

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“Gestión Municipal y Compromiso Organizacional
en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021”.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Luis Enrique, De la Cruz Sosa

Roció, Rivera Cárdenas

Raúl Fernando, Yáñez Ramos

CALLAO, 2022

PERÚ



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista Telf. 429974
<< Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional >>



ACTA N° 03 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 10 DE JUNIO DEL 2022, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 7 ACTA N° 03 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 10 días del mes junio del año 2022, siendo las 11:35 a.m. horas, se reunió, en la sala meet: <https://meet.google.com/sff-wawk-knq>, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas, conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Presidente
Mg. Jose Gonzalo Vigo Ambulodigue	: Secretario
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Miembro
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Asesor

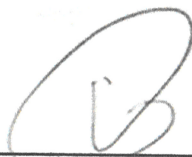
Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres DE LA CRUZ SOSA LUIS ENRIQUE, RIVERA CARDENAS ROCIO y YAÑEZ RAMOS RAUL FERNANDO, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "GESTIÓN MUNICIPAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, LIMA 2021", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera no presencial a través de la Plataforma Virtual, en cumplimiento de la declaración de emergencia adoptada por el Poder Ejecutivo para afrontar la pandemia del Covid- 19, a través del D.S. N° 044-2020-PCM y lo dispuesto en el DU N° 026-2020 y en concordancia con la Resolución del Consejo Directivo N°039-2020-SUNEDU-CD y la Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU, que aprueba las "Orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario";

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por **APROBADO** con la escala de calificación cualitativa **BUENO** y calificación cuantitativa **15**, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

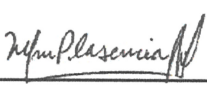
Se dio por cerrada la Sesión a las 12:30 m del día 10 de junio del 2022.



Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente



Mg. Jose Gonzalo Vigo Ambulodigue
Secretario



Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Miembro



Dr. Madison Huarcaya Godoy
Asesor

Dedicatoria

Se dedica este preciado trabajo a mis familiares que con tanto amor han apoyado mi esfuerzo durante todo este tiempo de aprendizaje constante y satisfacciones.

Agradecimiento

A mi familia, maestros y asesor por todos los conocimientos y enseñanzas compartidas que gracias a ello enriquecieron mi intelecto.

Índice de contenido

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	15
1.4. Justificación	16
1.5. Limitantes de la investigación	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes: Internacionales y Nacionales.	19
2.2. Bases teóricas	23
2.3 Definición de términos básicos	30
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
3.1 Hipótesis: General y específicas	32
3.2 Definición conceptual de variable	32
3.2.1 Operacionalización de variable	33
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	34

4.1. Tipo y diseño de la investigación	34
4.2. Método de investigación	35
4.3. Población y muestra	36
4.4 Lugar de estudio	37
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	37
4.6 Análisis y procesamiento de datos	39
V RESULTADOS	41
5.1 Resultados descriptivos	41
5.2 Resultados correlacionales	46
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	50
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	51
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57
ANEXOS	64
Anexo 1: Matriz de consistencia	65
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	67
Anexo 3: Validación de instrumentos	71
Anexo 4 Base de datos	68
Anexo 5. Pantallazos de resultados: prueba piloto y correlacionales	73

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión municipal	33
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	34
Tabla 3	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión municipal	37
Tabla 4	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional	38
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	39
Tabla 6	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	39
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la percepción en la Gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.	41
Tabla 8	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión municipal	42
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la percepción en el Compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.	43
Tabla 10	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Compromiso organizacional	45
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión municipal y Compromiso organizacional	46
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman: Selección de personas y Desempeño laboral.	47
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman: Finanzas municipales y Compromiso organizacional	48

Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman: Servicios y proyectos y Compromiso organizacional	48
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman: Gobernabilidad democrática y Compromiso organizacional	49

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual del nivel de conocimiento sobre Gestión municipal	41
Figura 2	Distribución porcentual del nivel de conocimiento de las dimensiones de Gestión municipal	42
Figura 3	Distribución porcentual del nivel de conocimiento sobre Compromiso organizacional	44
Figura 4	Distribución porcentual del nivel de conocimiento de las dimensiones de Compromiso organizacional	45

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión Municipal y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021., tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala ordinal de Likert para las variables: Gestión Municipal y Compromiso Organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son aplicables.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional. La población estuvo formada por 70 administrativos de la municipalidad distrital Los Olivos, Lima 2021. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.845$) y directamente proporcional, entre Gestión Municipal y Compromiso Organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

Palabras claves: Gestión Municipal, Compromiso Organizacional, Desarrollo organizacional.

Resumo

Esta pesquisa intitulada: Gestão Municipal e Compromisso Organizacional no Município Distrital de Los Olivos, 2021. Teve o objetivo geral de determinar a relação entre gestão municipal e compromisso organizacional no Município distrital de Los Olivos, 2021. Os instrumentos utilizados foram questionários na escala Ordinal Likert para as variáveis: Gestão Municipal e Compromisso Organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los respectivos análisis de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son aplicables.

O método utilizado foi dedutivo hipotético, o tipo de pesquisa básica, a abordagem quantitativa, o desenho transversal não experimental, o nível correlacional. A população era composta por 70 funcionários administrativos do município distrital Los Olivos, Lima 2021. A técnica utilizada para a coleta das informações foi a pesquisa e os instrumentos de coleta de dados foram questionários, devidamente validados por meio de julgamentos especializados e sua confiabilidade através da estatística de confiabilidade alfa de Cronbach.

O coeficiente de correlação rho de Spearman apresenta uma relação estatisticamente significativa, alta ($r = 0.845$) e diretamente proporcional entre a Gestão Municipal e o Engajamento Organizacional; da mesma forma, por $p_value < 0,05$, a hipótese nula é rejeitada e a hipótese geral é aceita

Palavras-chave: Gestão Municipal, Compromisso Organizacional, Desenvolvimento Organizacional.

INTRODUCCIÓN

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.

En esta investigación abordaremos estudios de diversos ámbitos desde el local hasta el internacional que sustenten y justifiquen la razón por la cual se debió desarrollar y ejecutar para mejorar la situación de nuestra localidad mediante el buen trabajo de la municipalidad de distrital de Los Olivos, además proporcionaremos definiciones conceptuales de las variables de estudio revisados de diversas literaturas tales como libros, artículos científicos, repositorios de investigaciones entre otros para tener bien claro las variables de estudio. Finalmente, este estudio tuvo conclusiones y sugerencias a partir de sus resultados y decisión tomada serán tomadas para aquellas autoridades en vías de mejorar y practicar una gestión municipal uy eficiente y eficaz, en consecuencia, tener desarrollos locales que la población en su conjunto vea los grandes cambios reales y evitar así combatir los malos manejos de los ingresos económicos de una región, distrito, localidad o provincia.

El presente estudio se desarrolla en ocho capítulos; en primer capítulo planteamiento del problema que comprende descripción de la realidad problemática, Formulación del problema, Objetivos, Justificación y Limitantes de la investigación. El segundo capítulo: marco teórico que trata Antecedentes: Internacionales y Nacionales, bases teóricas, conceptual, y Definición de términos básicos. El tercer capítulo hipótesis y variables desarrollando Hipótesis: General y específicas, Definición conceptual de variables y Operacionalización de variables. El cuarto capítulo diseño metodológico que comprende Tipo y diseño de la investigación, Método de investigación, Población y muestra, Lugar de estudio, Técnicas e

instrumentos de recolección de información y análisis y procesamiento de datos. El quinto capítulo cronograma de actividades. El sexto capítulo referencias y el séptimo Anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente las organizaciones mundialmente trabajan con la comunicación interna, todo ello para obtener el mejor desempeño y ser competitivos en el mercado. En tanto, la comunicación en América Latina tiene el objetivo que sería el de resaltar la corporación y que sea identificado a través de los diversos canales existentes de la comunicación y lo que hacen es divulgar su visión y misión para ser conocidos y mostrarle al mercado los beneficios de su productos o servicio utilizando la difusión (Casalis, 2009).

