

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349

Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. República de Perú

Mtro. Otto Víctor Hurtado Guevara

OttoHurtadoGuevara@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3288-1290>

Mtra. Antonia Fortunata Auris Ñañez

lic_antoniaa@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5598-2644>

Mtro. Ricardo Rafael Rubio Castelli

rubiocaste@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7355-3616>

Universidad Cesar Vallejo Lima Perú.

RESUMEN

Objetivo La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si la gestión municipal y comunicación interna incide en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. Instrumentos fueron cuestionarios escala ordinal de Likert para las variables: Gestión Municipal, Comunicación Interna y Compromiso Organizacional. sometidos a análisis de confiabilidad y validez, determinaron que los cuestionarios fueron adecuados. **Metodología** hipotético deductivo, tipo básica, diseño experimental. Población 180 administrativos, muestra 123. Técnica la encuesta instrumentos fueron cuestionarios, validados por juicios de expertos su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cron Bach. **Resultados** : tabla 7, la prueba de bondad de ajuste los valores de chi- cuadrado de Pearson que varía entre ,330 y 12,244 y los valores de p: 1,000, 0,141; 0,459 y 0,228 > 0,05 indican que la comunicación interna y compromiso organizacional con sus dimensiones se adecuan para aplicar el modelo de regresión ordinal, en la tabla 8, la prueba de variabilidad, según Nagelkerke la variación de las variables dependientes es 72,8%; en compromiso organizacional, 31.5%; afectivo, 31,9%; en normativo y 25,7% en compromiso continuo; evidenciando que gestión municipal, comunicación interna contribuyen en el compromiso organizacional y sus dimensiones. **Conclusión:** el resultado evidencia una incidencia estadísticamente de gestión municipal y comunicación interna en el compromiso organizacional, (Wald 901,754 > 4 y p: 0,000 < α : 0,05)

Palabras clave: *gestión municipal; comunicación interna y compromiso organizacional*

Correspondencia: OttoHurtadoGuevara@gmail.com

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: 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

Municipal management in the organizational commitment in the district municipality of Los Olivos, 2022. Republic of Peru

ABSTRACT

Objective The general objective of this research was to determine if municipal management and internal communication affect organizational commitment in the District Municipality of Los Olivos, 2021. Instruments were Likert ordinal scale questionnaires for the variables: Municipal Management, Internal Communication and Organizational Commitment. subjected to reliability and validity analyses, they determined that the questionnaires were adequate. Deductive hypothetical method, basic type, experimental design. Population 180 administrative, sample 123 administrative. Technique The survey instruments were questionnaires, validated by expert judgments for their reliability through the Cron Bach Alpha reliability statistic. Results: in table 7, the goodness-of-fit test shows Pearson's chi-square values that vary between 0.330 and 12.244 and p values: 1.000, 0.141; 0.459 and 0.228 > 0.05 indicate that internal communication and organizational commitment with its dimensions are adequate to apply the ordinal regression model and in table 8, the variability test, according to Nagelkerke, the variation of the dependent variables is 72.8 %; in organizational commitment, 31.5%; in affective commitment, 31.9%; in normative commitment and 25.7% in continuous commitment; evidencing that municipal management, internal communication contribute to organizational commitment and dimensions. Conclusion: result shows a statistical incidence of municipal management and internal communication organizational commitment, (Wald 901,754 > 4 and p: 0.000 < α : 0.05)

Keywords: *municipal management; internal communication and organizational commitment*

I. INTRODUCCIÓN

La mayoría de los gobiernos occidentales, independiente de su signo o preferencia ideológica han llevado a cabo, explícita o implícitamente, variadas transformaciones y reformas en los últimos 40 años teniendo como objeto de esas reformas al Estado y a la Administración Pública.

