

La gestión administrativa y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023

*Administrative management and organizational commitment in the provincial Municipality
of Ilo, 2023*

Roy Eduardo Vizcarra Canaza

slover111@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-1892-6349>

Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú

Elio Puma Cárdenas

eliopc.boss@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-2316-5920>

Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú

Julio Cesar Lujan Minaya

jlujan@undc.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3752-824X>

Universidad Nacional de Cañete, San Vicente de Cañete, Perú

Recibido: 15-02-2024 | Arbitraje: 20-03-2024 | Aceptado: 30-05-2024 | Publicado: 10-07-2024

Palabras clave: Control interno; Optimización de recursos; Políticas públicas; Mejora de procesos

RESUMEN

El propósito es analizar la asociación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023. Método. De diseño es observacional y transversal, la muestra de la población son 310 colaboradores establecido mediante muestreo probabilístico simple. Para obtener los datos se empleó una encuesta debidamente elaborada en dos cuestionarios de 24 preguntas para cada variable. Resultados. El 51.10% de los trabajadores valoran el desarrollo de la gestión administrativa como eficaz que se refleja en la optimización de recursos, comunicación con los representantes de la comunidad, el 58.80% muestran alto nivel de compromiso organizacional con el logro de objetivos, trabajo en equipo, iniciativa proactiva para mejora procesos y servicios, gran sentido de responsabilidad y pertenencia. Se concluye, que la gestión administrativa está asociado directa significativa y muy alta (81.60%) con el compromiso organizacional de los trabajadores, así mismo, sus dimensiones tienen asociación significativa.

Keywords: Internal control; Resource optimization; Public policies; Process improvement

ABSTRACT

The purpose is to analyze the association of administrative management and organizational commitment in the Provincial Municipality of Ilo, 2023. Method. The design is observational and cross-sectional; the population sample is 310 employees established through simple probabilistic sampling. To obtain the data, a survey was used, duly prepared in two questionnaires with 24 questions for each variable. Results. 51.10% of workers value the development of administrative management as effective, which is reflected in the optimization of resources, communication with community representatives, 58.80% show a high level of organizational commitment to achieving objectives, teamwork, proactive initiative to improve processes and services, great sense of responsibility and belonging. It is concluded that administrative management is directly significantly and very highly associated (81.60%) with the organizational commitment of workers, likewise, its dimensions have a significant association.



INTRODUCCIÓN

En las organizaciones de gestión pública, se administran una amplia gama de servicios y recursos para satisfacer las necesidades de la comunidad, por lo que, es crucial contar con prácticas administrativas sólidas y un compromiso arraigado entre el personal. (De la Cruz L., Rivera R., & Yáñez R., 2022) indica que la gestión administrativa abarca una variedad de actividades y procesos, desde la planificación estratégica y la asignación de recursos hasta la ejecución de proyectos y la prestación de servicios públicos, se coordinan múltiples departamentos y funciones, asegurando que los recursos se ejecuten con eficiencia y que se cumplan los objetivos establecidos por la administración local. No obstante, en la actualidad, tanto las instituciones del Estado como las privadas amplían constantemente la gama de labores y actividades que realizan. Esto dificulta cada vez más la supervisión de sus recursos humanos y materiales si los encargados no tienen el conocimiento necesario para dirigir una entidad de esta envergadura. Como resultado, si la institución no puede continuar con su sistema de trabajo o experimenta dificultades, los miembros de la organización pueden no sentirse comprometidos en sus responsabilidades laborales (Mendoza W., García T., Delgado M. & Barreiro I., 2018).

Además, en la actualidad, el compromiso laboral es un aspecto de gran relevancia para cualquier entidad que aspire a brindar servicios de calidad o comercializar productos a nivel internacional. Según (Ramírez V., & Franco, F., 2019), las entidades gubernamentales deben ejecutar tácticas con el propósito de estimular en sus trabajadores el compromiso. Estas estrategias podrían incluir la provisión de los recursos necesarios para mejorar el desempeño laboral, lo que a su vez requeriría una planificación más efectiva de los recursos materiales y financieros. Es esencial que el personal sienta una fuerte conexión con la organización, lo que los motive a desempeñarse de manera eficiente y óptima. Esta conexión facilitará una gestión efectiva de sus

tareas y contribuirá al logro de los objetivos establecidos por la organización. De lo anterior, la gestión administrativa y el compromiso organizacional son dos pilares fundamentales para el funcionamiento efectivo y la eficiencia de una entidad.