Además, en América Latina tiene presente el compromiso organizacional en la predisposición que tienen los individuos en cumplir con sus funciones en pro de alcanzar los objetivos establecidos por la institución, no obstante, puede haber falta de conexión entre trabajador y la institución cuando éste solo cumple con sus labores por la remuneración que recibe (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

Asimismo, las instituciones han tenido que afrontar retos cuando tiene diversidad de trabajadores, debido a que una parte se siente desmotivada y la otra se encuentra dispuesta a trabajar coordinadamente para lograr los propósitos establecidos, por lo que es necesario llegar a conformar una unidad para obtener calidad y eficiencia dentro de la institución (Castro, Martínez, Robledo & Sierra, 2014; citado por Araya, Díaz y Rojas, 2020, p.3).

Los argumentos presentados tienen gran sentido debido a que el compromiso que establece los grupos de trabajo puede ser definidos como el corazón de la empresa, proporciona competitividad en el mercado y genera buenas prácticas profesionales en la empresa (Ruiz del Alba, 2013; citado por Araya, Díaz y Rojas, 2020, p.3).

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, es por esa razón que se utilizan programas de capacitación para sus trabajadores, no obstante, los esfuerzos pueden no ser suficientes ,ya que 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 (Jiménez, 2018).

La gestión municipal se debe precisar que la información ingresada por cada trabajador de un área es vital para el desarrollo de otra área y así es una relación que se debe dar entre sí para poder generar información segura, por ejemplo en el área de servicios se recaba toda la información diaria de los administrados que asisten, el sistema utilizado por esta área debe tener un manejo correcto de las aplicaciones, 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 aplicaron una serie de entrevistas a diversos empleados que laboran en ella y los mismos aclararon que dentro de la institución han presentado dificultades donde intervienen desde los empleados hasta el cargo mayor que vendría a ser el gerente de la Municipalidad, generando inestabilidad en el interior; de igual manera los empleados han comunicado que sus opiniones no son escuchadas por el gerente debido a su constante falta al distrito, también se ha encontrado otra falla y es que dentro de la institución no se ha promovido estrategias que conlleven a que haya una comunicación interna entre los funcionarios y eso debilita la convivencia y un ambiente colaborativo entre todos que es favoreciendo a los alcances de los propósitos y generando un descontento entre todo el personal.

1.2. Formulación del problema

En el problema del siguiente proyecto de investigación, es apropiado plantear el problema a través de una o varias preguntas que la resolveremos durante toda la investigación.

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la Gestión Municipal y el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona las finanzas municipales con el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona los servicios y proyectos con el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la gobernabilidad democrática con el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Este estudio, se sustentará ya que proporcionará teorías nuevas a partir de sus hallazgos y decisiones que se tomarán en cuanto a la relación existente entre la gestión municipal y desarrollo local del distrito de los Olivos. Así mismo estos sirvan de base teórica y antecedentes futuras para otros próximos estudios relacionados a estas variables. Debido a que se considera que generará una serie de información relevante a muchas personas, en tal sentido, mejorará en la gestión dentro de la empresa y orientarla a generar condiciones laborales ideales para el trabajador del área administrativa, observando la importancia que tiene el personal dentro de las empresas y el manejo de su desarrollo, tratando de dar solución a los problemas actuales, así como también a los posteriores para poder crear un beneficio común.

1.4.2. Justificación práctica

Este proyecto de investigación, se justificará ya que ayudará mediante sus técnicas e instrumentos medir de manera práctica y sistemática la relación existente entre la gestión municipal y desarrollo local del distrito de los Olivos. Al mismo tiempo esto sean prototipos de la mejor manera de obtener información relevante para otros estudios relacionados a estas variables. Servirá para dar a conocer los resultados en la medición de las variables los que mostrara las deficiencias en los procesos, con el fin de poder brindar recomendaciones que busque la disminución de la problemática observada y mejorar el ambiente donde se desarrollan las labores y con ello mejorar el servicio y la imagen empresarial.

1.4.3. Justificación metodológica

Este estudio, se sustentará ya que proporcionará una metodología adecuada y pertinente, así como técnicas e instrumentos para poder medir la relación existente entre la gestión Municipalidad Distrital Los Olivos. Así mismo esto sean útiles y modelos para otros próximos estudios relacionados a estas variables. Este proyecto aplicará una diversidad de encuestas para la recolecta de información y su procesamiento en cuadros estadísticos; serán los resultados los que servirán para plantear estrategias que ayuden a una búsqueda exhaustiva de los elementos como título de dicho estudio en las entidades públicas y de la misma manera, ayudara a otros profesionales a poder encontrar conocimientos actualizados para sus posteriores estudios que se desarrollen bajo el mismo contexto.

1.4.4. Justificación social

Este proyecto de investigación, se justificará ya que aportara conocimientos e información para que la sociedad en su conjunto sea responsable en exigir a los gobiernos locales la importancia que es tener una eficiente gestión municipal para producir desarrollo local en nuestra región y ciudad, y de esta manera poder determinar cuán importante es la relación existente entre la gestión municipalidad distrital los Olivos. De esta manera tener un crecimiento de acuerdo a la exigencia y los grandes cambios acelerados de la globalización y estar a la par de aquellas

regiones que si se ve grandes desarrollos locales, mejorando los servicios públicos, carreteras, parques y jardines entre otros.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación teórica

Se ha tenido que indagar en el contexto internacional, latinoamericano, nacional y local el estado de arte de las variables de investigación hallando poca información.

Limitación temporal

El estudio de investigación es válido durante el año 2021.

Limitación espacial

El estudio se llevó en ejecución en las instalaciones de la Municipalidad Distrital Los Olivos, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales

Antecedentes Internacionales

Castro (2007), son pocas organizaciones que responden al mundo actual cambiante y competitivo con un nivel de comunicación interna eficiente e interactiva, aduciendo mayormente a instituciones públicas, no buscan escuchar a sus colaboradores, no se promueve medidas para incentivar la igualdad, no cuentan con capacidad para atender a sus mismos trabajadores, como consecuencia de ello, la comunicación oficial es minimizada por el impacto de la comunicación informal y el rumor. La inexistente o falta de comunicación interna, el secretismo y el rumor son algunos de los inconvenientes más comunes con los que se tiene que enfrentar toda entidad pública, ocasionando que el empleado se muestre desmotivado y poco comprometido. Otras de las graves consecuencias son los conflictos entre el mismo personal debido a las desinformaciones. En definitiva, los comentarios nada verídicos, puede crear un clima desfavorable dentro de la organización, esto se agrava cuando entre los mismos compañeros no existe medios que permitan solicitar la confirmación o aclaración de un hecho.