Los principios sobre los que yacían las antiguas formas de administrar las organizaciones públicas, tales como la preeminencia de la idea de lo público, el rol de la política, la ética del bienestar, el modelo burocrático de organización, entre los más relevantes (Guerrero, 2005) cedieron lugar a formas notoriamente diferentes, para algunos más flexibles y dinámicas, similares a las técnicas empleadas por las municipalidades y la empresa pública en la búsqueda de eficiencia, eficacia y efectividad. Cobró fuerza una suerte de paradigma que propuso, frente a los sempiternos problemas de la burocracia, soluciones basadas en la introducción, en el sector público, de aquellos mecanismos propios de la empresa pública y el mercado. La eficiencia económica, la competencia, lo privado, las relaciones de intercambio pasaron a ser las determinantes (Guerrero, 2005). Las organizaciones trabajan con el compromiso organizacional. Sin embargo, en la tendencia de las personas a realizar sus actividades para cumplir con las metas establecidas por la entidad, puede haber una desconexión entre los trabajadores y la entidad cuando estos realizan solo aquellas tareas por las que se les paga (Begoña, Goñi y Madorrán, 2000). Los argumentos presentados tienen gran sentido debido a que el compromiso que establece los grupos laborales puede ser establecidos como el motor de la entidad lo cual proporciona competitividad en el mercado (Loli et al., 2015) y genera buenas prácticas profesionales en la empresa (Ruiz del Alba, 2013).

Es claro hoy en día el progreso y desarrollo de una localidad, de un distrito o de una provincia es producto de su eficiente gestión municipal producto de buen compromiso organizacional, de la implementación y ejecución de diversos servicios y proyectos en su jurisdicción con una gobernabilidad democrática ante sus trabajadores y ciudadanos y estas acciones se vea realmente día a día, es decir que se vea el gran desarrollo local en sus aspectos económicos, sociopolítica y ambiental.

Jiménez,(2018).En el Perú los entes gubernamentales se esfuerzan para obtener una mejoría en el compromiso organizacional de sus funcionarios, todo ello para que el servicio que se brinda sea de calidad, por esa razón se utilizan programas de capacitación

para sus trabajadores, no obstante, los esfuerzos pueden no ser suficientes, los programas aplicados no son continuos y tienen una durabilidad corta, de igual manera algunas investigaciones realizadas previamente apunta a que un 16,1% de capacitaciones son efectivas y eficaces

La Gestión Municipal que según muchos observadores ha llegado a ser conceptualmente incoherente e incluso un “fantasma de aspecto naturalmente terrible” (León, 2018), penetró en lo más hondo de las Administraciones Públicas de todo el mundo, contribuyendo en la redefinición del rol de Estado en cada uno de los países donde se produjo su adopción. Se ha comprendido útil y de alcance universal, replicable en todas las administraciones públicas, independientemente de las características, estructuras, institucionalidad, grados de desarrollo y problemas de cada país (González 2005).

De las anteriores consideraciones se desprende que la formación de los futuros profesionales comprometido con su organización, constituye un requisito fundamental para el desarrollo de la sociedad, en tanto, cualquier trabajador que desconoce cualquiera de las aplicaciones realiza un trabajo incompleto, seguida esta información es utilizada por el área de notificaciones para informar al administrativo. Este tipo de decisiones por parte del Concejo Directivo ocasiona malestar en los colaboradores que toman dos opciones: laborar en forma insatisfecha y en otros casos renunciar a la entidad (Torres, 2005).

En cuanto a la Municipalidad Distrital de Los Olivos (MDLO) se realizó una diversidad de entrevistas con muchos de los colaboradores que trabajaban allí, explicando que estaban pasando por un momento difícil en la entidad y que habían pasado de la posición de personal a la posición superior de administrador de la ciudad, lo que resultó en inestabilidad interna; además, se informó que debido a sus frecuentes ausencias del distrito, sus puntos de vista no fueron escuchados por el personal directivo, además, descubrieron otro inconveniente de no implementar la estrategia, lo que lleva a que cualquier beneficio de la comunicación entre los funcionarios dentro del objetivo y en un ambiente de convivencia y cooperación entre los descontentos entre todos los empleados.

Según lo mencionado por León (2018) el compromiso organizacional fue relativamente alto; además, la organización no cuenta con un área encargada de la comunicación interna y la mayoría de los asociados responsables de su gestión desconocen el tema y

ultiman el contenido en convertirse en una gran problemática. En consecuencia, si se compara este hecho con la realidad de otras unidades públicas, ciertamente no es diferente. Entonces comprender y manejar los temas de comunicación interna debe ser una prioridad porque con ella se pueden fortalecer las relaciones interpersonales, el clima laboral, el compromiso, la motivación, el desempeño y demás variables relacionadas con la productividad

