12,5	27,5
	Casi siempre	20	50,0	50,0	77,5
	Siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 21**

*¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad?*



*Fuente:* Tabla 22

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 22.5%, casi siempre 50%, a veces 12.5% y casi nunca 15%. Con ello podemos concluir que el 50% casi siempre considera que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

**Tabla 23**

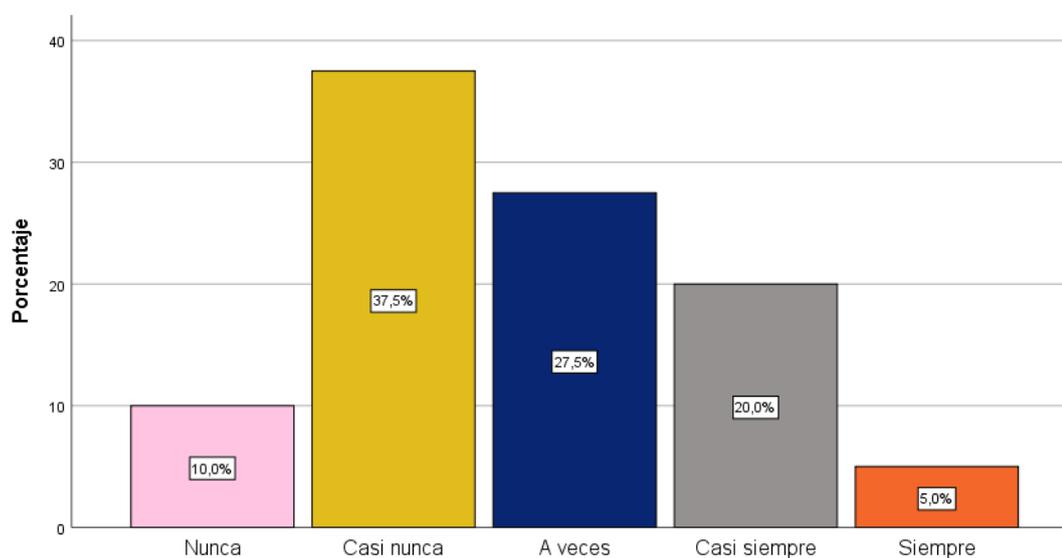
*¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	15	37,5	37,5	47,5
	A veces	11	27,5	27,5	75,0
	Casi siempre	8	20,0	20,0	95,0
	Siempre	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 22**

*¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad?*



*Fuente:* Tabla 23

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 5%, casi siempre 20%, a veces 27.5%, casi nunca 37.5% y 10% nunca. Con ello podemos concluir que más del 35% de los encuestados indican que casi nunca tienen un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad.

**Tabla 24**

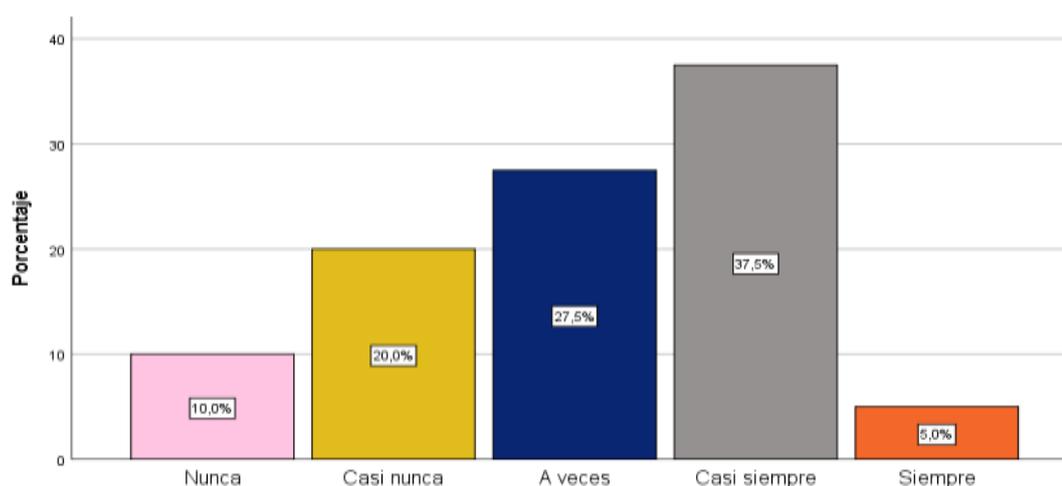
*¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	8	20,0	20,0	30,0
	A veces	11	27,5	27,5	57,5
	Casi siempre	15	37,5	37,5	95,0
	Siempre	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

**Figura 23**

*¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía?*



Fuente: Tabla 24

### Interpretación

Referido a la pregunta *¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 5%, casi siempre 37.5%, a veces 27.5%, casi nunca 20% y 10% nunca. Con ello podemos concluir que más del 35% casi siempre consideran que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía.