Manrique (2018), sostuvieron que la gestión y calidad de los servicios en las entidades públicas es el órgano que integran las instituciones que constituyen la dirección de los organismos públicos y todos los demás organismos y unidades públicas encargados de realizar las actividades y funciones administrativas. En el proceso de elaboración y evaluación del presente proyecto, un intento de llegar a una forma específica que se pretende hacer para evaluar antes de comenzar a gastar mucho, ver qué producción se recomienda es la más adecuada, cómo es socialmente necesaria, qué es técnicamente posible y qué es económicamente más eficiente, productivo y rentable, qué es ambientalmente sostenible y si están equilibrados entre sí a lo largo del tiempo. Encontraron una asociación significativa de ,788 entre ambos elementos indagados.

Cervantes, Ítala; Peralta (2017) Artículo – Argentina, Titulado “gestión administrativa y calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla”, el artículo tiene como objetivo medir la calidad de servicio según lo requerido por los usuarios del instituto, el método de investigación es descriptiva con un corte propositivo, los actores de este estudio fueron los estudiantes con una muestra total de 81 entre las carreras profesionales de administración y contabilidad, el muestreo es aleatorio y se aplicó el cuestionario tipo escala Likert, teniendo como resultados encontraron una relación significativa alta $r_s = ,833$ entre planeamiento de la gestión administrativa y calidad del servicio. Concluyeron que los estudiantes de este instituto tienen perspectivas altas del servicio ofrecido por tal razón, no deben estar enfocadas solo en los servicios o productos que proporcionan, también se debe tener en cuenta las condiciones del ambiente.

Antecedentes nacionales

Aguilar, Palomino y Suarez (2020) es las finanzas internacionales están establecidas por el manejo del dinero que traspasan fronteras a través de grandes economías internacionales y finanzas corporativas. Estos organismos internacionales de crédito, manejan inversión para ser colocados en los proyectos y políticas de gobierno de cada país y controlar los diferentes mercados internacionales. Es a través de la descentralización económica de los gobiernos regionales y locales se ejecuta gasto público con la responsabilidad de resguardar el dinero, distribuir de acuerdo a las necesidades y planificación. Todo esto se da mediante la eficiente aplicación del sistema integrado de administración financiera que admite localizar, desterrar acciones anómalas y establecer posturas correctivas por parte de entidad de control y fiscalización. Pese a esto, la gestión financiera es deficiente ya que existe un comportamiento irresponsable, desordenado y desmesurado del gasto de los recursos que supera el ingreso directamente recaudado y las transferencias del Foncomún.

Vera, Arteaga y Palacios y (2020) Gestionar a las personas dentro del trabajo en función del cumplimiento de los objetivos de la municipalidad es una tarea que

implica estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad, enfocados en los valores humanos. Gestionar el recurso humano constituye una herramienta que puede significar la diferencia entre el éxito o el fracaso de organizaciones. Dadas las circunstancias actuales y pese a la urgencia de prestarle atención a este sistema, una gran parte de ejecutivos que dirigen la administración no le prestan la debida atención. De esta manera, el compromiso organizacional es exclusiva del departamento de Recursos Humanos y no son atendidos hasta que desencadenan crisis difíciles de atenuar que comprometen el porvenir de las instituciones y llevan a resultados negativos.

Cotrina (2019) en el Gobierno Regional de la Libertad, existía poca comunicación estratégica y cambios organizacionales relativamente altos; así mismo, la entidad no contaba con un área responsable de la comunicación interna y la mayoría de los colaboradores encargados de gestionarlo desconocía sobre el tema y, por último, identificó que la difusión de contenidos comunicacionales no conseguía llegar a todos los miembros de la organización, siendo esto un gran problema. Si comparamos esta realidad con las de otras entidades públicas, definitivamente, no es diferente. Entonces, el tema de comunicación interna debe ser entendido y gestionado como prioritario, pues mediante ella se podría estar fortaleciendo las relaciones interpersonales, clima laboral, compromiso, motivación, desempeño, entre otras variables que se asocian a la productividad.

Morales (2014) análisis sobre diferentes modelos de gestión administrativa de mejora, novedades, perfeccionamiento para municipalidades, refieren que hay muchos países como de Europa y Norteamérica se están implementando una educación, instrucción, formación de cambios y perfeccionamiento en la gestión de municipios. Esta concepción se promueve dentro del municipio y desde el gobierno nacional. En esta parte del continente se están presentando estos conceptos de cambios, perfeccionamiento y mejoras en países como Chile, Argentina y México; aunque no se han ordenado, organizado, estructurado, regulado y normalizado en forma operativa ni funcional estas experiencias.

Córdova (2019), en su trabajo “La gestión administrativa y calidad del servicio de la UGEL Daniel Alcides Carrión de Yanahuanca, Región Pasco”. Pudo cuantificar y describir aplicando encuestas a una muestra de 89 personas que laboran en la Institución, demostrando con porcentajes altos mediante la prueba chi-cuadrada, confirmando la correlación significativa alta $r_s = ,811$ entre control de gestión administrativa y calidad del servicio, como recomendación menciona que se debe realizar una jornada de reflexión con la participación de todo el personal motivando que estos elaboren una serie de métodos para una plena eficacia dentro de la institución.

Coronado (2018) denominó a su estudio “Gestión administrativa y responsabilidad de los defensores en la atención a los usuarios en la Demuna de la Municipalidad de Lurigancho Chosica 2016”, teniendo como principal propósito encontrar la asociación entre ambos elementos orientados como título, su enfoque es cuantitativo, descriptivo, básico, no experimental y correlativo, siendo la muestra de estudio un total de 62 trabajadores, donde los resultados dieron a conocer que existe relación de las variables dando un resultado de $,456$ con un valor $p = ,000$ menor al nivel de $p = ,05$, comprobando la existencia de una asociación muy alta entre los elementos indagados.

Palacios (2018) enfocaron a la gestión administrativa y calidad de servicio, luego de evidenciar las etapas administrativas, el mismo que establece una adecuada integración a la organización mediante innovación a la cambio y mejora continua, con la finalidad de asegurar el crecimiento organizacional y dejar de ser organizaciones tradicionales y obsoletas. Halló una asociación $r_s = ,722$ entre gestión administrativa y calidad del servicio, la evolución en la administración desde los inicios de los tiempos del hombre, desde las organizaciones primitivas conformadas por hordas, clanes y tribus pasando por la organización de las primeras civilizaciones y la administración de la actualidad que ya ha fijado una teoría base y aceptada de manera general.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión Municipal

Según SISMAP (2016), la gestión municipal es “una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable” (p.10).

Para Criales (2019) la gestión municipal:

Es un proceso sistémico de gobierno de las políticas municipales y la ejecución del POA, acciones y toma de decisiones de la Máxima Autoridad Ejecutiva del Gobierno Municipal (Alcalde) que gerente administra el municipio mediante la gestión ejecutiva, apoyándose en la gestión legislativa, en alianza con la gestión participativa y la gobernabilidad mediante la gestión política para lograr el desarrollo local (p.18).

Es aquel que es capaz de poder implementar muchos aspectos favorables para la población, pero siempre que se a una gestión demócrata, transparente y participativa (Secce, 2018, p.28).

Según Bastidas y Pisconte (2009) es la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y sistemas de gestión que persiguen determinados fines mediante actividades concretas (p.13).

Dimensiones de la gestión municipal

Dimensión 1 desarrollo organizacional

Se realizan procesos planificados destinados a cambiar actitudes, valores, comportamientos y la estructura de la organización, de modo que pueda adaptarse

mejor a las tecnologías, problemas y desafíos que surgen en el entorno (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla, 2008, p.14).

Está relacionado con las organizaciones y a los grupos con la finalidad de mejorar su productividad, efectividad y resultados y está integrado siempre al departamento de recursos humanos (Zapata, 2018, p.42).