Arraíza (2016) quien destacó que el proceso de burocratización como múltiples limitaciones por parte de las autoridades municipales, las mismas que ante los diversos entes administrativos no se enlaza con una adecuada vocación de servicio, haciendo de la gestión administrativa una disputa de políticas y de poder con titulares de turno, inicia a través de los conceptos de definiciones de: gestión o gestionar, de realizar y de administrar, manejar, conducir o regular. De este análisis se puede indicar el llevar adelante una iniciativa dosificando el uso de los recursos para obtener su mayor rendimiento y alcanzar objetivos y metas propuestas

Hernández, (2014) Refiriéndose a las teorías que sustentan la gestión municipal son como manejan los recursos según los roles por los diferentes sectores de los beneficiarios, los satisfactores de las necesidades en cuanto a los bienes de consumo.

Menciona que son actividades que ejecutan los gobiernos a nivel local para atender las necesidades y peticiones de las comunidades, permitiendo el desarrollo y mejora de la calidad de vida de todos sus miembros En cuanto a los fundamentos teóricos propios de la gestión municipal, (Armas. 2016)

establece cuatro dimensiones:

- a. Desarrollo organizacional, el cual, aunque no trata directamente el tema de desarrollo organizacional, plasma el régimen laboral de las municipalidades y cómo este sistema contribuye con el mal servicio brindado a los usuarios
- b. Finanzas municipales, cabe destacar que las finanzas públicas son un proceso que requiere la delimitación del campo (problema y población) a intervenir, ya que estos factores son fundamentales para el éxito de implementación de las finanzas municipales
- c. Servicios y proyectos, requieren de la participación ciudadana para resolver las necesidades primordiales de la sociedad, es decir, las demandas sociales deben ser la matriz de las decisiones políticas y las reformas a ejecutar, siendo estas las que

representan la efectividad del sistema político

- d. Gobernabilidad democrática. se encuentra influenciado por dos factores esenciales caracterizados por su complejidad: los sistemas políticos y la sociedad en general

Los fundamentos teóricos del compromiso organizacional.

Meyer y Natalie (2015) pensar en el compromiso organizacional juega un rol esencial para establecer si los empleados permanecen más tiempo en la entidad y trabajan con entusiasmo para alcanzar las metas administrativas. Además, Roth (2002) la referencia al compromiso institucional puede evidenciarse como un apego psicológico de los miembros a la entidad. Sumado a ello, dentro de las causas que perjudican al compromiso organizacional, se encuentran los autores Gómez & Rubén. (2012) los cuales los enumeran de la siguiente manera: tensiones asociadas con roles profesionales específicos; el poder de decisión de los empleados sobre su labor; un mayor poder de decisión hace que los empleados se sientan empoderados y crea un mayor sentido de compromiso; mayor seguridad. Pink (2016). De acuerdo con la recomendación, para identificar indicadores de compromiso, es fundamental comprender los factores que mantienen a los obreros comprometidos en el trabajo y las instituciones.

En cuanto al compromiso organizacional,

Meyer y Allen (1991) establece tres dimensiones:

- a. Compromiso afectivo. Se basa en el que el trabajador ejerce su labor de manera satisfecha o feliz, en donde no se encuentra laborando sólo por dinero, sino que ama su función dentro de la compañía o institución.
- b. Compromiso continuo. Este punto se encuentra relacionado directamente con la motivación extrínseca, ya que se basa en que el empleado ejerce su labor por medio de la motivación monetaria, en donde si en algún momento desea retirarse de la compañía, este dejará de percibir un sueldo, ya que no labora por la función que cumple sino por el fondo monetario.
- c. Compromiso normativo. Se inclina hacia la responsabilidad moral que tiene un empleado hacia la compañía, en donde también es considerado recíproco hacia la obtención de beneficios, como por ejemplo los incentivos monetarios y el desarrollo integral

Sobre las bases expuestas, para esta investigación se planteó el interrogante siguiente:
¿Cómo inciden la gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad

distrital Los Olivos? El trabajo encuentra justificación teórica por cuanto indaga sobre la relevancia de la gestión municipal en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad, basándose en principios como compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso continuo. Todos estos son aspectos importantes para el desarrollo del interés por la investigación por parte de los trabajadores, con el fin último de contribuir a fortalecer el recurso humano en la sociedad y a estimular el desarrollo municipal.