**Tabla 25**

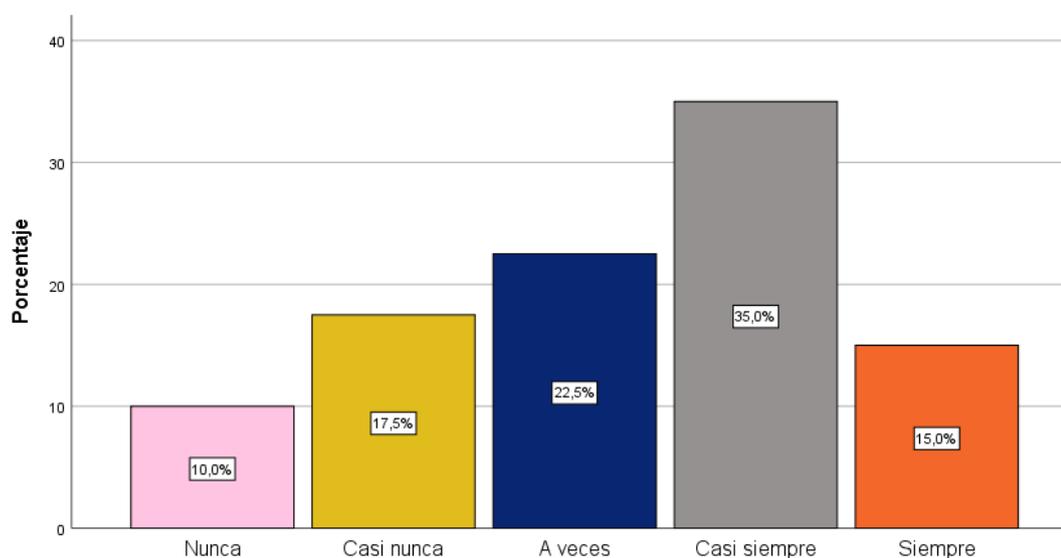
*¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
o	Casi nunca	7	17,5	17,5	27,5
	A veces	9	22,5	22,5	50,0
	Casi siempre	14	35,0	35,0	85,0
	Siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 24**

*¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado?*



*Fuente:* Tabla 25

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 15%, casi siempre 35%, a veces 22.5%, casi nunca 17.5% y 10% nunca. Con ello podemos concluir que el 35% casi siempre creen que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado.

**Tabla 26**

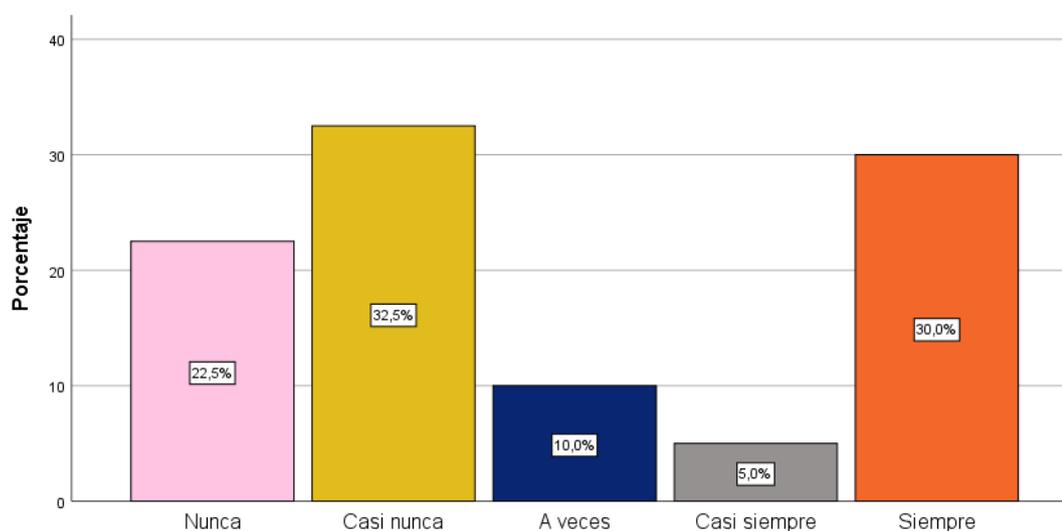
*¿Considera usted que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	9	22,5	22,5	22,5
	Casi nunca	13	32,5	32,5	55,0
	A veces	4	10,0	10,0	65,0
	Casi siempre	2	5,0	5,0	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 25**

*¿Considera usted que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal?*



*Fuente:* Tabla 26

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Considera usted que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal?* En base a los resultados, se tiene: Con la opción siempre 30%, casi siempre 5%, a veces 10%, casi nunca 32.5% y 22.5% nunca. Con ello podemos concluir que más del 32% casi nunca consideran que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal.