Según Secce (2018) en esta área se desarrollan los procedimientos que han sido proyectados, predestinados a poder modificar los modos, valores, conductas y la estructura de la organización para que esta organización pueda adecuarse muy bien a las nuevas tendencias, inconvenientes y retos que puedan surgir en el contexto (p.27).

Dimensión 2 Finanzas municipales

Las Municipalidades tienen asignado entre otras funciones la organización, reglamentación y en su caso la administración de los servicios públicos de su responsabilidad las como la planificación del desarrollo urbano y rural y ejecución de obras de infraestructura local para satisfacer las crecientes necesidades de la población de nuestro país (Zapata, 2018, p.43).

Se refiere a que la municipalidad cuenta con información que expresa, en términos cuantitativos y monetarios, las transacciones que realiza; y que ésta información es utilizada para tomar decisiones de inversión, financiamiento; así como de operación de la municipalidad (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla, 2008, p.14).

Se entiende que los municipios tienen la indagación necesaria para que pueda expresar las operaciones que efectúa y que ésta misma sea tomada para poder realizar una decisión de inversión, financiamiento; como también de trabajo del municipio (Secce, 2018, p.27).

Dimensión 3 Servicios y proyectos

Para Zapata (2018) considera lo siguiente:

Los servicios municipales son todas las actividades realizadas por las Alcaldías de manera uniforme y continua o bien de los particulares mediante concesiones, arriendo o reglamentación legal dada por la Alcaldía, enmarcadas dentro de las competencias que les atribuye la ley de municipios, destinadas a satisfacer necesidades públicas, mejorar las condiciones higiénico sanitaria y la conservación del medio ambiente y los recursos naturales en su circunscripción territorial (pp.49-50).

Para Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla (2008) Si se cumplen con los tributos y contribuciones y si se generan alternativas focalizadas, a través de proyectos, destinadas a solucionar las demandas de la población, principalmente de los sectores en desventaja (p.14).

Esta área es destinado a poder verificar la eficiencia y la protección de los servicios de la municipalidad, es decir, verificar el cumplimiento con los tributos, contribuciones y si existe soluciones enfocadas en el problema, por medio de planes designados que puedan resolver la petición de la población, primero que todo partes de la población que están en desventaja (Secce, 2018, p.27).

Dimensión 4. Gobernabilidad democrática

Se refiere a que la municipalidad propicia el involucramiento de la población en las decisiones del gobierno municipal que se relacionan con el mejoramiento de sus condiciones de vida (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla, 2008, p.14).

Esta área la municipalidad apoya a que el pueblo sea copartícipe en las decisiones que realiza el gobierno municipal con respecto a la mejora de la vida del pueblo (Secce, 2018, p.28).

El termino gobernabilidad siempre aparece asociado al de gobernanza. Ambos conceptos están referidos a los efectos de la acción de gobernar las sociedades modernas (Zapata, 2018, p.47).

2.2.2. Compromiso organizacional

Según Bayona, Goñi y Madorrán (2000) el compromiso organizacional:

Puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su Organización. Existe entre los miembros de una organización, cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados, son totalmente congruentes (p.3).

Según Robbins & Judge (2009; citado por Cutipa, 2015) es uno de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros(p.69).

Compromiso institucional puede verse como el apego psicológico de un miembro hacia a la organización. Es decir que el compromiso organizacional desempeña un papel muy importante para determinar si un miembro permanecerá en la organización y trabajará celosamente para alcanzar los objetivos de la organización (Robbins y Judge, 2009, p. 79).

Según Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) mencionan los siguientes factores que se asocian con el compromiso organizacional:

Estrés asociado con un rol laboral particular; Poder de decisión que tiene un

empleado con respecto a su propio trabajo; Un mayor poder de toma de decisiones hace que el empleado se sienta empoderado y conduce a un mayor sentido de compromiso; Una mayor seguridad laboral hace que un empleado confíe más en la organización y aumenta el compromiso; Un buen líder puede hacer que sus subordinados estén más comprometidos con su trabajo y la organización; Los beneficios proporcionados por una organización mantienen felices a sus empleados y demuestran la buena voluntad de las organizaciones hacia los empleados y su bienestar (p. 98).

El compromiso organizacional desempeña un papel fundamental para determinar si un empleado permanecerá en la organización por un período de tiempo más largo y trabajará apasionadamente para lograr el objetivo de la organización (Mercurio, 2015, p.126).

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión 1. Compromiso afectivo

Es aquel compromiso que se da debido al involucramiento que el trabajador desarrolla con la organización (Vilcarromero, Aliaga, Burgos y Álvarez, 2020, p.25).

Para Domínguez, Ramírez, & García (1969; citado por Vilcarromero, Aliaga, Burgos, Álvarez, 2020) indica que al hablar de compromiso afectivo:

Nos referimos a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, reflejando el apego emocional que se percibe de acuerdo a la satisfacción de las necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que el trabajador siente con relación a su ambiente laboral (p.25).

Según Meyer y Allen (1991; citado por Guerrero, 2019) es la unión afectiva del colaborador para identificarse e involucrarse con la organización, porque él así lo desea. Lo que se busca es satisfacer las necesidades psicológicas y expectativas del colaborador (p.21).

Dimensión 2. Compromiso continuó

Según Meyer & Allen (2002; citado por Vilcarromero, Aliaga, Burgos y Álvarez, 2020) es el que ha mostrado de forma estable relaciones más fuertes con resultados notables (menor absentismo y rotación, y mayor desempeño) (p.26).

Para Robbins y Judge (2009) valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renunciara (p.80).

Es aquel compromiso que se da debido a la necesidad que el trabajador siente debido al tiempo para quedarse en su puesto de trabajo y como el dejarlo lo afectaría (Vilcarromero, Aliaga, Burgos y Álvarez, 2020, p.26).

Dimensión 3. Compromiso normativo

Señalan que el compromiso normativo dura hasta que la deuda es saldada y por lo tanto es sujeto a racionalización por parte del individuo (Meyer y Allen, 1991; citado por Guerrero, 2019, p.23).

Según Bayona, Goñi y Madorrán (2000) Ha sido el menos desarrollado y sobre todo el menos estudiado empíricamente. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe hacer (p.6).

Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas. Por ejemplo, un empleado que encabeza con fervor una iniciativa nueva tal vez permanezca en la empresa porque sienta que “la dejaría mal parada” si se fuera (Robbins y Judge, 2009, p.80).

Conceptual

Según Rosatti (2006; citado por Arraiza, 2016) define el municipio como:

Una sociedad necesaria, orgánica y total, establecida en determinado territorio y que tiende con personalidad jurídica definida, a la realización de aquellos fines públicos que, trascendiendo de la esfera de la familia, no llega sin embargo a la que se desenvuelve en otras entidades de carácter político (provincias, regiones, Estados, unión de Estados) (p.19).

De esta forma, entonces, el gobierno municipal estará conformado por aquellas instituciones o poderes que estén en condiciones de cumplir con lo mencionado respecto del gobierno, esto es, que puedan dirigir, mandar, guiar a una comunidad o colectividad hacia el logro de sus objetivos últimos que, de acuerdo con lo comentado anteriormente, en el caso de un municipio, será hacia el cumplimiento del bien común local.

Según Meyer y Allen (1991; citado por Guerrero, 2019) definieron el compromiso como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p.17).

Crearon un modelo tridimensional de 3 dimensiones o componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo; los cuales se pueden asumir de diferentes maneras, de acuerdo con las entidades relacionadas, bien sea el grupo de trabajo, el supervisor, la carrera o el sindicato (Meyer y Allen, 1991; citado por Guerrero, 2019, p.19).