Se aspira que los resultados de la investigación proporcionen datos sobre la incidencia que tiene gestión municipal sobre el compromiso organizacional, a la vez que el trabajo sirva de base para ulteriores investigaciones.

II. METODOLOGÍA

El estudio se realiza bajo un enfoque Metodológico cuantitativo acorde con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), ya que los planteamientos delineados presentan un carácter específico y las hipótesis formuladas fueron contrastadas estadísticamente, empleando el razonamiento deductivo sobre bases numéricas. El trabajo también es de nivel explicativo, debido a gestión municipal incide con el compromiso organizacional, así como sus dimensiones. Según Wigodski,(2018), la investigación es de tipo básica, ya que pretende contribuir al conocimiento científico en la línea de los conocimientos teóricos relacionados con la incidencia de la gestión municipal sobre el compromiso organizacional, para la mejor participación de los trabajadores.

Por otro lado, según Wigodski, (2018), la investigación se asienta en un método hipotético, se plantearon hipótesis como punto de inicio para nuevas deducciones; se realizaron predicciones que fueron contrastadas y, al detectarse alguna asociación, se procedió con la validación de la hipótesis general. De acuerdo con Wigodski,(2018) el estudio se estructura con un diseño transeccional y no experimental, no se realizó variaciones de ninguna variable.

Finalmente, acorde con Wigodski,(2018), el muestreo fue de tipo probabilístico simple, se eligieron características uniformes al azar entre los trabajadores de la municipalidad, en donde cada individuo tuvo la misma probabilidad de ser elegido, seleccionándose así a 123 trabajadores de una población de 180. Para el proceso de aplicación de dos cuestionarios para medir gestión municipal y compromiso organizacional, con sus respectivas dimensiones. Adicionalmente, se estimó su confiabilidad mediante el cálculo

del Alfa de Cronbach, prueba que arrojó índices de 0.82 y 0.87, valores que indican un nivel de una fuerte confiabilidad. Por último, se evaluaron las dimensiones de la variable gestión municipal, expresadas como desarrollo organizacional, finanzas municipales, servicios y proyectos y gobernabilidad democrática.

III.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de los cálculos estadísticos inferenciales, los cuales constan de la prueba preliminar de bondad de ajuste, que predetector si los modelos se ajustan para el análisis de los datos.

Prueba de la bondad de ajuste

Ilustraciones de tablas

Tabla1.

Prueba de bondad de ajuste de la gestión municipal y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2022

Gestión municipal		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Compromiso organizacional	Pearson	,330	8	1,000
	Desvianza	,572	8	1,000
Afectivo	Pearson	12,244	8	,141
	Desvianza	15,211	8	,055
Normativo	Pearson	7,744	8	,459
	Desvianza	10,438	8	,236
Contínuo	Pearson	10,563	8	,228
	Desvianza	13,821	8	,087

Función de enlace: logit

De acuerdo a los valores de chi-cuadrado de Pearson que varía entre ,330 y 12,244 y los valores de p: 1,000, 0,141; 0,459 y 0,228 > 0,05 indican que los datos registrados en la gestión municipal y compromiso organizacional con sus dimensiones se adecuan bien para aplicar el modelo de regresión ordinal. que el empleado se siente comprometido con la municipalidad cuando lo ata un sentimiento emocional, en donde crea lazos sentimentales para abordar el trabajo con más cariño, generando así que las metas propuestas sean establecidas o logradas. De cualquier forma, existen aún algunas necesidades y problemas no resueltos completamente en la administración pública peruana, entre ellos es posible identificar necesidades de distinta tipo y naturaleza algunas referidas a las políticas públicas en términos de participación ciudadana, problemas de la implementación, particularmente territorial y evaluación aún precaria y

no extendida. Otros, en cuestiones referidas al mejoramiento de las capacidades reguladoras y fiscalizadoras.