**Tabla 27**

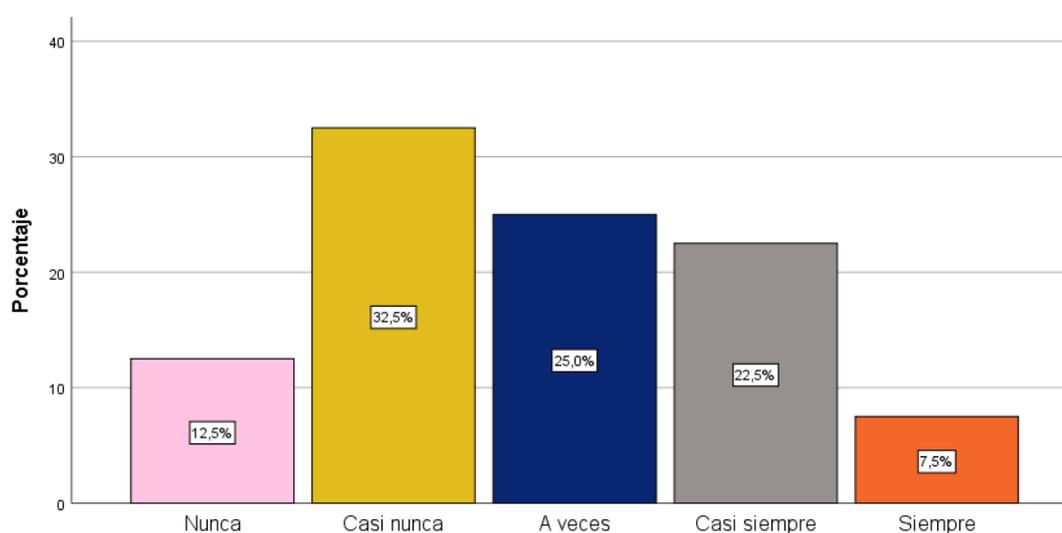
*¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válid	Nunca	5	12,5	12,5	12,5
o	Casi nunca	13	32,5	32,5	45,0
	A veces	10	25,0	25,0	70,0
	Casi siempre	9	22,5	22,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 26**

*¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo?*



*Fuente:* Tabla 27

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 7.5%, casi siempre 22.5%, a veces 25%, casi nunca 32.5% y 12.5% nunca. Con ello podemos concluir que más del 30% casi nunca tienen la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo.

**Tabla 28**

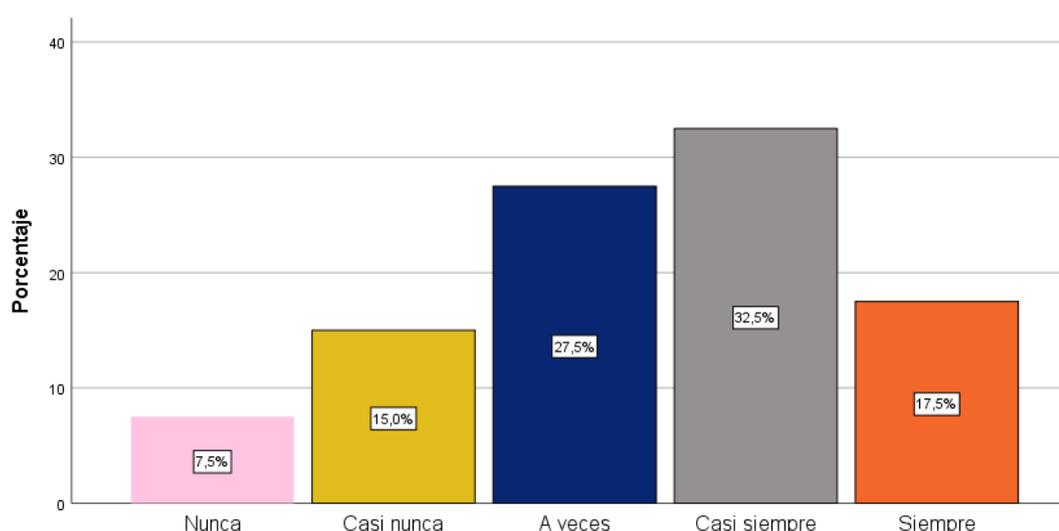
*¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	6	15,0	15,0	22,5
	A veces	11	27,5	27,5	50,0
	Casi siempre	13	32,5	32,5	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 27**

*¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella?*



*Fuente:* Tabla 28

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 17.5%, casi siempre 32.5%, a veces 27.5%, casi nunca 15% y 7.5% nunca. Con ello podemos concluir que más del 30% casi siempre están en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella.