2.3. Definición de términos básicos

Concertada

Que potencie los distintos recursos y capacidades disponibles en los espacios comunales, en pro de proyectos de desarrollo y de bien común. Que sea capaz de

articular eficazmente las potencialidades de la comunidad para hacerlas coherentes con los objetivos deseados (Araiza, 2016, p.54).

Estratégica

Se requiere que las personas encargadas de tomar las decisiones en una empresa tengan claro qué clase de estrategias van a utilizar y cómo las van a adecuar a las distintas alternativas que se van a presentar en la medida en que van creciendo o posicionándose en el mercado (Contreras, 2013, p.154).

Informada

Que recoja el análisis de las tendencias históricas y de las proyecciones futuras de la comuna y su entorno significativo (Araiza, 2016, p.54).

Integridad

Los subordinados depositan en el líder su capital más preciado, su confianza, y esperan ser remunerados con pagos de integridad (Fischman, 2006, p.173)

Participativa

Debe considerar opiniones e intereses de los integrantes de la comuna con el fin de priorizar acciones y problemas y construir en forma conjunta la imagen de la comuna que se pretende alcanzar (Araiza, 2016, p.54).

Trabajo en equipo

Está demostrado que trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación. Implica adquirir una serie de habilidades, con manejo de reuniones, comunicación interpersonal, aprendizaje en equipo, manejo de conflicto, entre otras (Fischman, 2006, p.139).

Servicio

Hay persona que se dedica a su vida a la ayuda a enfermo, anciano o niño. También existe en la empresa: ayudando y apoyando a colegas en el trabajo, desarrollo y haciendo crecer a subordinados, preocupando se de ellos como personas (Fischman,

2006, p.156).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis: general y específicas

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

3.2. Definición conceptual de variables

Gestión municipal

Según Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla (2008) en qué áreas de la gestión municipal debemos invertir más esfuerzos y qué capacidades desarrollar o fortalecer para lograrlo. Con esta idea, se ha diseñado este instrumento para autoevaluar la gestión municipal, que sirve para conocer el nivel de desarrollo de cada aspecto relacionado con la gestión (p.8).

Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1991; citado por Guerrero, 2019) definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla (p.20).

3.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable gestión municipal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/ Nivel
Desarrollo organizacional (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla 2008, p.19).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de la municipalidad d operar de acuerdo a objetivos y metas. • Capacidad de contar con personal capacitado. 	1- 5	<p>ESCALA: Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>Bueno <68 - 90> Regular <43 -67> Malo <18 - 42></p>
Finanzas municipales (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla 2008, p.20).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de manejo presupuestario. • Capacidad de orientarla inversión a sectores de población vulnerables. 	6- 9		
Servicios y proyectos (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla, 2008, p.21).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de diversificar y ampliar la inversión municipal. • Capacidad de contratar, monitorear y evaluar la ejecución de proyectos. 	10 -14		
Gobernabilidad democrática (Barillas, Bran, Castillo, Idrovo, Chinchilla, 2008, p.22).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de implementar la transparencia municipal. • Capacidad de promoverla participación y concertación local. 	15 -18		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/Nivel
Afectivo (Meyer y Allen, 1991; citado por Guerrero, 2019, p.20).	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Importancia - Reconocimiento - Pertenencia - Valores - Motivación - Desempeño - Iniciativa 	1-8	<p>ESCALA: Ordinal</p> <p>Siempre (5) Casiempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	Alto <90 - 120>
Normativo (Meyer y Allen, 1991; citado por Guerrero, 2019, p.20).	<ul style="list-style-type: none"> - Prácticas - Lealtad - Ética - Lealtad - Valores - Beneficio - Cumplimiento 	9-16		Medio <57 - 89>
Continuo (Meyer y Allen, 1991; citado por Guerrero, 2019, p.20).	<ul style="list-style-type: none"> - Sacrificio - Decisión - Costoso - Miedo - Necesidad - Cumplimiento - Dificultad - Aceptación 	17 - 24		Bajo <24 - 56>

Fuente: elaboración propia.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de la investigación

Fue básica porque el desarrollo tuvo un sustento teórico y cuyos resultados no tuvieron fines prácticos. Este tipo de estudio como “aquel que se emplea para ampliar los conocimientos prevalecientes, pero que su finalidad no son los estudios que ingresan al campo práctico” (Valderrama, 2013, p.22).

Según Valderrama (2013; citado por Soto, 2014) es básica también es conocida como investigación teórica, pura, o fundamental. Se preocupa en recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.44).

Diseño

El diseño de la investigación será el no experimental, porque no se manipulara la variable independiente. Así mismo, la investigación será transversal, porque se recolectara los datos en un solo momento, en un tiempo único (Valderrama, 2013, p.406)

Enfoque cuantitativo

Se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.10).

4.2. Método de investigación

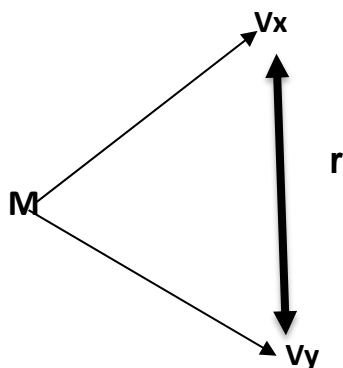
El hipotético deductivo fue el empleado, ello en función a que el estudio empezó con ideas específicas y terminó con conclusiones generales. Es un método de conocimiento relativo al método científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que hay que demostrar (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.91).

Nivel de estudio

Se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de la variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal y como se dan en su contexto natural (Soto, 2014, p.61).

Es correlacional, porque midió las tres variables del estudio, fijando el nivel de correlación, sin aspirar brindar explicación detallada de causa - efecto; el objeto investigado únicamente indaga grados de correlación y valora los elementos indagados. Es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.94).

De acuerdo al nivel de correlación se denota:



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Gestión municipal

Vy: Compromiso organizacional

r: Representa la relación que existe entre las variables

4.3. Población y muestra

Población

La población censal para la presente investigación está constituida por 70 administrativos de la municipalidad distrital Los Olivos, Lima 2021, quienes serán encuestados para analizar posteriormente los resultados.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

4.4. Lugar de estudio:

Municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene (Carrasco, 2006, p.314).

Instrumentos

El cuestionario es un instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de persona, ya que permite una repuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas (Carrasco, 2006, p.318).

Validez

Es el grado en que un método o técnica sirve para medir con efectividad lo que supone que está midiendo. Se refiere a que el resultado obtenido mediante la aplicación del instrumento, demuestra medir lo que realmente se desea medir (Sánchez y Reyes, Mejía, 2018, p.124).

Tabla 3

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión municipal

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Dra.	Payano Blanco Jackelyne Ingrid	Aplicable
3	Dr.	José Víctor Quispe Atuncar	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento gestión municipal el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable.

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Dra.	Payano Blanco Jackelyne Ingrid	Aplicable
3	Dr.	José Víctor Quispe Atuncar	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento compromiso organizacional el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable.

Confiabilidad

Es un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentarán brevemente después de revisar los conceptos de validez y objetividad (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.200).

Empleando el Alfa de Cronbach en la prueba piloto, la misma que contó con la participación de 30 usuarios, el instrumento uso la escala de Likert (politómicas), luego se pasó a Excel para finalmente procesarlo con programa SPSS Versión 25.0.

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Cristopher (2007, p.1).