Prueba de variabilidad del Pseudo R cuadrado

Tabla 2

Prueba de variabilidad de la gestión municipal en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2022

Gestión municipal, comunicación interna	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
<i>compromiso</i>	,622	,728	,505
<i>organizacional</i>			
Afectivo	,272	,315	,159
Normativo	,272	,319	,165
Continuo	,219	,257	,130

En la tabla 2, la variabilidad de la gestión municipal por incidencia en compromiso organizacional, según el puntaje de Nagelkerke la variación del compromiso organizacional es del 72,8%; en compromiso organizacional, 31.5%; en compromiso afectivo, 31,9%; en compromiso normativo y 25,7% en compromiso continuo; resultados que evidencia que gestión municipal, comunicación interna contribuyen en el compromiso organizacional y sus dimensiones. En lo netamente administrativo sigue siendo necesaria la optimización de los programas de gestión y el control de gestión, la plena incorporación de sistemas administrativos transversales, mejorar el intercambio de experiencias entre los servicios públicos, la flexibilidad de la administración, la interoperabilidad de los sistemas de información y la plena incorporación de los usuarios en una sociedad en donde las personas debieran ser un poco más protagonistas. Aquellos entre varios otros que se escapan por razones de espacio.

Gestión municipal en el compromiso organizacional

Para esta prueba se plantearon las hipótesis:

- Ho: La gestión municipal no incide significativamente en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021
- H1: La gestión municipal incide significativamente en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Tabla 3. Prueba paramétrica de la gestión municipal en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Estimaciones de parámetro	Estimación	Wald	gl	Sig.
[Comporgniz = 1]	-25,478	901,754	1	,000
[Comporgniz = 2]	-2,253	13,748	1	,000
[Gestmunic=1]	-23,102	1646,176	1	,000
[Gestmunic=2]	-21,893	.	1	.
[Gestmunic=3]	0 ^a	.	0	.
[Comunicinter=1]	-1,791	3,077	1	,079
[Comunicinter=2]	-2,334	8,665	1	,003
[Comunicinter=3]	0 ^a	.	0	.
Función de enlace: Logit.				
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.				

En la **tabla 3**, el puntaje Wald en los tres niveles de gestión municipal el menor valor es $1646,176 > 4$ que es el punto de corte para regresión ordinal se prueba que existe incidencia y con $p: 0,000 < \alpha: 0,05$ permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variable independiente inciden significativamente en el compromiso organizacional, básicamente en el nivel por cuanto $Wald 901,754 > 4$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, por lo que se infiere que: la gestión municipal incide significativamente en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021 Mi apreciación es que el compromiso organizacional dentro de la municipalidad, donde se garantiza que haya cargos de trabajos, al igual que en la parte personal interviene el género, así como el entorno que genera comodidad para cumplir con las funciones competentes y así se obtiene un beneficio psicológico del trabajador hacia la municipalidad, generando en estos individuos una serie de características que sólo al cumplir con sus tareas pueden realizarla con satisfacción y la comodidad porque el empleado se siente familiarizado con la municipalidad. La gestión municipal, sin duda, ha servido de base para la modernización de la municipalidad, aun cuando explícitamente no se planteó la adscripción de la Administración Pública a esa orientación, sino que más bien se optó por una estrategia incrementa lista. Lo interesante es verificar que las medidas pueden entenderse favorables al desarrollo de la Administración en un contexto en donde existen consensos básicos entre las fuerzas laborales en torno a la democracia y al mercado. en un proceso

político estable con un crecimiento económico sostenido, aunque sensible a las crisis, con una coalición política gobernando con altos grados de coherencia.

Gestión municipal en el compromiso afectivo.

Hipótesis específica 1

- Ho: La gestión municipal no incide significativamente en el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.
- H1: La gestión municipal incide significativamente en el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla 4. Prueba paramétrica de la gestión municipal en el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Estimaciones de parámetro	Estimación	Wald	gl	Sig.
[Afectiv = 1]	-3,869	56,024	1	,000
[Afectiv = 2]	-,734	4,067	1	,044
[Gestmunic=1]	-1,652	5,852	1	,016
[Gestmunic=2]	-1,762	11,211	1	,001
[Gestmunic=3]	0 ^a	.	0	.
[Comunicinter=1]	-,574	,680	1	,410
[Comunicinter=2]	-1,350	6,781	1	,009
[Comunicinter=3]	0 ^a	.	0	.
Función de enlace: Logit.				
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.				