**Tabla 29**

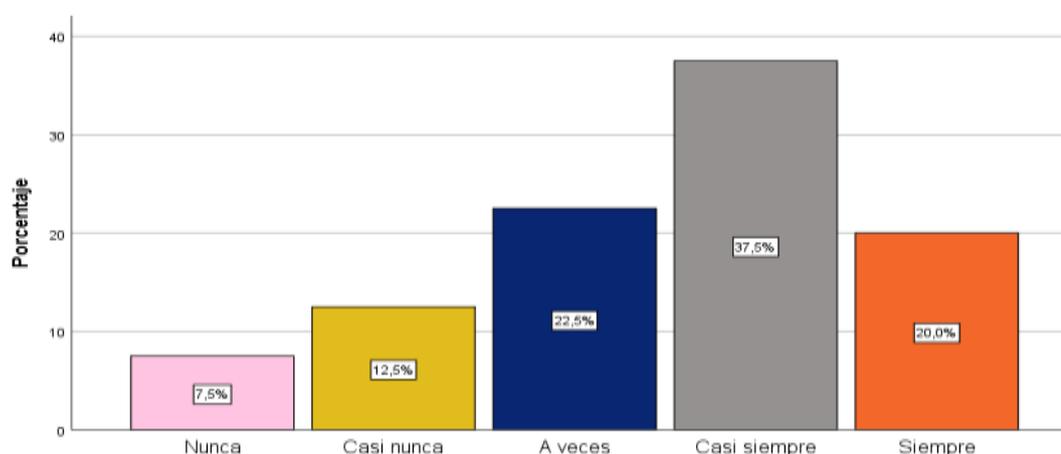
*¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	20,0
	A veces	9	22,5	22,5	42,5
	Casi siempre	15	37,5	37,5	80,0
	Siempre	8	20,0	20,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 28**

*¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco?*



*Fuente:* Tabla 29

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco?* En base a los resultados, se tiene: en la opción siempre 20%, casi siempre 37.5%, a veces 22.5%, casi nunca 12.5% y 7.5% nunca. Con ello podemos concluir que más del 30% casi siempre considera que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

**Tabla 30**

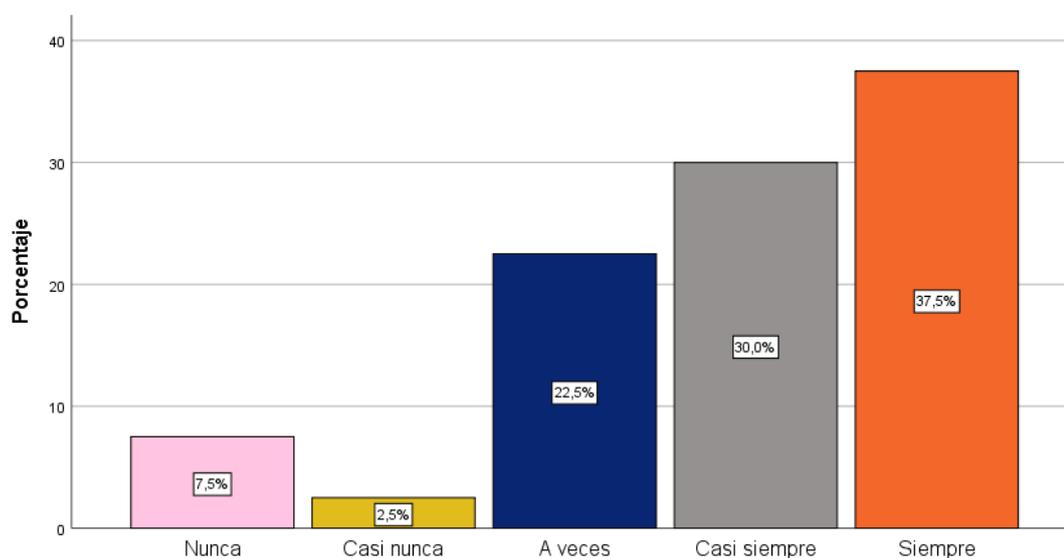
*¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	10,0
	A veces	9	22,5	22,5	32,5
	Casi siempre	12	30,0	30,0	62,5
	Siempre	15	37,5	37,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

**Figura 29**

*¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?*



*Fuente:* Tabla 30

### **Interpretación**

Referido a la pregunta *¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?* En base a los resultados, se tiene: con la opción siempre 37.5%, casi siempre 30%, a veces 22.5%, casi nunca 2.5% y 7.5% nunca. Con ello podemos concluir que más del 35% de los encuestados indican que siempre permanecen laborando en la Municipalidad, ya que es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.

## 4.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 31**

*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión administrativa	,194	40	,000
Compromiso organizacional	,237	40	,001
Planificación	,101	40	,012
Organización	,367	40	,037
Dirección	,240	40	,004
Control	,366	40	,001

### Interpretación

Según esta tabla de la prueba de normalidad observadas de las variables y dimensiones el gl (Número de encuestados) es de 40 por lo que se está utilizando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; por lo tanto, se trabajó con la correlación de Rho Spearman. Asimismo, la significancia dada de todos es de es inferior a 0.05 y esto es equivalente a que la distribución de los datos indicando que son normales.

**Tabla 32**

*Interpretaciones factibles para el coeficiente de correlación*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy débil
0	Nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota.* Nivel de correlación de Rho Spearman.