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión municipal I	,879	18
Compromiso organizacional.	,864	24

Para la variable gestión municipal el alfa de Cronbach es de ,879 y para compromiso organizacional el alfa de Cronbach es de ,864, se evidencia de ambas variables tienen una fuerte confiabilidad.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Análisis de datos

Es la descripción simple del análisis y procesamiento de datos de datos, (Campbell, 2019, p.2), se solicitó al gerente de la empresa GLM &LOSEACER S.A.C. Lima, 2022 el permiso respectivo para aplicar los instrumentos quien luego de evaluar el proyecto en la oficina de investigación dio el visto bueno para su aplicación a través de las jefaturas de los diferentes departamentos enviando un e-mail a todos los participantes de la muestra, los encuestados brindaron sus consentimiento informado participando voluntariamente y respondiendo a las preguntas del cuestionario.

Para el análisis inferencial, teniendo presente los fenómenos indagados se utilizará el estadístico de correlación Rho de Sherman. Este estudio respetó la decisión de los de los trabajadores de participar o no, para lo cual se les dio un consentimiento informado. Este estudio beneficiará a la empresa donde se llevará a cabo, ya que gracias a los resultados fue evidenciado el estado en el que se encuentran sus trabajadores, lo que permitirá que puedan tomar las medidas pertinentes. Así mismo, el presente no perjudicó de ninguna manera a los trabajadores ni a la institución. Se trabajó con los colaboradores, respetándolos a todos por igual, solo se excluyó a los que no quieran participar por voluntad propia.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos: Variable del Gestión municipal

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la percepción en la Gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	10	14,3
Regular	39	55,7
Buena	21	30,0
Total	70	100,0

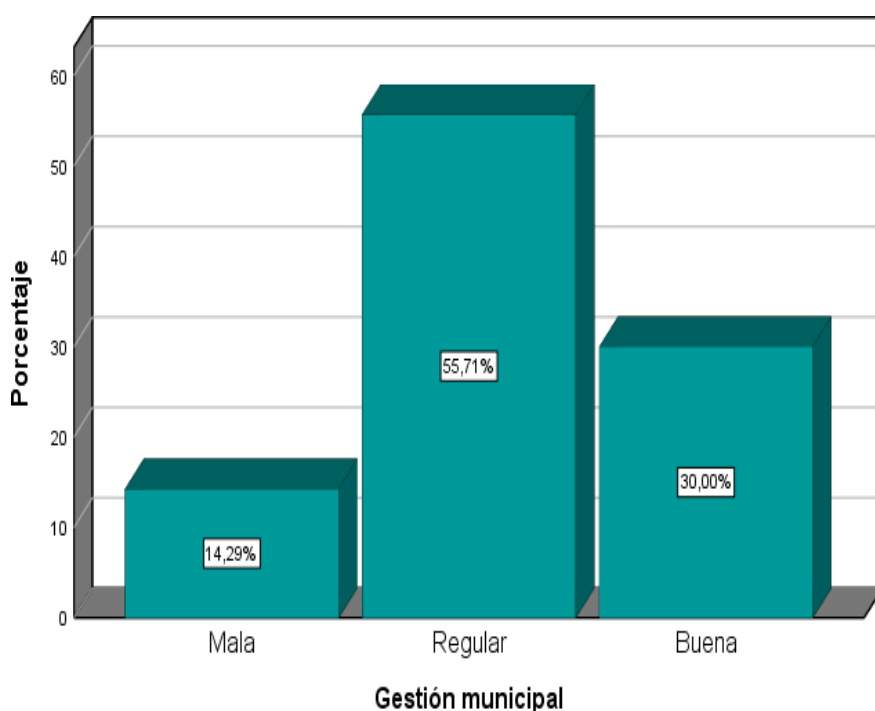


Figura 1. Distribución porcentual del nivel de conocimiento sobre gestión municipal.

De la tabla 7 y figura 1, se observa que el 10 (14.3%) de 70 administrativos de la municipalidad distrital Los Olivos, refieren que el nivel de conocimiento sobre la Gestión municipal, es mala. Así mismo 39 (55.7%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 21 (30.0%) refieren un conocimiento de nivel buena acerca de Gestión municipal en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021.

Dimensiones de Gestión municipal

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión municipal

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Desarrollo organizacional	Mala	11	15,7%
	Regular	37	52,9%
	Buena	22	31,4%
Finanzas municipales	Mala	12	17,1%
	Regular	34	48,6%
	Buena	24	34,3%
Servicios y proyectos	Mala	10	14,3%
	Regular	38	54,3%
	Buena	22	31,4%
Gobernabilidad democrática	Mala	11	15,7%
	Regular	36	51,4%
	Buena	23	32,9%

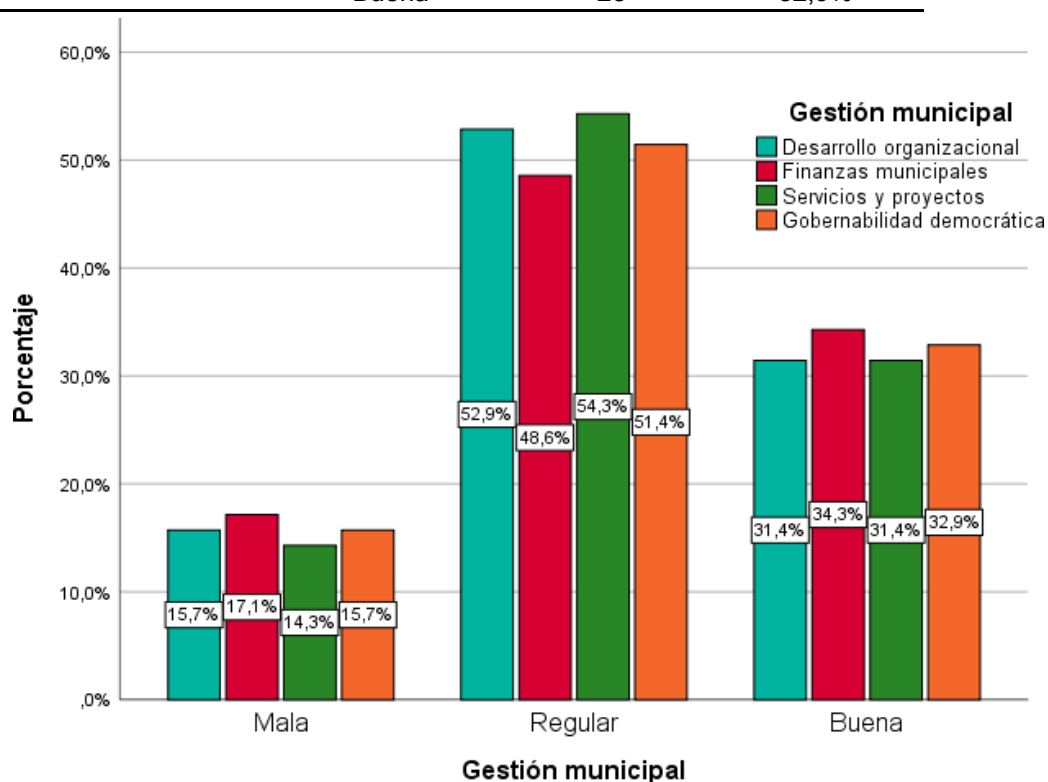


Figura 2: Distribución porcentual del nivel de conocimiento de las dimensiones de gestión municipal.