En la tabla 4, el puntaje Wald en los tres niveles de gestión municipal el más bajo es 5,852 > 4 que es el punto de corte para regresión ordinal se prueba que existe incidencia y teniendo en cuenta el valor de $p: 0,04 < \alpha: 0,05$ permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variable independiente incide significativamente en el compromiso afectivo, básicamente en el nivel por cuanto $Wald 56,024 > 4$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, por lo que se infiere que: la gestión municipal incide significativamente en el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. Mi apreciación personal el compromiso afectivo tiene como objetivo primordial cooperar con el logro de las metas organizacionales, reforzar la identidad de los trabajadores hacia la municipalidad, facilitando mensajes resaltante, eficiente y apropiado, fortaleciendo su unificación, y produciendo en los trabajadores una imagen apropiada de la entidad, sus productos y prestaciones. Existen autores que han señalado que, si bien se reconocen aspectos

positivos como el compromiso afectivo, la rendición de cuentas, la descentralización, énfasis en la eficiencia y efectividad en los costos. No obstante, también existen aspectos en los cuales el modelo ha evidenciado incapacidades que bien vale reconocer. Así señala la poca ética adaptación de las prácticas del sector público, la ignorancia acerca de la naturaleza fundamental de lo público, el bajo respaldo compromiso afectivo.

Gestión municipal en el compromiso normativo.

Hipótesis específica 2

- Ho: La gestión municipal no incide significativamente en el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021
- H1: La gestión municipal incide significativamente en el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Tabla 5. Prueba paramétrica de la gestión municipal en el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Estimaciones de parámetro	Estimación	Wald	gl	Sig.
[Normati = 1]	-4,113	58,974	1	,000
[Normati = 2]	-,710	3,806	1	,051
[Gestmunic=1]	-1,808	6,637	1	,010
[Gestmunic=2]	-1,762	10,834	1	,001
[Gestmunic=3]	0 ^a	.	0	.
[Comunicinter=1]	-,634	,791	1	,374
[Comunicinter=2]	-1,334	6,429	1	,011
[Comunicinter=3]	0 ^a	.	0	.
Función de enlace: Logit.				
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.				

Los resultados de la tabla 5, teniendo en cuenta el puntaje Wald en los tres niveles de gestión municipal el más bajo que es $6,637 > 4$ que es el punto de corte para regresión ordinal se prueba que existe incidencia y teniendo en cuenta el valor de $p: 0,05 = \alpha: 0,05$ permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variable independiente incide significativamente en el compromiso normativo básicamente en el nivel por cuanto $Wald 58,974 > 4$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, por lo que se infiere que: la gestión municipal y comunicación interna incide significativamente en el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. En mi opinión el compromiso normativo para que se dé dentro de la empresa, donde la municipalidad

garantiza que haya cargos de trabajos, al igual que en la parte personal interviene el género, así como el entorno que genera comodidad para cumplir con las funciones competentes y así el trabajador a, generando una serie de características que sólo al cumplir con sus tareas pueden realizarla con satisfacción y la comodidad porque el empleado se siente familiarizado con la municipalidad. Por otra parte, desde la mirada compromiso normativo, se ha señalado que la gestión municipal no captura la complejidad política del usuario de la municipalidad y que tanto municipalidad como usuarios poseen una forma más compleja de relacionarse que en el servicio. También dice que los modelos de gestión municipal son irrelevantes para el sector público y que, al no existir claridad sobre el concepto, contenido y propósito de la gestión municipal, todos pueden interpretarla de diferentes maneras de acuerdo a sus propios intereses (Hughes 2003).

Gestión municipal en el compromiso continuo.

Hipótesis específica 3

- Ho: La gestión municipal no incide significativamente en el compromiso continuo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.
- H1: La gestión municipal incide significativamente en el compromiso continuo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla 6 Prueba paramétrica de la gestión municipal en el compromiso continuo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Estimaciones de parámetro	Estimación	Wald	gl	Sig.
[Continu = 1]	-3,800	55,797	1	,000
[Continu = 2]	-,450	1,638	1	,201
[Gestmunic=1]	-1,500	4,657	1	,031
[Gestmunic=2]	-1,562	8,728	1	,003
[Gestmunic=3]	0 ^a	.	0	.
[Comunicinter=1]	-,583	,674	1	,412
[Comunicinter=2]	-1,118	4,630	1	,031
[Comunicinter=3]	0 ^a	.	0	.
Función de enlace: Logit.				
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.				