Fuente. Hernández et al. (2010)

## Hipótesis General

La gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

**Tabla 33**

*Correlación de la hipótesis general*

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
			A	L
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,131
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

*Nota:* Software estadístico SPSS

## Interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada se concluye que la gestión administrativa si se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Esta relación se da de manera positiva muy débil de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,131) y la significancia es de 0.002 que es menor de P valor (0.05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

## Hipótesis Especifica N°1

La planificación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

**Tabla 34**

*Correlación de la hipótesis específica N°1*

		Planeación	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	,343
		Sig. (bilateral)	,000
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota:* Software estadístico SPSS

## Interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis específica n°1 planteada se concluye que la planificación si se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Esta relación se da de manera positiva baja, de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,343) y la significancia es de 0.000 que es menor de P valor (0.05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

## Hipótesis Especifica N°2

La organización se relaciona de manera directa el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

**Tabla 35**

*Correlación de la hipótesis específica N°2*

		Organización	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	,311	
		Sig. (bilateral)	,001	
			N	40
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,311	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
		N	40	

*Nota:* Software estadístico SPSS

## Interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis específica n°2 planteada se concluye que la organización si se relaciona de manera directa el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Esta relación se da de manera positiva baja de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,311) y la significancia es de 0.001 que es menor de P valor (0.05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

### Hipótesis Especifica N°3

La dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

**Tabla 36**

*Correlación de la hipótesis específica N°3*

		Dirección	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,419
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	40
		Coeficiente de correlación	,419
		Sig. (bilateral)	,003
		N	40

*Nota: Software estadístico SPSS*

### Interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis específica n°3 planteada se concluye que la dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Esta relación se da de manera positiva moderada de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,419) y la significancia es de 0.003 que es menor de P valor (0.05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

### Hipótesis Especifica N°4

El control se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

**Tabla 37**

*Correlación de la hipótesis específica N°4*

		Control	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	,130
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,130
Sig. (bilateral)		,000	.
		N	40

*Nota: Software estadístico SPSS*

### Interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis específica n°4 planteada se concluye que el control si se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Esta relación se da de manera positiva de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,130) y la significancia es de 0.000 que es menor de P valor (0.05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al respecto de la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023; esta relación se da de manera positiva muy débil, de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,131). Se relaciona con la investigación de León (2016), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016” concluyendo que la gestión administrativa cuenta con una correspondencia o correlación positiva alta ya que el valor significativo es 0.6 respecto al liderazgo positivo, esto señala que mientras sea mejor la gestión administrativa se tendrá un mejor liderazgo asertivo, y mientras que la gestión administrativa sea menor, el liderazgo asertivo será peor.

Al respecto de la hipótesis específica N°1: La planificación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023; esta relación se da de manera positiva de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,343). Según la investigación de Lujan (2018), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018”, afirmando que, el desarrollo social, ético y liderazgo es asociado con la situación laboral, sueldo, incentivos y la respectiva seguridad laboral. A través de los resultados que se llegó a obtener se puede llegar a inferir sobre la importancia del liderazgo en la adecuada toma de decisiones como también en la fundación de un clima organizacional positivo, mediante el cual se pueda conseguir el respectivo desarrollo de las capacidades, conocimientos y de una gran productividad.

Al respecto de la hipótesis N°2: La organización se relaciona de manera directa el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023; esta relación se da de

manera positiva de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,311). Según la investigación de Martel (2018), en su tesis titulada: "La gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento de la marca Instituto Juan Bosco de Huánuco, 2018", concluyó que la satisfacción respecto a las diversas necesidades que presenta el usuario y el correspondiente posicionamiento de la marca posee un valor de 0.812, lo que indica que existe una correlación positiva fuerte entre las diversas variables planteadas. En estos momentos, la institución intenta dar una respuesta a las distintas expectativas que puede poseer el estudiante y su entorno, cuando reciba un adecuado servicio educativo, de esa manera se puede evidenciar un favorable nivel de satisfacción, que llega a tener correspondencia con los distintos procesos de mejora continua de la practica educativa cotidiana de la respectiva entidad o empresa.

Al respecto de la hipótesis N°3: La dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023; esta relación se da de manera positiva de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,419). Según la investigación de Cárdenas (2017), en su tesis titulada: "Sistema de control de gestión para el desarrollo de procesos administrativos. Caso: Dirección de Escuela de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo", afirma que aproximadamente del total de encuestados si estaban de acuerdo con la importancia que significa automatizar el servicio y acelerar los procesos mediante un sistema que brinde la posibilidad de realizar su trabajo de forma eficaz y eficiente. De tal forma la dirección está a la mano en la utilización de sistemas de información computarizados de forma apropiada, con el propósito de acelerar y perfeccionar los procesos administrativos de esta misma.

Al respecto de la hipótesis N°4: El control se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023; esta relación se da de manera positiva de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho Spearman (0,130). Según la investigación de Giraldo (2017), en su tesis

titulada: “Diferencias en la gestión administrativa en tres instituciones del estado”, concluyó que no existe diferencia a gran escala en la toma de decisiones con relación a los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 4,254 y el valor de sig es menor que 0.05. Igualmente, no existe diferencia a gran escala para resolver los conflictos según los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima puesto que el valor de chi cuadrado es de 4,415 y el valor de sig es menor que 0.05. De acuerdo a la referencia de los niveles de gestión pública, el 19,1 % de las personas dicen que es excelente; por otro lado, el 9%, del sector salud opinan lo mismo, y en referencia al sector municipal el porcentaje se amplía a un 20,2% que está de acuerdo también con lo mismo que los demás sectores. En relación con el nivel regular, se tiene que el 14,6% toma en consideración al sector educación, el 23, 6% al sector salud y el 23,6% al sector municipal.

## CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos: La gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Con una correlación de Rho Spearman de 0,131 y la significancia es de 0.002 que es menor de P valor (0.05) demostrado en la tabla 31 lo que indica que dicha relación se da de manera positiva, demostrándose así que a una gestión administrativa efectiva dentro de la municipalidad propicia un buen compromiso organizacional en la gerencia de Transporte de la Municipalidad. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.
2. Según los resultados obtenidos: La planificación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Con una correlación de Rho Spearman de 0,343 y con una significancia de 0.000 que es menor de P valor (0.05) demostrado en la tabla 32 lo que indica que dicha relación se da de manera positiva, demostrándose así que un buen compromiso organizacional en la gerencia de transporte mediante una correcta planificación va permitir una mejor gestión administrativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.
3. Según los resultados obtenidos: La organización se relaciona de manera directa el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Con una correlación de Rho Spearman de 0,311 y la significancia de 0.001 es menor de P valor (0.05) demostrado en la tabla 33 lo que indica que dicha relación se da de manera positiva, demostrándose así que un buen compromiso organizacional correcta la organización en la gerencia de transporte de la municipalidad va a reflejar de mayor eficiencia y eficacia. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.
4. Según los resultados obtenidos: La dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Con una correlación

de Rho Spearman de 0,419 y una significancia de 0.003 menor que P valor (0.05) demostrado en la tabla 34 lo que indica que dicha relación se da de manera positiva, demostrándose así que un correcto manejo de compromiso organizacional indicara una dirección transparente que beneficiara al transporte Municipalidad. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

5. Según los resultados obtenidos: El control se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023. Con una correlación de Rho Spearman de 0,130 y una significancia de 0.000 que es menor de P valor (0.05) demostrado en la tabla 35 lo que indica que dicha relación se da de manera positiva, demostrándose así que un buen compromiso organizacional en el transporte de la municipalidad propiciara el buen control administrativo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los trabajadores de la gerencia de transporte fortalecer la gestión administrativa, fomentar el compromiso organizacional, continuar con la evaluación periódica y replicar el estudio en otras áreas de la entidad para promover un compromiso organizacional sólido y positivo en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
2. Se recomienda a los trabajadores de la gerencia de transporte fortalecer la planificación como parte de la gestión administrativa, promover una cultura de planificación, mejorar la coordinación y comunicación interna, y evaluar periódicamente la efectividad de la planificación en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Distrital de Huánuco. Esto contribuirá a una gestión administrativa eficaz y a un compromiso organizacional positivo en la gerencia.
3. Se recomienda a los trabajadores de la gerencia de transporte fortalecer la organización como parte del compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad de Huánuco, además, fomentar la eficiencia y eficacia, promover la participación y colaboración, y realizar evaluaciones periódicas de la organización.
4. Se recomienda a los trabajadores de la gerencia de transporte fortalecer la dirección y liderazgo, mejorar la transparencia y comunicación en la dirección, e implementar programas de capacitación y desarrollo para líderes en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
5. Se recomienda a los trabajadores de la gerencia de transporte mejorar el sistema de control administrativo, promover la responsabilidad y rendición de cuentas, fomentar la participación y empoderamiento de los empleados, e implementar sistemas de retroalimentación y mejora continua en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal E., y Esteban G. (2005). Análisis de encuestas. Esic editorial.
- Adeyinka, T (2010). Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. [http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacionalinfo\\_501253/](http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacionalinfo_501253/)
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? México: Ed. Limusa.
- Arribas M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. Matronas profesión, 5(17), 23-29.
- Betanzos N. y Paz F. (2011). Compromiso Organizacional en profesionales de la salud. Revisión Bibliografica. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc ; Vol 19 (1)Pp. 35-41
- Caamaño, R. (2008). El Compromiso Organizacional. Recuperado de: <http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Casanova, M. A. (2015). La supervisión, eje del cambio. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 13(4), 7-20.
- Casco D., Garrido G., y Moran V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la Economía, (2017-01).
- Casco, A. D., Garrido, R. G., & Moran, E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la Economía, 1.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Best seller internacional. México: editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7a ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cipriano, L. G. A. (2014). Proceso administrativo. Grupo Editorial Patria.
- Fayol H. (2004). General and industrial Management. Nueva York, IEEE Press
- Fernández, C. (2009). La comunicación en las organizaciones. México: Trillas
- Graffe (2000) "El aporte Humano en la empresa". Editorial Macchi

