

Gestión administrativa y compromiso organizacional en empleados públicos

Administrative management and organizational commitment in public employees

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0481>

Brand Harrys Martel-Fretel^{1*}

<https://orcid.org/0009-0002-5369-9073>
brand.martel@udh.edu.pe

Aldair Jorginho Agustin-Hurtado¹

<https://orcid.org/0009-0008-5282-1341>
aldair.agustin@udh.edu.pe

Emerson Junior Polino-Puente¹

<https://orcid.org/0000-0003-2131-8547>
emerson.polino@udh.edu.pe

Diana Huerto Orizano¹

<https://orcid.org/0000-0003-1634-6674>
diana.huerto@udh.edu.pe

William Giovanni Linares Beraún¹

<https://orcid.org/0000-0002-4305-7758>
william.linares@udh.edu.pe

Juan Daniel Toledo-Martínez¹

<https://orcid.org/0000-0003-2906-9469>
juan.toledo@udh.edu.pe

Recibido: 10/012/2025

Aceptado: 21/02/2026

RESUMEN

La gestión administrativa es un factor clave para el adecuado funcionamiento de las instituciones públicas y el fortalecimiento del compromiso organizacional de sus colaboradores. El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en empleados públicos. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con nivel de estudio correlacional y diseño no experimental de tipo transversal. La población estuvo conformada por los colaboradores de una entidad pública, de la cual se seleccionó como muestra la totalidad de 150 servidores públicos siendo un ceso. Para la recolección de datos se aplicó el instrumento cuestionario de 48 preguntas, previamente validado y con adecuados niveles de confiabilidad. El procesamiento estadístico y el análisis de los datos se realizó mediante el software SPSS, empleando el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional ($r=0.838$; $p<0.05$). Asimismo, las dimensiones de planificación ($r=0.618$; $p<0.05$), organización ($r=0.882$; $p<0.05$), dirección ($r=0.622$; $p<0.05$) y control ($r=0.937$; $p<0.05$) mostraron relaciones significativas con el compromiso de los colaboradores, destacando la dimensión de control por su mayor fuerza de relación. En conclusión, los hallazgos confirman que una gestión administrativa eficiente se asocia directamente con mayores niveles de compromiso organizacional en el ámbito público, favoreciendo la identificación institucional, la responsabilidad laboral, y el cumplimiento sostenido de los objetivos organizacionales de la institución y el desempeño global de la gestión pública local.

Palabras Clave: ciencias administrativas, gestión, organización, servidor público.

1. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú

* Autor de correspondencia: brand.martel@udh.edu.pe

ABSTRACT

Administrative management is a key factor in the proper functioning of public institutions and in strengthening the organizational commitment of their employees. The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in public employees. The research was conducted using a quantitative approach, with a correlational study level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of employees of a public entity, from which a sample of 150 public servants was selected. Data collection was carried out using a structured questionnaire with 48 questions, which had been previously validated and had adequate levels of reliability. Statistical processing and data analysis were performed using SPSS software, employing Spearman's Rho coefficient. The results showed a high and statistically significant positive correlation between administrative management and organizational commitment ($r=0.838$; $p<0.05$). Likewise, the dimensions of planning ($r=0.618$; $p<0.05$), organization ($r=0.882$; $p<0.05$), management ($r=0.622$; $p<0.05$), and control ($r=0.937$; $p<0.05$) showed significant relationships with employee commitment, with the control dimension standing out for its stronger relationship. In conclusion, the findings confirm that efficient administrative management is directly associated with higher levels of organizational commitment in the public sector, promoting institutional identification, job responsibility, and sustained fulfillment of the institution's organizational objectives and the overall performance of effective public management.