En el Perú la gestión pública aún tiene muchas deficiencias, no hay eficiencia en el uso de los recursos asignados, está desorientada y desarticulada, careciendo de una visión clara y perjudicando el logro de los objetivos institucionales. Por tanto, es necesario un esfuerzo conjunto entre las entidades, el personal y la sociedad, formando una colaboración bien coordinada, con una administración centrada en resultados, para progresar hacia un Estado moderno que satisfaga las necesidades de los ciudadanos con un alto grado de eficiencia.

El problema más significativo al proporcionar recursos o habilidades para mejorar los procesos radica en la falta de coordinación entre los sistemas de gestión, ya que no se ajustan a las necesidades de la población y no se preocupan por cerrar las brechas. Su principal enfoque es cumplir con sus responsabilidades sin evaluar los resultados, lo que se debe en gran medida a una deficiente gestión administrativa y una inapropiada gestión del personal y su conducta. En las organizaciones, es esencial que el personal se sienta identificado con la institución, empresa u organización, ya que esto es fundamental para contar con un equipo eficiente, motivado y eficaz, convirtiéndolos en la fuerza laboral que permita alcanzar los objetivos de la institución. Son numerosas las entidades públicas que no cumplen con su propósito debido a que operan en una estructura jerárquica sin procedimientos definidos para prestar servicios de manera eficiente y confiable. Además, la falta de compromiso por parte de los empleados en la organización se refleja en la falta de participación, identificación y motivación en su trabajo y en la institución en sí, lo que resulta en una atención deficiente a los usuarios o ciudadanos que utilizan los servicios públicos. Esta situación se observa en todos los niveles del Estado.

Hoy en día, la Municipalidad Provincial de Ilo se enfrenta problemas comunes de la administración pública, la injerencia de las decisiones políticas de la alta dirección una de ellas es la asignación de funcionarios y trabajadores sin tener el perfil técnico o profesional requerido para los cargos. El municipio no emplea de manera apropiada los fundamentos en la administración de los procesos de selección del personal, no hay transparencia, los procesos están dirigidos para que algunas personas ocupan cargos sin tener las competencias de cada posición, lo que perjudica enormemente a la continuidad de las actividades, al error, omisiones en el registro, falta de actualización de normas y procedimientos de control permanente, así como información de transparencia desactualizados, información contable sin conciliación que compatibilice entre las oficinas responsables, el control previo es deficiente en las distintas oficinas. Esto tiene un negativo impacto en la dedicación de los empleados hacia la organización, quienes se sienten desmotivados y perturbados debido a esta deficiente gestión administrativa.

Para que la gestión administrativa sea efectiva, es fundamental contar con sistemas y procedimientos claros, así como con personal capacitado y motivado (Barrenzuela, 2019) Esto implica el uso de tecnología adecuada para la gestión de datos y la comunicación interna, así como la implementación de políticas y protocolos que permitan la transparencia, la responsabilidad y rendir las cuentas de la municipalidad en forma periódica (León, 2017). Estas condiciones están establecidas en la frondosa normativa de la gestión pública (MEF, 2022), para el cual se ha establecido la modernización de la gestión pública (PNMGP), a fin de constituirse en la hoja de ruta para un estado, eficiente, transparente y descentralizado. Este contiene cuatro objetivos fundamentales, 8 principios y 7 componentes, que están relacionados a la gestión de calidad en la modernización de las actividades del sector público (MEF, 2022).

ENAP (2021) la escuela de administración pública desarrolla en el cuaderno de trabajo de la gestión por procesos, la política de modernización de la gestión pública (PNMGP), que tiene cinco pilares: Planeamiento, Presupuesto por resultados, simplificación administrativa, gestión por procesos y organización, Meritocracia, SIS, evaluación del desempeño, esta última política se relaciona con el sistema de control interno.