- Gómez, M. C. P., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81-109.
- Hellriegel, D. Jackson S. y Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado en la competencia*. (11a ed.). México: Cengage Learning Editores
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación.
- Hernández-Sampieri, R., y Torres C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4).
- Hopenhayn, M., y Sojo, A. (Eds.). (2011). *Sentido de Pertenencia en sociedades fragmentadas: America Latina en una perspectiva global*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Jiménez H. (2010). La gestión de intereses en la administración pública peruana.
- Lopez M. (2010). Tesis Calidad en la enseñanza en la educación superior. Aportes para la gestión y diseño de políticas educativas desde la percepción de docentes y autoridades universitarias. Argentina: En: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/29418>.
- Márquez, M. (2002). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS AGROPECUARIAS DE LOS MUNICIPIOS SAN FERNANDO Y BIRUACA DEL ESTADO APURE, EN VENEZUELA. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 6(10).
- Mathieu J. y Zajac D. (1990) "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*, No. 108: 171-194
- Meléndez Rojas, R. (2021). Los gobiernos locales de Costa Rica, el comportamiento organizacional y el enfoque de las capacidades del desarrollo humano. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 6(1), 1-20.

- Meyer J. y Allen N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Münch, L. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Nieto E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 (Bachelor's thesis, PUCE).
- O'Reilly C. y Chatman J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internationalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Pérez, A., & del Bosque, I. R. (2014). Identidad, imagen y reputación de la empresa: integración de propuestas teóricas para una gestión exitosa. *Cuadernos de gestión*, 14(1), 97-126.
- Preziosa, M. M. (2005). La definición de «responsabilidad social empresarial» como tarea filosófica. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18-19), 39-59.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson education.
- Robbins S. y Judge T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Addison-Wesley.
- Robert (2008) *Los objetivos de la Gestión Administrativa empresarial*
- Rojas, A. (2020). *Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019*.
- Ruiz, G. R. (2020). *El derecho a la educación: Definiciones, normativas y políticas públicas revisadas*. Eudeba.
- Sánchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *innovar*, 30(77), 123-136.

- Steiner, G. (1998). ¿Qué es la Planeación Estratégica?, Planeación estratégica, lo que todo director debe saber, una guía paso a paso. CECSA.
- Suárez-Espinar, M. J. (2018). Gestión Empresarial: un paradigma del siglo XXI. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 44-64.
- Tamayo, M. (2007). Metodología de la Investigación. México: Limusa.
- Taylor F. (1987). Principios de la Administración científica. El ateneo, Bogotá.
- Thompson, I. (2007). Definición de organización. Promonegocios. net.
- Van, B., y Bik, L. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. Policing: An International Journal. 39(1). 206 – 221.
- Zubiría S. (2001) Conceptos básicos de administración y gestión cultural, organización de estados iberoamericanos, OEI, Madrid España, segunda edición, Correo: [oei@oei.es](mailto:oei@oei.es)

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

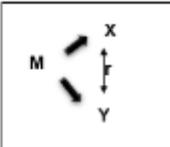
Mirabal Durand, J. (2024). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2023

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente: Gestión Administrativa	Tipo: Descriptivo
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.	La gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.	<b>Dimensiones</b> - Planeación - Organización - Dirección - Control	<b>Enfoque: Cuantitativo</b>  <b>Alcance: Descriptivo-Correlacional</b>  <b>Diseño:</b>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	<b>Variable Dependiente:</b>	 <b>Población Y Muestra</b>  40 trabajadores de la Gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco
¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?	Explicar la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.	La planificación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.	<b>Compromiso Organizacional</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?	Establecer la relación que existe entre la organización y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la	La organización se relaciona de manera directa el compromiso organizacional en	<b>Dimensiones</b> - Compromiso afectivo - Compromiso normativo - Compromiso de continuidad	

---

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.</p>	<p>la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023?</p>	<p>Analizar la relación que existe entre la dirección y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.</p>	<p>La dirección se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.</p>
	<p>Determinar la relación que existe entre el control y el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.</p>	<p>El control se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.</p>

---

## ANEXO 2 INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Este cuestionario es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación y será utilizado solamente con fines académicos. A continuación, leer detenidamente cada pregunta y marcar con una X sobre el número que corresponda.

ESCALAS:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	Planeación	1	2	3	4	5
1	Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico.					
2	La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico.					
3	Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad.					
4	Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad					
	Organización					
5	La municipalidad actualiza continuamente su organigrama.					
6	Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos					
7	Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales.					
8	Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad					

	<b>Dirección</b>					
9	Conozco las expectativas de los colaboradores de la municipalidad.					
10	Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad					
11	Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro					
12	Cumplo con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad					
	<b>Control</b>					
13	Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad.					
14	Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores.					
15	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					
16	El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.					

***Muchas Gracias.***

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA  
DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUÁNUCO**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Este cuestionario es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación y será utilizado solamente con fines académicos. A continuación, leer detenidamente cada pregunta y marcar con una X sobre el número que corresponda.

ESCALAS:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
	<b>Compromiso afectivo</b>	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad?					
2	¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?					
3	¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad?					
4	¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad?					
	<b>Compromiso normativo</b>					
5	¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad?					
6	¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía?					
7	¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado?					