De la tabla 8 y figura 2, se observa que el 11 (15.7%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento sobre Desarrollo organizacional, es malo. Así mismo 37 (52.9%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 22 (31.4%) refieren un conocimiento de nivel bueno. En la dimensión Finanzas municipales se observa que el 12 (17.1%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento es malo. Así mismo 34 (48.6%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 24 (34.3%) refieren un conocimiento de nivel bueno. En la dimensión Servicios y proyectos se observa que el 10 (14.3%) refieren que el nivel de conocimiento es malo. Así mismo 38 (54.3%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 22 (31.4%) refieren un conocimiento de nivel bueno, y finalmente en la dimensión Gobernabilidad democrática se observa que el 11 (15.7%) refieren que el nivel de conocimiento es malo. Así mismo 36 (51.4%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 23 (32.9%) refieren un conocimiento de nivel bueno acerca de Gestión municipal en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021.

Compromiso organizacional

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción en el Compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	12	17,1
Medio	36	51,4
Alto	22	31,4
Total	70	100,0

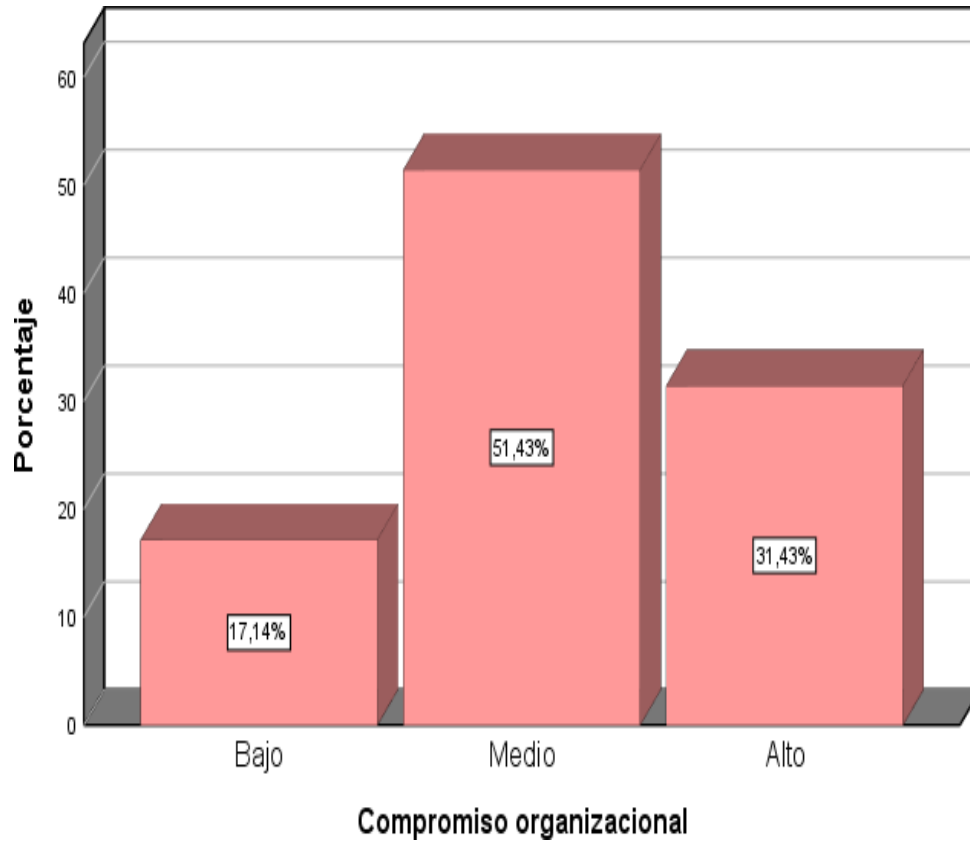


Figura 3: Distribución porcentual del nivel de conocimiento sobre compromiso organizacional.

De la tabla 9 y figura 3, se observa que el 12 (17.1%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento sobre el Compromiso organizacional, es bajo. Así mismo 36 (51.4%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 22 (31.4%) refieren un conocimiento de nivel alto acerca de Compromiso organizacional en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021.

Dimensiones de Compromiso organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Compromiso organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Afectivo	Bajo	13	18,6%
	Medio	34	48,6%
	Alto	23	32,9%
Normativo	Bajo	10	14,3%
	Medio	40	57,1%
	Alto	20	28,6%
Continuo	Bajo	11	15,7%
	Medio	39	55,7%
	Alto	20	28,6%

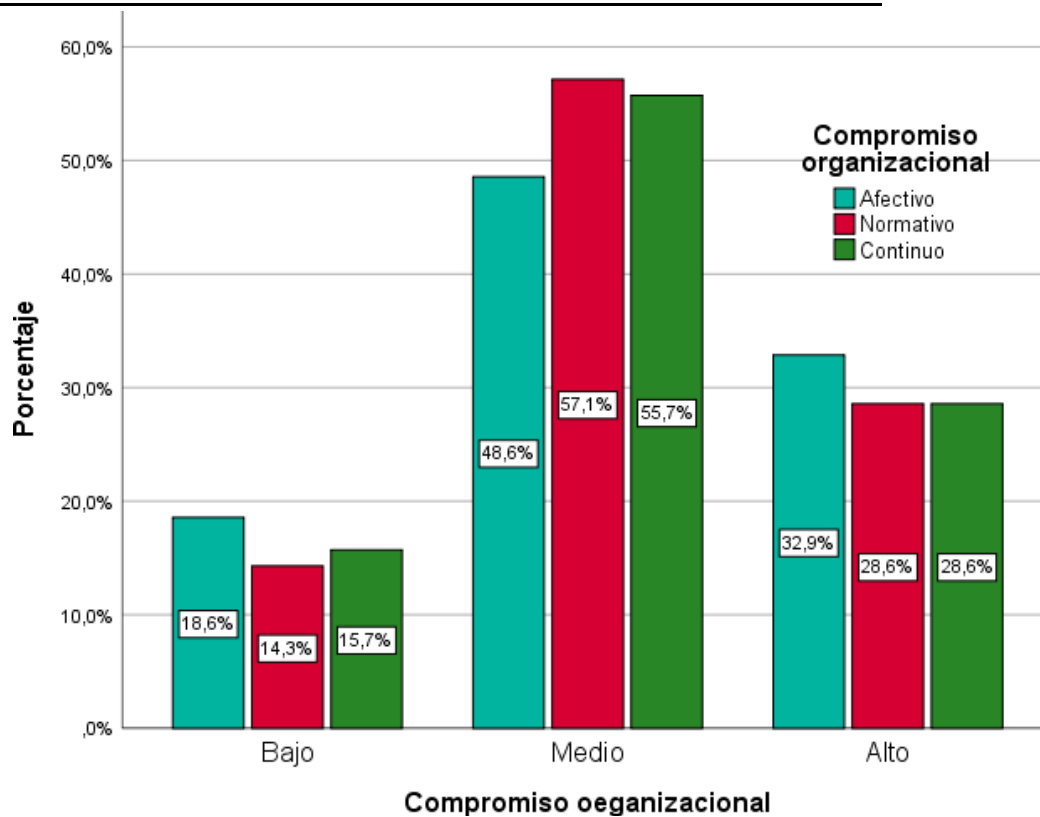


Figura 4: Distribución porcentual del nivel de conocimiento de las dimensiones de Compromiso organizacional

De la tabla 10 y figura 4, se observa que el 13 (18.6%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento sobre Afectivo, es bajo. Así mismo 34 (48.6%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 23 (32.9%) refieren un conocimiento de nivel alto. En la dimensión Normativo se observa que el 10 (14.3%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento es bajo. Así mismo 40 (57.1%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 20 (28.6%) refieren un conocimiento de nivel alto y finalmente en la dimensión Continuo se observa que el 11 (15.7%) refieren que el nivel de conocimiento es bajo. Así mismo 39 (55.7%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 20 (28.6%) refieren un conocimiento de nivel alto acerca de Compromiso organizacional en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021.