El compromiso organizacional, (Rodríguez, A., Zarco. V., Gonzales, J.M., 2013) lo define como el esfuerzo común de los trabajadores de una entidad para lograr sus objetivos. Por otro lado, (Barrenzuela, 2019) indica que es la cohesión en que todos los colaboradores están comprometidos con los objetivos, valores y misión de la municipalidad. (Chavenato, 2009) menciona que un alto nivel de compromiso organizacional se traduce en un personal más motivado, productivo y orientado al servicio, con calidad. (Dessler, G., & Varela, R., 2011), en el sector público se orienta a lograr la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad. Fomentar el compromiso organizacional en una municipalidad implica originar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde se valoren y reconozcan los esfuerzos de los empleados, se promueva el desarrollo profesional y se fomente la participación en la toma de decisiones. Además, (Ocampo, 2004) es importante establecer canales efectivos de comunicación entre la administración y el personal, de manera que se fomente el intercambio de ideas y se escuchen las preocupaciones y sugerencias del equipo. (Rodríguez, A., Zarco. V., Gonzales, J.M., 2013) indica que las dimensiones del compromiso organizacional son: Afectivo o emocional, que se refiere a la identificación de los colaboradores, comportamental, trasluce el apego material que el colaborador tiene y normativo, es la formación de valores del trabajador para observar y respetar las normas en el desarrollo de las actividades, proyectos y programas en el caso de las municipalidades.

MÉTODO

Es un estudio básico, dado que el objetivo es entender la asociación o conexión entre las variables. Es de diseño observacional, correlacional y transversal. Como señala Ñaupas et al. (2018), se distingue por la recopilación de datos acerca del entorno actual con el propósito de ampliar el entendimiento. Se trabajó con una población conformada por 1600 colaboradores del municipio provincial de Ilo, considerando a todas las Direcciones y oficinas de la administración y operativas que laboran en el área administrativa de los proyectos y programas, sean estos nombrados o contratados a fechas de la aplicación de la encuesta. La muestra, se determina mediante cálculo estadístico de población finita, cuyo resultado son de 310 trabajadores de la población determinada y que corresponden a la entidad en estudio. La selección de la muestra es sistemática, se aplica la encuesta a los trabajadores que se encuentran en sus puestos al momento de la encuesta y que voluntariamente desean participar con llenar el cuestionario.

Los datos se han procesado y analizado utilizando herramientas tecnológicas como las hojas Excel, software estadístico considerando las características de las variables, además se comprobó mediante la aplicación de la prueba K-S, que los datos no tienen distribución normal, por lo mismo, se aplicó la prueba estadística de X^2 para evaluar la conexión que tienen las variables y sus dimensiones. Inclusive fue necesario aplicar la función de agrupación visual para calcular el X^2 de las dimensiones de la GA y CO.

RESULTADOS

Gestión administrativa y CO de la MPI

En la tabla 1, se muestra el desglose detallado del análisis derivado de la variable de GA. La dimensión del proceso de planificación, el 50.50% de los trabajadores indicaron que las acciones de planificación en sus áreas se realizan con efectividad, por otro lado, el 34.30%, calificaron en el nivel regular, mientras que el 15.20%, en el nivel ineficaz. Es decir, en la municipalidad en su mayoría se lleva a cabo una fase de planificación efectiva, lo cual se interpreta como un proceso de planificación a largo y corto plazo bien estructurado para establecer metas, prioridades y estrategias que guíen el desarrollo y la gestión de

la comunidad. Esto implica que participan activamente los diferentes actores locales, se identifican de recursos disponibles y definen las acciones concretas para cumplir con los objetivos. En la dimensión organización, el 48.90% de los colaboradores indicaron que la organización estructural está en el nivel efectivo, el 35.50% regular y el 15.60%, ineficaz. Se puede afirmar, que en la municipalidad en la mayoría de unidades orgánicas la estructura orgánica, su ROF, MOF, CAP son eficaces, se han estructurado, funciones, roles y procedimientos que permiten el funcionamiento óptimo de cada oficina o dirección. En la dimensión de Dirección, el 53.30% de los participantes indicaron que las acciones de dirección están en un nivel efectivo, el 35.40% regular y el 11.30% ineficaz. Lo que permite afirmar, que en su gran mayoría las actividades de dirección en la municipalidad se desarrollan con efectividad, lo cual implica que los líderes municipales están implementando estrategias y políticas de manera efectiva para abordar los desafíos de la localidad. Es probable que se estén tomando medidas proactivas para mejorar los servicios públicos, optimizar los recursos para el desarrollo sostenible en el ámbito local. En la dimensión de control, el 51.80% de los participantes valoran que las acciones de control externo e interno se desarrollan en el nivel efectivo, el 35.40% regular y el 12.70%, ineficaz. Se entiende, que en el municipio la mayoría de las acciones de control externo o interno son efectivos, lo que implica que implementan políticas y medidas de control previo, concurrente y posterior efectivas. También que las acciones de supervisión de las actividades administrativas, presupuestarios y operativas aseguran eficacia y transparencia.