Los resultados de la tabla,6 teniendo en cuenta el puntaje Wald en los tres niveles de gestión municipal el más bajo que es $4,657 > 4$ que es el punto de corte para regresión ordinal se prueba que existe incidencia y teniendo en cuenta el valor de $p: 0,03 < \alpha: 0,05$ permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variable independiente incide significativamente en el compromiso continuo básicamente en el nivel por cuanto Wald $55,797 > 4$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, por lo que se infiere que: la gestión municipal incide significativamente en el compromiso continuo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. Concluyo que el compromiso continuo se encuentra relacionado directamente con la motivación extrínseca, ya que se basa en que el empleado ejerce su labor por medio de la motivación monetaria, en donde si en algún momento desea retirarse de la municipalidad, este dejará de percibir un sueldo, ya que no labora por la función que cumple sino por el fondo monetario.

De cualquier manera, la administración es mucho más que la entrega de un buen servicio en condiciones de eficiencia. Hay ciertos fines o aspectos de la tarea administrativa que van más allá de aquello y tienen que ver con por lo menos con componentes políticos (gobernabilidad), ético (bien común), cultural (identidad) y económico social (equidad). El momento resulta propicio para tratar de dilucidar cuál es el tipo de gestión municipal y compromiso continuo que necesitamos hoy día.

LV. CONCLUSIÓN

Enmarcada en la incontrovertible realidad de que la mayor parte de la información, en cualquier campo del conocimiento, se encuentra actualmente en los repositorios digitales, la presente investigación pone de manifiesto la perentoria necesidad de las municipalidades por capacitar a sus trabajadores a fin que su labor desplegada concuerde con la misión y visión de la municipalidad distrital de Los Olivo, condiciones que exigen la implementación y la adaptación de metodologías de trabajo al lado de un conjunto de estrategias laborales acordes con dichas modalidades de con la eficiencia y eficacia de la gestión municipal. En este trabajo se comprobó, estadísticamente, la incidencia estadísticamente significativa de gestión municipal en el compromiso organizacional en administrativos de las sub gerencias en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. (Wald $901,754 > 4$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$). comprobándose el cumplimiento del objetivo general y validándose la hipótesis general.

Comprobándose el cumplimiento del primer objetivo específico e hipótesis específica 1;

se precisa la incidencia estadísticamente significativa de gestión municipal incide en el compromiso afectivo en administrativos de las sub gerencias, en la Municipalidad Distrital de Los Olivos; 2021. (Wald 56,024 > 4 y p: 0,000 < α : 0,05), La gestión municipal se centra de mejor manera en resultados. En esa dirección son importantes los instrumentos asociados a la estructuración de planes y mecanismos de control de gestión, tales como el Programa de Mejoramiento de la Gestión municipal, y el Balance de Gestión municipal y el control presupuestario. Y, los instrumentos para la evaluación de impacto y evaluación en profundidad. Así como la entrega de recursos condicionada a resultados o los fondos programados para la gestión municipal,

Comprobándose el cumplimiento del segundo objetivo específico e hipótesis específica 2; se precisa la incidencia estadísticamente significativa de gestión municipal incide en el compromiso normativo en administrativos de las sub gerencias, en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. (Wald 58,974 > 4 y p: 0,000 < α : 0,05), los mecanismos del compromiso normativo se han generalizado, aunque existen marcadas diferencias en su uso según los municipios. Estos compromisos normativos tienen la capacidad de incrementar significativamente la eficiencia. La decisión de recurrir a ellos debe tomarse para cada caso en particular, ya que el que se encuentren específicamente diseñados para cada ocasión es esencial para garantizar el éxito de su aplicación. Algunos mecanismos como el copago por algunos servicios por parte de los usuarios, la subvención a privados para atender ciertas necesidades públicas, la complementariedad entre el sector público y privado en el mismo sentido y los casos de contrataciones de servicios, y profesionales para el sector público son mecanismos utilizados con frecuencia. Obviamente los mecanismos de outsourcing (tercerización) de actividades no centrales o estratégicas de las municipalidades se han popularizado. Algunos mecanismos como el copago por algunos servicios por parte de los usuarios, la subvención a privados para atender ciertas necesidades públicas, la complementariedad entre el sector público y privado en el mismo sentido y los casos de contrataciones de servicios, y profesionales para el sector público son mecanismos utilizados con frecuencia. Obviamente los mecanismos de outsourcing (tercerización) de actividades no centrales o estratégicas de las municipalidades se han popularizado y regulado por el compromiso normativo.