Keywords: administrative sciences, management, organizations, public servant

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es un componente fundamental para la operatividad eficiente de las instituciones públicas, específicamente en contextos donde la ciudadanía requiere mayor transparencia, eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos (Chiavenato, 2011). En los últimos años, el acceso a la información y la vigilancia social ha intensificado la exigencia hacia las entidades estatales, obligándolas a optimizar sus procesos internos y demostrar resultados concretos en beneficio del interés público (Cabal, Esquivel & Zambrano, 2025). En este contexto, la gestión administrativa se consolida como un eje estratégico para la legitimidad y sostenibilidad institucional, al incidir directamente en la organización de los recursos, la planificación de proyectos y la orientación de las acciones públicas hacia el bien común (Hurtado, Auris & Rubio, 2022; Sisalema et al., 2025).

No obstante, pese a la implementación de normas, procedimientos y sistemas administrativos como el modelo COSO, numerosas instituciones públicas continúan enfrentando dificultades para alcanzar sus objetivos institucionales. Estas limitaciones se manifiestan en problemas como ineficiencia operativa, burocracia excesiva, desmotivación del personal, rotación laboral y pérdida de confianza ciudadana, lo que evidencia que una gestión administrativa centrada únicamente en aspectos técnicos resulta insuficiente para garantizar un desempeño organizacional

adecuado (Catagua, Pinargote & Mendoza, 2023; Zavaleta, Santamaría & Chamoly, 2024).

En este escenario, el compromiso organizacional emerge como un factor determinante para explicar el desempeño de los empleados públicos. Este constructo se relaciona con el grado de identificación del trabajador con los valores, metas y propósitos de la institución, así como con su disposición a realizar esfuerzos adicionales en favor de la organización (Cuenca & López, 2020). Desde una perspectiva teórica, el compromiso organizacional integra dimensiones afectivas, normativas y de continuidad, que permiten comprender tanto la permanencia del personal como su nivel de entrega institucional (Hernández-Gracia et al., 2024; Abbas, Khanam & Ahmed, 2019).

La relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional es dinámica y bidireccional. Una administración eficiente, caracterizada por procesos claros, uso adecuado de los recursos, planificación estratégica, organización institucional, dirección del personal y evaluación sistemática de resultados, tiende a fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores públicos (Al & Ghazzawi, 2019; Allen & Meyer, 1990; Bejarano et al., 2022). A su vez, cuando los trabajadores perciben que sus aportes son valorados, que existe justicia organizacional y un clima laboral participativo, incrementan su nivel de involucramiento con los objetivos institucionales (Betanzos & Paz, 2006; Arias & López).

Diversas investigaciones desarrolladas en el contexto peruano han reportado una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en entidades públicas. Estudios realizados señalan que se pueden contar con diferentes variables manipulables para crear diferentes tipos de compromiso, pero también existen otras variables que no pueden ser controladas por la organización (Moreno et al., 2023; Coronado-Guzmán et al., 2020; Cernas-Ortiz, 2018). Sin embargo, estos estudios se han concentrado principalmente en instituciones específicas o en ámbitos sectoriales determinados particularmente en privados, lo que limita la comprensión integral de esta relación en gobiernos locales, donde la cercanía con la ciudadanía incrementa la presión por una gestión eficiente y un personal altamente comprometido (Hernández, 2020; Hernández et al., 2018).

En consecuencia, se identifica un vacío de investigación relacionado con la insuficiente evidencia empírica sistemática sobre la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en empleados públicos de entidades locales, particularmente en contextos donde las demandas sociales, administrativas y de transparencia son crecientes. Abordar este vacío resulta relevante tanto desde una perspectiva académica como práctica, dado que puede contribuir al fortalecimiento de las políticas de gestión pública, al desarrollo institucional y a la consolidación de una administración orientada al desarrollo sostenible (Cernas-Ortiz et al., 2018).

Por ello, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en empleados públicos, con la finalidad de aportar evidencia empírica que permita comprender mejor la interacción entre ambas variables y orientar la implementación de prácticas administrativas que favorezcan un compromiso organizacional basada en la

eficiencia, el servicio público, la productividad institucional y la confianza ciudadana (Anchelia-Gonzales et al., 2021).

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). La recolección de datos se llevó a cabo durante el año 2025 en una entidad municipal provincial, con el propósito de analizar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en empleados públicos.