El resultado total de la variable gestión administrativa, sumando el nivel regular (35.10%) y efectiva (51.10%), el 86.20% de participantes, calificaron que la GA es regular a efectiva, el cual se refleja en su gran mayoría se optimizan los recursos, se implementan de políticas que permiten satisfacer las necesidades de la población, a través de los comités de participación ciudadana multianual. Además, se evidencia capacidades para resolver problemas de manera ágil y en la promoción del desarrollo sostenible de la entidad.

Tabla 1. Análisis descriptivo de GA y sus dimensiones

Gestión Administrativa	Frecuencia	Valoración-GA			Total
		Ineficaz	Regular	Efectiva	
Planificación	Frecuencia.	282	638	940	1860
	%	15.2%	34.3%	50.5%	100.0%
Organización	Frecuencia.	291	660	909	1860
	%	15.6%	35.5%	48.9%	100.0%
Dirección	Frecuencia.	210	658	992	1860
	%	11.3%	35.4%	53.3%	100.0%
Control	Frecuencia.	237	659	964	1860
	%	12.7%	35.4%	51.8%	100.0%
Total	Frecuencia.	1020	2615	3805	7440
	%	13.7%	35.1%	51.1%	100.0%

Resultados del comportamiento del compromiso organizacional en la MPI.

La tabla 2, muestra el desglose detallado del análisis derivado del CO por dimensiones. En relación al compromiso afectivo, el 58.00% de los participantes valoran en el nivel alto, el 33.30% medio, y el 8.70% bajo. Los resultados indican que los colaboradores del municipio en su mayoría muestran un alto compromiso afectivo, lo que explica que los indicadores, como la participación activa de los ciudadanos en actividades comunitarias, el apoyo continuo a iniciativas locales, la confianza mutua entre los líderes que gestionan la municipalidad y los residentes, así como la disposición para colaborar en la resolución de problemas y la mejora del bienestar común. En la dimensión de compromiso de continuidad, el 62.20% de los colaboradores, indicaron que se encuentra en el nivel alto, el 28.80% medio y 9.10% bajo. Se entiende, en su mayoría los trabajadores de la municipalidad muestran un alto compromiso de continuidad, lo cual se interpreta cuando hay una clara dedicación de los trabajadores a mantener y mejorar los estándares de servicio y gestión establecidos. Esto implica una planificación a largo plazo, una gestión eficiente de recursos y una atención constante a los requerimientos priorizados de la comunidad. En el compromiso normativo. El 56.10 % de participantes valoran un nivel alto de cumplimiento de las normas legales, el

35.30% medio y 8.50% bajo, es decir, los trabajadores del municipio tienen alto compromiso normativo, lo cual se interpreta como un cumplimiento riguroso y efectivo de las leyes, regulaciones y normativas establecidas tanto a nivel local como nacional. Esto implica una cultura organizacional arraigada en el respeto por el marco legal y una dedicación a la transparencia, la ética y el servicio público.

En el resultado total de la variable CO, la suma de valores medio y alto el 91.30% de los trabajadores, manifiestan el nivel alto de CO, es decir que los empleados en su gran mayoría muestran un fuerte trabajo conjunto para alcanzar los objetivos de la municipalidad, trabajan en equipo, son proactivos para proponer mejoras en los procesos y servicios, gran sentido de pertinencia y responsabilidad con la comunidad.