Comprobándose el cumplimiento del tercer objetivo específico e hipótesis específica 3;

finalmente se evidenció la incidencia estadísticamente significativa de gestión municipal en el compromiso continuo en administrativos de las sub gerencias, en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. (Wald 55,797 > 4 y p: 0,000 < α : 0,05). Los mecanismos del compromiso continuo se han generalizado, aunque existen marcadas diferencias en su uso según los municipios. Estos compromisos normativos tienen la capacidad de incrementar significativamente la eficiencia. La decisión de recurrir a ellos debe tomarse para cada caso en particular, ya que el que se encuentren específicamente diseñados para cada ocasión es esencial para garantizar el éxito de su aplicación. permitiendo recomendar a las autoridades municipales incentivar este tipo de estudios, a la vez que estimular y apoyar a sus gerentes e investigadores para que puedan incrementar y profundizar sus conocimientos sobre gestión municipal. Todo ello incidirá, positivamente, en el impacto de sus indicadores de producción administrativa y, en última instancia, tanto en la calidad de gestión como en el prestigio de su institución, tanto en el ámbito nacional como el internacional. De lo anterior se desprende, asimismo, que la administración y mejora de la gestión municipal por parte de las autoridades, redundarán positivamente en su motivación continua e interés hacia las actividades de investigación, con el consiguiente efecto sobre la calidad del compromiso organizacional, factor esencial para fortalecer su competitividad de la gestión municipal.

V. LISTA DE REFERENCIAS

- Armas, G. (noviembre de 2016). La Gestión Municipal. Seminario Universidad. Obtenido de <https://semanariouniversidad.com/opinion/la-gestion-municipal/>
- Arraiza, N. (2016). *Manual de gestión municipal*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Cima, Primera edición.
- Begoña, S., Goñi, L. y Modorran, G. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de dirección y economía de la empresa*, 9(1), 139-149.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso administrativo*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Erazo, J. (2012). *Gobierno de las Ciudades Andinas*. Quito, Ecuador: s/e.
- Gómez, A., & Rubén, D. (2012). Management of public policies: operational aspects. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(2), 223-236. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12023918011.pdf>

- González, W. (2008). La simplificación administrativa en el marco del proceso de modernización del estado. Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae
- Guerreo, S. (2005). Diagnóstico de la gestión municipal, alternativas para el desarrollo. Perú: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Mc Graw- Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Educación
- Hurtado, A. (2019). La Gestión Municipal en el marco del plan de desarrollo local concertado del distrito de San Andrés de Cutervo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5600>
- Jiménez, D. (2018). Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del Distrito de Piura – 2017 (Tesis grado). Universidad Alas Peruanas. Piura, Perú
- León, L. (2018). Compromiso organizacional y su relación en la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2016. <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-aLima>, M. (4 de julio de 2013). <http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html>. Obtenido de <http://blogdealeja>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Educación
- Hurtado, A. (2019). La Gestión Municipal en el marco del plan de desarrollo local concertado del distrito de San Andrés de Cutervo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5600>
- Jiménez, D. (2018). Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del Distrito de Piura – 2017 (Tesis grado). Universidad Alas Peruanas. Piura, Perú
- León, L. (2018). Compromiso organizacional y su relación en la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2016. <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-aLima>, M. (4 de julio de 2013). <http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html>. Obtenido de <http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html>:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6439>

- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V. & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 18(1), 105–123. doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Marchiori, M. (2011). Comunicación interna: una visión más amplia en el contexto de las organizaciones. *Ciencias de La Información*, 42(2), 49–54. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181422294008.pdf>
- Meyer, J., & Natalie, A. (2015). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 61–89.
- Roth, A. (2002). Public Policies: Formulation, implementation and evaluation. Bogotá: Ediciones Aurora
- Ruiz del Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1(1), 67–86. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Torres, S. (2005). *DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL: Alternativas para el desarrollo*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas- Perú.
- Wigodski, J. (7 de Agosto de 2018). Metodología de la investigación. Obtenido de Población y muestra: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-ymuestra.html>
- Zambrano, A. (2008). Theory to improve public management. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 9(22), 132-149.