La población de estudio estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de una municipalidad provincial, integrada por 150 servidores, las mismas que pertenecen a las áreas administrativas y operativas. Dado que la población fue accesible en su totalidad, se optó por un censo, por lo que no se aplicó ningún procedimiento de muestreo.

Para la recolección de información se utilizó el instrumento de un cuestionario estructurado de 48 ítems, elaborado a partir de las dimensiones teóricas de ambas variables. La gestión administrativa se evaluó mediante las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, mientras que el compromiso organizacional se midió a través de las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad.

La validez del instrumento se estableció mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.923, lo que indica una confiabilidad excelente.

El análisis estadístico se realizó mediante el software SPSS v.25. Previamente, se evaluó la normalidad de los datos utilizando las pruebas de Kolmogórov–Smirnov, cuyos resultados evidenciaron que las variables no seguían una distribución normal ($p < 0.05$). En consecuencia, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables de estudio, por ser el estadístico más adecuado para datos cuantitativos sin distribución normal.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados, iniciando con la Tabla 1, donde se muestran los principales estadísticos descriptivos de la muestra estudiada:

Tabla 1

Correlación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional

Variables	Estadístico	Planificación	Compromiso organizacional
Planificación	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman) Sig. (bilateral)	1.000 .	0.882** < 0.001

	N		150	150
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	de de	0.882**	1.000
	Sig. (bilateral)		< 0.001	.
	N		150	150

Fuente: Elaborado con el Software estadístico SPSS

Los resultados evidencian una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados públicos (Rho de Spearman = 0.882; $p < 0.000$; N=150). Este hallazgo indica que una planificación institucional clara, participativa y orientada a objetivos se asocia con mayores niveles de identificación, involucramiento y permanencia del personal en la organización. La magnitud del coeficiente sugiere que la planificación constituye un componente clave dentro de la gestión administrativa para fortalecer el compromiso organizacional en contextos del sector público.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el compromiso organizacional

Variables	Estadístico		Organización	Compromiso organizacional
Organización	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	de de	1.000	0.622**
	Sig. (bilateral)		.	< 0.001
	N		150	150
	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	de de	0.622**	1.000
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)		< 0.001	.
	N		150	150

Fuente: Elaborado con el Software estadístico SPSS

Los resultados evidencian una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados públicos (Rho de Spearman = 0.622; $p < 0.000$; N=150). Este hallazgo indica que una adecuada estructuración de funciones, asignación clara de responsabilidades y coordinación eficiente de los recursos se asocian con mayores niveles de identificación, involucramiento y permanencia del personal en la institución. La magnitud del coeficiente sugiere que la organización constituye un componente relevante de la gestión administrativa para el fortalecimiento del compromiso organizacional en el ámbito municipal.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el compromiso organizacional

Variables	Estadístico	Dirección	Compromiso organizacional
Dirección	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	1.000	0.862**
	Sig. (bilateral)	.	< 0.001
	N	150	150
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	0.862**	1.000
	Sig. (bilateral)	< 0.001	.
	N	150	150

Fuente: Elaborado con el Software estadístico SPSS

Los resultados muestran una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados públicos (Rho de Spearman = 0.862; $p < 0.000$; N=150). Este resultado sugiere que prácticas directivas caracterizadas por un liderazgo claro, orientado a la motivación, la comunicación efectiva y la guía del desempeño laboral se asocian con mayores niveles de identificación, involucramiento y permanencia del personal en la organización. La magnitud del coeficiente confirma la relevancia de la dirección como un componente determinante dentro de la gestión administrativa en contextos del sector público.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el compromiso organizacional

Variables	Estadístico	Control	Compromiso organizacional
Control	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	1.000	0.937**
	Sig. (bilateral)	.	< 0.001
	N	150	150
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	0.937**	1.000
	Sig. (bilateral)	< 0.001	.
	N	150	150