Tabla 2. Resultados del CO de los trabajadores en la MPI

Compromiso	Frecuencia	Valoración CO			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Compromiso afectivo	Frecuencia	216	826	1438	2480
	%	8.7%	33.3%	58.0%	100.0%
Compromiso Continuidad	Frecuencia	225	713	1542	2480
	%	9.1%	28.8%	62.2%	100.0%
Compromiso normativo	Frecuencia	212	876	1392	2480
	%	8.5%	35.3%	56.1%	100.0%
Total	Frecuencia	653	2415	4372	7440
	%	8.8%	32.5%	58.8%	100.0%

Nota: GA= Gestión administrativa; CO= Comportamiento organizacional

La gestión administrativa su relación con CO

Los resultados de asociación de ambas entre ambas variables (GA) y CO se visualizan en la tabla 3, que indica que cuando el desarrollo de la GA, es ineficaz en 13.70%, el comportamiento organizacional de los trabajadores es bajo en 8.80%, cuando es regular en 35.10% la CO es

medio 32.50% y cuando GA es eficaz 51.10% la CO es alto 58.80%. En conclusión, el desarrollo de la GA es eficaz en más del 51,10%, debido al CO en el nivel alto del 58.80% de los colaboradores de la MPI.

Tabla 3. Relación de variables GA y CO

Valoración GA	Reactivos	Frec	Valoración CO			Total CO	Total, GA
			Bajo	Medio	Alto		
Ineficaz	% GA		653	0	0	653	13,70
	%		8.8%	0.0%	0.0%	8.8%	
Regular	Frec Ac		0	2415	0	2415	35.10
	%		0.0%	32.5%	0.0%	32.5%	
Eficaz	Frec.Ac.		0	0	4372	4372	51,10
	%		0.0%	0.0%	58.8%	58.8%	
Total	Frec.Ac.		653	2415	4372	7440	100,00
	%		8.8%	32.5%	58.8%	100.0%	

Resultados de X² por dimensiones de GA y CO

Para los resultados estadísticos se aplicó X² chi cuadrado reagrupando para cada par de variables, donde las actividades de planificación son eficaces en 67.90% debido al alto compromiso organizacional del 64.80% de los trabajadores. Las actividades de organización son eficaces en 65.70% debido al alto compromiso

organizacional del 62.60% de los trabajadores. Las actividades de dirección son eficaces en 86.60% debido al alto compromiso organizacional del 80.70% de los trabajadores, finalmente, las actividades de control son eficaces en 83.80%, debido al alto compromiso organizacional del 77.80% de los trabajadores.

Tabla 4. Resumen de resultados de X^2 por dimensiones de GA y CO

Dimensiones	Valoración		CO_Reagrupado		Total
			Medio	Alto	
Planificación	Regular	%	13.4%	86.6%	100.0%
		% del total	4.3%	27.8%	32.1%
	Eficaz	%	4.6%	95.4%	100.0%
		% del total	3.1%	64.8%	67.9%
		% del total	7.4%	92.6%	100.0%
Organización	Regular	%	12.5%	87.5%	100.0%
		% del total	4.3%	30.0%	34.3%
	Eficaz	%	4.7%	95.3%	100.0%
		% del total	3.1%	62.6%	65.7%
		% del total	7.4%	92.6%	100.0%
Dirección	Regular	%	10.9%	89.1%	100.0%
		% del total	1.5%	11.9%	13.4%
	Eficaz	%	6.9%	93.1%	100.0%
		% del total	5.9%	80.7%	86.6%
		% del total	7.4%	92.6%	100.0%
Control	Regular	%	9.0%	91.0%	100.0%
		% del total	1.5%	14.8%	16.3%
	Eficaz	%	7.1%	92.9%	100.0%
		% del total	5.9%	77.8%	83.8%
		% del total	7.4%	92.6%	100.0%

Comprobación de hipótesis

La tabla 5, muestra resultados estadísticos del Coef. de contingencia de X^2 (Chi cuadrado) de las variables GA y CO, que es 0.816 y $p=0.000 < 0.05$, que es muy significativa, quiere

decir que hay asociación directa muy significativa entre el nivel de desarrollo de la gestión administrativa y los niveles de compromiso organizacional, la relación es 81.60% que es muy alta.

Tabla 5. Resultado Pruebas X^2 de GA y CO

Indicadores	Valor	gl	p
X^2	14880,000 ^a	4	0.000
RV	13260.891	4	0.000
Coefficiente contingencia	0.816		0.000
N	7440		

La tabla 6, consigna un resumen de la comprobación de las hipótesis específicas por par de variables que corresponden a las dimensiones de GA y CO, los cálculos estadísticos son X^2 reagrupado de las frecuencias acumuladas, que son aplicados por las características de medición de las variables.