8	¿Considera usted que no estaría bien en dejar de laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal?					
	<b>Compromiso de continuidad</b>					
9	¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo?					
10	¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella?					
11	¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco?					
12	¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					

***Muchas Gracias.***

## ANEXO 3

### RESPUESTA DE LOS CUESTIONARIOS



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA  
GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE HUÁNUCO**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Este cuestionario es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación y será utilizado solamente con fines académicos. A continuación, leer detenidamente cada pregunta y marcar con una X sobre el número que corresponda.

ESCALAS:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	Planeación	1	2	3	4	5
1	Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico.		X			
2	La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico.					X
3	Cómo colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad.	X				
4	Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad	X				
<b>Organización</b>						
5	La municipalidad actualiza continuamente su organigrama.	X				
6	Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos			X		
7	Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales.	X				
8	Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad					X
<b>Dirección</b>						
9	Conozco las expectativas de los colaboradores de la			X		



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA  
GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUÁNUCO**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Este cuestionario es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación y será utilizado solamente con fines académicos. A continuación, leer detenidamente cada pregunta y marcar con una X sobre el número que corresponda.

**ESCALAS:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad?		X			
2	¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?			X		
3	¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad?			X		
4	¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad?	X				
<b>Compromiso normativo</b>						
5	¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad?					X
6	¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía?			X		
7	¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado?		X			
8	¿Considera usted que no estaría bien en dejar de				X	

	municipalidad.					
10	Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad			X		
11	Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro.		X			
12	Cumplo con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad					
	<b>Control</b>					
13	Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad.			X		
14	Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores.					X
15	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.		X			
16	El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.	X				

**Muchas Gracias.**

	laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal?					
	<b>Compromiso de continuidad</b>					
9	¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo?				X	
10	¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella?			X		
11	¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco?			X		
12	¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?				X	

*Muchas Gracias.*



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA  
GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUÁNUCO**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Este cuestionario es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación y será utilizado solamente con fines académicos. A continuación, leer detenidamente cada pregunta y marcar con una X sobre el número que corresponda.

ESCALAS:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la Municipalidad promueve en los trabajadores un sentido de pertenencia a la entidad?			X		
2	¿Para usted trabajar en la Municipalidad Provincial de Huánuco personalmente significa mucho?					X
3	¿Usted se siente integrado plenamente en la Municipalidad?		X			
4	¿Considera que usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad?		X			
<b>Compromiso normativo</b>						
5	¿Usted tiene un sentimiento de obligación de permanecer laborando en la entidad?			X		
6	¿Considera usted que no debería abandonar la entidad porque tiene un sentimiento de obligación para brindar mejores servicios en beneficio de la ciudadanía?		X			
7	¿Cree usted que está en deuda con la entidad porque le dio la oportunidad de sentirse realizado?					X
8	¿Considera usted que no estaría bien en dejar de					X

	municipalidad.					
10	Como colaborador me siento identificado y/o comprometido con la institución como es la Municipalidad				X	
11	Fomento liderazgo en la municipalidad donde laboro					X
12	Cumplo con los objetivos establecidos del plan de gobierno de la municipalidad				X	
	<b>Control</b>					
13	Es controlado el horario de ingreso y salida a los colaboradores de la municipalidad.				X	
14	Como funcionario de la municipalidad supervisa las actividades de los trabajadores.		X			
15	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.				X	
16	El control interno permite mejorar la gestión en la municipalidad.					X

**Muchas Gracias.**



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA  
GERENCIA DE TRANSPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE HUÁNUCO**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Este cuestionario es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación y será utilizado solamente con fines académicos. A continuación, leer detenidamente cada pregunta y marcar con una X sobre el número que corresponda.

**ESCALAS:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
		1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>						
1	Conoce si la municipalidad llevo a cabo un diagnóstico que le permitió formular el plan estratégico.					X
2	La municipalidad donde labora ejecuta el plan estratégico.	X				
3	Como colaborador de la municipalidad, conozco el plan estratégico de la municipalidad.		X			
4	Como colaborador conozco la misión y visión de la municipalidad					X
<b>Organización</b>						
5	La municipalidad actualiza continuamente su organigrama.		X			
6	Cree que la municipalidad cuenta con el personal idóneo para el desempeño de los distintos cargos			X		
7	Considero que en la municipalidad existe una buena coordinación a la hora de ejecutar las distintas actividades laborales.		X			
8	Existe un proceso idóneo para selección en la contratación de personal para la municipalidad					X
<b>Dirección</b>						
9	Conozco las expectativas de los colaboradores de la			X		

	laborar en la entidad, aunque fuera por su beneficio personal?					
	<b>Compromiso de continuidad</b>					
9	¿Usted tiene la obligación de permanecer en la entidad en estos momentos ya que tiene muy pocas opciones de trabajo?					X
10	¿Usted está en la obligación de permanecer en la entidad, porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe dentro de ella?			X		
11	¿Considera usted que gran parte de su vida le afectaría si decidiera salirse de la entidad por ende está en la obligación de permanecer en la Municipalidad Provincial de Huánuco?					X
12	¿Para usted permanecer laborando en la Municipalidad, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					X

*Muchas Gracias.*