Fuente: Elaborado con el Software estadístico SPSS

Los resultados muestran una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los empleados públicos (Rho de Spearman = 0.937; $p < 0.000$; N=150). Este hallazgo evidencia que la supervisión sistemática, el seguimiento del cumplimiento de objetivos y la evaluación continua del desempeño institucional se asocian estrechamente con mayores niveles de identificación, involucramiento y permanencia del personal en la organización. La elevada magnitud del coeficiente

sugiere que el control constituye uno de los componentes más influyentes de la gestión administrativa para el fortalecimiento del compromiso organizacional en el contexto municipal.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio evidencian que la gestión administrativa se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional en los empleados públicos, lo que confirma la relevancia de los procesos administrativos como factores estratégicos para fortalecer la identificación, involucramiento y permanencia del personal en las instituciones públicas. La correlación positiva alta encontrada entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.838; $p < 0.000$) sugiere que una gestión caracterizada por prácticas planificadas, organizadas, orientadas a la dirección efectiva y al control sistemático se vincula con mayores niveles de compromiso organizacional.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura previa que destaca el rol de la gestión y el liderazgo en el comportamiento organizacional del sector público. En este sentido, el estudio de Lyons (2006) reporta una correlación elevada entre liderazgo directivo y compromiso organizacional, lo que refuerza la idea de que las prácticas administrativas modernas influyen positivamente en las actitudes laborales. Aunque dicho estudio antecede temporalmente a la presente investigación, sus fundamentos teóricos continúan siendo vigentes al explicar la relación entre gestión, liderazgo y compromiso en contextos organizacionales complejos.

En relación con la dimensión planificación, los resultados muestran una asociación positiva moderada con el compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.618; $p < 0.000$). Este hallazgo indica que la formulación de objetivos claros, la definición de metas institucionales y la asignación anticipada de recursos contribuyen a generar mayor claridad organizacional y confianza del personal en la gestión. Estos resultados coinciden con lo planteado por Marinho & Bittencourt (2014), quien sostiene que la planificación estratégica fortalece la cohesión institucional y mejora la percepción del trabajador respecto al rumbo organizacional, especialmente en el ámbito público.

Respecto a la dimensión organización, se identificó una correlación positiva alta con el compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.882; $p < 0.000$). Este resultado sugiere que estructuras organizativas claras, con funciones bien definidas y adecuados canales de comunicación interna, favorecen el sentido de pertenencia y la cooperación entre los empleados. Lo anterior concuerda con Cernas-Ortiz et al. (2018), quien señala que una organización funcional y coherente promueve la satisfacción laboral y refuerza el compromiso del personal en instituciones públicas, donde la coordinación entre áreas resulta esencial para la eficiencia de la institución.

En cuanto a la dimensión dirección, los resultados evidencian una relación positiva moderada con el compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.622; $p < 0.000$). Este hallazgo respalda la importancia del liderazgo participativo y orientado al acompañamiento del personal, ya que una dirección basada en la comunicación efectiva y la motivación favorece una mayor implicación del trabajador

con los objetivos institucionales. En línea con estos resultados, Keskes (2024) destaca que los estilos de liderazgo que integran el uso adecuado de sistemas de información y la toma de decisiones colaborativa contribuyen a fortalecer el compromiso en el sector público.

En relación con la dimensión control presentó la correlación más elevada con el compromiso organizacional ($r = 0.937$; $p < 0.000$), lo que evidencia la relevancia de los mecanismos de supervisión, seguimiento y evaluación en el fortalecimiento del vínculo del trabajador con la institución. Este resultado coincide con Moreno et al. (2023), quienes enfatizan que el control administrativo, entendido como un proceso continuo de retroalimentación y rendición de cuentas, promueve la transparencia, la responsabilidad institucional y la confianza organizacional. En el contexto de una municipalidad, estos elementos resultan fundamentales para consolidar una cultura de mejora continua y compromiso sostenido de los colaboradores.

En tal sentido, los hallazgos permiten afirmar que la gestión administrativa, a través de sus principales dimensiones, constituye un componente clave para el fortalecimiento del compromiso organizacional en las instituciones públicas, aportando evidencia empírica relevante para la gestión municipal y para futuras investigaciones en el ámbito de la administración pública.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio permiten concluir que la gestión administrativa constituye un componente determinante del compromiso organizacional en los empleados del sector público. La evidencia empírica confirma que una gestión concebida como un proceso integral, sustentado en la planificación, organización, dirección y control, se asocia de manera significativa con mayores niveles de identificación, involucramiento y permanencia del personal en la institución.