De los resultados estadísticos que se observan en la tabla 6 se concluye:

HE1: La asociación es directa significativa de planificación y CO con coeficiente de contingencia de 11.50% que es muy bajo.

HE2: La asociación es directa significativa de Organización y CO con coeficiente de contingencia de 13.90% que es muy bajo

HE3: La asociación es directa significativa de Dirección y CO con coeficiente de contingencia de 5.30% que es muy bajo

HE4: La asociación es directa significativa de Control y CO con coeficiente de contingencia de 2.70% que es muy bajo

Tabla 6. Pruebas de chi-cuadrado por dimensiones GA y CO

HEa	Hipótesis específica	Chi-cuadrado de Pearson (X ²)	Coefficiente de Contingencia	p valor	Decisión
HE1	Se asocian la Planificación y CO	182,173	0.115	0.000	Aceptar HE1a
HE2	Se asocian la Organización y CO	146,797	0.139	0.000	Aceptar HE2a
HE3	Se asocian la Dirección y CO	20,883	0.053	0.000	Aceptar HE3a
HE4	Se asocian el Control y CO	5,455	0.027	0.020	Aceptar HE4a

DISCUSIÓN

Desarrollamos la investigación con el objetivo de analizar la presencia de una asociación entre la GA y el CO, donde, se analiza que los resultados descriptivos, muestran que el desarrollo de la GA es eficaz en más del 51,10%, debido al compromiso organizacional en el nivel alto del 58.80% de los trabajadores de la MPI corroborado con el análisis de inferencia estadística donde el coeficiente de contingencia de X² de GA y CO, es 0.816 y $p=0.000<0.05$, que es muy significativa, lo que permite afirmar, que tienen asociación directa significativa entre ambas variables, con 81.60% que es muy alta. En el interior de las dimensiones de la variable GA, también se ha evaluado dichas conexiones con el compromiso organizacional, los resultados muestran que actividades de planificación son eficaces en 67.90% debido al alto CO del 64.80% de los trabajadores, así mismo, en la determinación de inferencia estadística con X² el coeficiente de contingencia es 0.115 y $p=0.000<0.05$, que permite afirmar que tienen asociación directa significativa muy baja entre ambas variables. Las actividades de organización son eficaces en 65.70% debido al alto compromiso organizacional del 62.60% de los trabajadores, en la determinación de inferencia estadística con X² el coeficiente de contingencia es 0.139 y $p=0.000<0.05$, que muestra que tienen asociación directa significativa muy baja entre ambas variables. Las actividades de dirección son eficaces en 86.60% debido al alto compromiso organizacional del 80.70% de los trabajadores y en la determinación de inferencia estadística con X²

el coeficiente de contingencia es 0.053 y $p=0.000<0.05$, que permite afirmar que tienen asociación directa significativa muy baja entre ambas variables, finalmente, las actividades de control son eficaces en 83.80%, debido al alto compromiso organizacional del 77.80% de los trabajadores y la asociación con el CO es 2.70% que muy bajo.

Entre los antecedentes desarrollados se encuentran resultados que guardan coincidencia con el presente estudio, allí tenemos a (Anchelia V., Inga M., Olivares y Escalante J., 2021) realizaron un artículo el cual se centró en identificar el grado de relación de dos variables GA y compromiso de los que trabajan en el ámbito educativo. En la conclusión exponen que una gestión efectiva se incrementa progresivamente con un mayor compromiso por parte de los trabajadores. También coincide con (De la Cruz L., Rivera R., & Yáñez R., 2022) presentaron su tesis la cual tuvo como propósito identificar si la administración municipal y el compromiso guardan una relación. Los resultados de Rho mostraron una relación estadísticamente significativa y positiva, con un valor alto ($r=0.845$) entre las variables. Por otro lado, (Cruz Martinez, 2021) en su tesis busca establecer la conexión entre la administración educativa y los compromisos de gestión. Se evidenció resultados de correlación positiva entre ambas variables, respaldada por $r=0.89$. Concluye, se puede deducir que una administración educativa efectiva en las instituciones conlleva a que en la gestión escolar se dé cumplimiento de los compromisos establecidos. Asimismo, (Atencio, 2023) desarrolló una tesis cuyo objetivo fue definir

si tiene relación entre la GA y el compromiso. Concluye que hay correlación entre las variables donde $r=0,432$. Esto quiere decir que medida que la eficiencia en la administración se incrementa, también se observa en el compromiso del personal un aumento.