Asimismo, se concluye que las dimensiones de la gestión administrativa actúan de forma complementaria, contribuyendo a la consolidación de un entorno institucional eficiente, participativo y orientado al logro de resultados. Estos hallazgos se alinean con los enfoques contemporáneos de la gestión pública, los cuales destacan la relevancia de una administración moderna basada en principios de transparencia, meritocracia y generación de valor público.

De tal modo, los resultados evidencian que el fortalecimiento de una cultura administrativa eficiente trasciende el ámbito operativo, al favorecer el compromiso organizacional, reforzar la identidad institucional y contribuir a la sostenibilidad de las entidades públicas. En este sentido, la gestión administrativa debe ser comprendida no solo como un conjunto de procedimientos técnicos, sino como un sistema articulado de prácticas orientadas a la mejora continua y a una gestión pública efectiva centrada en el ciudadano.

REFERENCIAS

Abbas, Q., Khanam, S.J. & Ahmed, R. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal*

- of *Psychological Research*, 34(2), 255-276.
<https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14>
- Al Jabri, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias Pérez, S. L., & López Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), e2646. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Bejarano Álvarez, P. M., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, Ángel J., & Lima Cucho, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 145-157. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/6c3cf77d52820cd0fe646d38bc2145ca>
- Cabal Briones, F., Esquivel García, R., & Zambrano Acosta, J. M. (2025). Gestión administrativa y rotación del personal de la Fiscalía General del Estado, cantón Portoviejo, provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, 1(62), 1-9. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i62.3351>
- Catagua Briones, M. L., Pinargote Macías, M. F. & Mendoza Vincés, M. E. (2023). Control interno y modelo COSO en la gestión administrativa y financiera empresarial. *Podium*, (44), 151-166. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.10>
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P. & Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 34(1), 1-9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill. <https://acortar.link/sU4ROx>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 1-15.
- Cuenca Galarza, R. X., & López Paredes, H. A. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de FLACSO. *Podium*, (37), 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el

- compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820 - 846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, H. (2020). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender Contabilidad y Gestión*, (13), 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Educación.
- Hernández-Gracia, T. J., Duana Avila, D., Martínez Muñoz, E., & Meriño Córdoba, V. H. (2024). Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista De Ciencias Sociales*, 30, 567-579. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42860>
- Hurtado Guevara, M. O. V., Auris Ñañez, M. A. F., & Rubio Castelli, M. R. R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. República de Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3692-3709. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349
- Keskes, I. (2014). Relaciones entre los estilos de liderazgo y las dimensiones del compromiso organizacional de los empleados: Una revisión crítica y debates sobre futuras direcciones. *Intangible Capital*, 10(1), 26-51. <https://doi.org/10.3926/ic.476>
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector and parabolic sector employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00620.x>
- Marinho, F., & Bittencourt, A. V. (2014). Comprometimento Organizacional: Bases para uma abordagem processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 329-337. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000300010>
- Moreno Menéndez, F. M., Sánchez Auris, K. F., Tacure Alvarez, C. A. H., Aliaga Fuentes, R. G. & Ñaurima Ortega, H. (2023). Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín - Perú, 2022. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 1, e-RMS01132023. Epub 02 de octubre de 2023. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>
- Sisalema Rivera, K., Quiroga Mantilla, I., Granja Lainez, D., Villacres Sigcha, D., & Calderón León, M. F. (2025). La administración pública, en la gestión de la calidad: una revisión sistemática. *PODIUM*, (46), 177-192. <https://doi.org/10.31095/podium.2024.46.10>
- Zavaleta Rojas, M. B., Santamaría Oblitas, S., & Chamoly Urtecho, K. M. A. (2024). Gestión Eficiente en el Gobierno Local: El Rol de la Simplificación Administrativa. *Podium*, (45), 107-124. <https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.7>