De igual manera (Centeno, 2019) en su artículo se examinó la conexión entre cómo los profesores de los colegios privados del Salvador perciben la existencia de calidad de la GA del director y el nivel de CO que tienen en su trabajo, donde, identificó correlación positiva y fuerte. Concluye, que a medida que los profesores tienen una percepción más favorable de la forma en que el director administra la escuela, aumenta su nivel de implicación en el trabajo. En consecuencia, se resalta la relevancia del rol del director en el compromiso del personal docente, lo que subraya la necesidad de un cuidadoso proceso de selección y nombramiento de directores.

La interpretación de los resultados obtenidos de múltiples investigaciones orientadas a esclarecer la potencial asociación entre las variables ha sido coherente en su veredicto acerca de la presencia de una conexión entre ambas.

CONCLUSIONES

Primera.- El 51.10% de los trabajadores valoran el desarrollo de la gestión administrativa como eficaz que se refleja en la optimización de recursos, comunicación con los representantes de la comunidad, el 58.80% muestran alto nivel de compromiso organizacional con el logro de objetivos, trabajo en equipo, iniciativa proactiva para mejora procesos y servicios gran sentido de responsabilidad y pertenencia en la MPI.

Segunda.- Tras llevar a cabo el análisis del estadístico X^2 se ha determinado asociación directa significativa muy alta (81.60%) de la gestión administrativa con el compromiso organizacional. En virtud de estos resultados, se infiere que conforme se implementa una GA efectiva, se observa mayor CO.

Tercera.- Tras llevar a cabo el análisis del estadístico X^2 reagrupado de las dimensiones de GA y CO, se determinó: que los procesos de planificación están asociados en forma directa significativa al CO en 11.50% que es muy bajo. La eficaz Organización se asocia al CO en 13.90% que

es muy bajo. La dirección efectiva se asocia al CO en 5.30% que es muy bajo y las acciones Control efectiva se asocia al CO en 2.70% que es muy bajo.

REFERENCIAS

- Anchelia V., Inga M., Olivares y Escalante J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). doi:10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899
- Atencio, D. L. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores en un municipio de Cerro de Pasco, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115313>
- Barrenzuela, P. S. (2019). *Aplicación de estrategias de Comunicación interna para mejorar el Compromiso*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36550>
- Centeno, P. V. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *RIEE Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 35-46. doi:10.37354/riee.2019.188
- Chavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Vol. Segunda edición). McGraw-Hill.
- Cruz Martinez, R. G. (2021). *Gestión educativa y compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Orurillo*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18267>
- De la Cruz L., Rivera R., & Yáñez R. (2022). *Gestión municipal y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los olivos, 2021*. Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7096>

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano*. (Quinta ed.). Pearson Education. Obtenido de <https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- ENAP, E. N. (2021). *Gestión por procesos para la Administración Pública*. Lima-Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613247-gestion-por-procesos-para-la-administracion-publica>
- León, E. (2017). *Gestión administrativa y control interno en el Programa INABIF-2016. (Tesis Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Mquegua.
- MEF. (19 de 08 de 2022). *Política Nacional de modernización de la gestión pública a 2030*. Obtenido de <https://www.gob.pe/32166-politica-nacional-de-modernizacion-de-gestion-publica-a-2030>
- Mendoza W., García T., Delgado M. & Barreiro I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio De Las Ciencias*, 4(4), 206-240. doi:10.23857/dc.v4i4.835
- Ocampo, G. (2004). *Evaluación de la gestión pública y la auditoría del desempeño: Propuesta para implantar una estrategia de evaluación del desempeño en la Contraloría Interna de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión*. México: Instituto Politécnico N.
- Ramírez V., & Franco, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189. doi:10.35381/r.k.v4i8.263
- Rodríguez, A., Zarco. V., Gonzales, J.M. (2013). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Ediciones Pirámide. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Psicolog%C3%ADa_del_trabajo.html?hl=es&id=j6XdDgAAQBAJ&redir_esc=y