5.2 Resultados correlacionales

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

H1: Existe relación significativa entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman: Gestión municipal y Compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión municipal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,845**
		N	,000
Compromiso organizacional		70	70
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,845**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		70	70

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

Gestión municipal y Compromiso organizacional, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,845$, $p = .000 < 0,05$).

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman: desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional

Correlaciones			Desarrollo organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Desarrollo organizacional y Compromiso organizacional, están correlacionados altamente ($r_s = ,683$, $p = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

H1: Existe relación significativa entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman: Finanzas municipales y Compromiso organizacional

Correlaciones		Finanzas municipales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Finanzas municipales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,689**
		N	70
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,689**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Finanzas municipales y Compromiso organizacional, están correlacionados altamente ($r_s = ,689$, $p = .000 < 0,05$).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

H1: Existe relación significativa entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman: Servicios y proyectos y Compromiso organizacional

Correlaciones		Servicios y proyectos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Servicios y proyectos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,797**
		N	70
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,797**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Servicios y proyectos y Compromiso organizacional, están correlacionados altamente ($r_s = ,797$, $p = .000 < 0,05$).

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

H1: Existe relación significativa entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman: Gobernabilidad democrática y Compromiso organizacional

Correlaciones			Gobernabilidad democrática	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gobernabilidad democrática	Coeficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Gobernabilidad democrática y Compromiso organizacional, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,822$, $p = ,000 < 0,05$).

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contratación y demostración de hipótesis con los resultados

Se evidencia en la descripción estadística de gestión municipal de la tabla 7 y figura 1, se observa que el 10 (14.3%) de 70 administrativos de la municipalidad distrital Los Olivos, refieren que el nivel de conocimiento sobre la Gestión municipal, es mala. Así mismo 39 (55.7%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 21 (30.0%) refieren un conocimiento de nivel buena acerca de Gestión municipal en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021), formula el siguiente concepto: señala que la gestión municipales 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” (Hernández, 2013). Según. Gutiérrez & Vidal (2008), 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. Robbins & Coulter (2005) definieron: que son las acciones y las consecuencias de administrar o gestionar algo, en otras palabras, es llevar a cabo diligencias que hace posible la solución de ciertos asuntos o concretar un proyecto, está relacionado con los actos que se efectúan tanto dentro como fuera de la institución con el fin de lograr ciertos resultados que ameriten el desarrollo de sus actividades.

Así mismo la descripción estadística del nivel de conocimiento de las dimensiones de Gestión municipal en la tabla 8 y figura 2, se observa que el 11 (15.7%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento sobre Desarrollo organizacional, es malo. Así mismo 37 (52.9%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 22 (31.4%) refieren un conocimiento de nivel bueno. En la dimensión Finanzas municipales se observa que el 12 (17.1%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento es malo. Así mismo 34 (48.6%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 24 (34.3%) refieren un conocimiento de nivel bueno. En la dimensión Servicios y proyectos se observa que el 10 (14.3%) refieren que el nivel de conocimiento es malo. Así mismo 38 (54.3%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras

que el 22 (31.4%) refieren un conocimiento de nivel bueno, y finalmente en la dimensión Gobernabilidad democrática se observa que el 11 (15.7%) refieren que el nivel de conocimiento es malo. Así mismo 36 (51.4%) manifiestan un conocimiento de nivel regular, mientras que el 23 (32.9%) refieren un conocimiento de nivel bueno acerca de Gestión municipal en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021. Lo sustenta: Barillas et al. (2008).

En tanto, de acuerdo a la descripción estadística del compromiso organizacional, en la tabla 9 y figura 3, se observa que el 12 (17.1%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento sobre el Compromiso organizacional, es bajo. Así mismo 36 (51.4%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 22 (31.4%) refieren un conocimiento de nivel alto acerca de Compromiso organizacional en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021. Así mismo el nivel de conocimiento de las dimensiones de Compromiso organizacional en la tabla 10 y figura 4, se observa que el 13 (18.6%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento sobre Afectivo, es bajo. Así mismo 34(48.6%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 23 (32.9%) refieren un conocimiento de nivel alto. En la dimensión Normativo se observa que el 10 (14.3%) de los 70 administrativos encuestados refieren que el nivel de conocimiento es bajo. Así mismo 40 (57.1%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 20 (28.6%) refieren un conocimiento de nivel alto y finalmente en la dimensión Continuo se observa que el 11 (15.7%) refieren que el nivel de conocimiento es bajo. Así mismo 39 (55.7%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 20 (28.6%) refieren un conocimiento de nivel alto acerca de Compromiso organizacional en la municipalidad distrital los Olivos, Lima 2021. Lo sustenta: Allen y Meyer (1996).

En el presente estudio en la tabla 11 se demostró que Gestión municipal y Compromiso organizacional, están correlacionados muy altamente ($r_s = .845$, $p = .000 < 0,05$). Por su parte, Cervantes, Ítala; Peralta (2017) Artículo – Argentina, Titulado gestión administrativa y calidad de servicio en una institución de educación

superior en la ciudad de Barranquilla”, el artículo tiene como objetivo medir la calidad de servicio según lo requerido por los usuarios del instituto, el método de investigación es descriptiva con un corte propositivo, los actores de este estudio fueron los estudiantes con una muestra total de 81 entre las carreras profesionales de administración y contabilidad, el muestreo es aleatorio y se aplicó el cuestionario tipo escala Likert, teniendo como resultados encontraron una relación significativa alta $r_s = ,833$ entre planeamiento de la gestión administrativa y calidad del servicio. Concluyeron que los estudiantes de este instituto tienen perspectivas altas del servicio ofrecido por tal razón, no deben estar enfocadas solo en los servicios o productos que proporcionan, también se debe tener en cuenta las condiciones del ambiente. Lo sustentan Barillas et al. (2008) y Allen y Meyer (1996).

Del mismo modo en la tabla 12, se demostró que Desarrollo organizacional y Compromiso organizacional, están correlacionados altamente ($r_s = ,683$, $p = .000 < 0,05$). Similarmente de acuerdo con En esa misma línea, Cervantes, Ítala; Peralta (2017) Artículo – Argentina, Titulado “gestión administrativa y calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla”, el artículo tiene como objetivo medir la calidad de servicio según lo requerido por los usuarios del instituto, el método de investigación es descriptiva con un corte propositivo, los actores de este estudio fueron los estudiantes con una muestra total de 81 entre las carreras profesionales de administración y contabilidad, el muestreo es aleatorio y se aplicó el cuestionario tipo escala Likert, teniendo como resultados encontraron una relación significativa alta $r_s = ,833$ entre desarrollo organizacional de la gestión administrativa y calidad del servicio. Concluyeron que los estudiantes de este instituto tienen perspectivas altas del servicio ofrecido por tal razón, no deben estar enfocadas solo en los servicios o productos que proporcionan, también se debe tener en cuenta las condiciones del ambiente. Lo sustentan Barillas et al. (2008) y Allen y Meyer (1996).

Igualmente, de acuerdo a la tabla 13, se demostró que Finanzas municipales

y Compromiso organizacional, están correlacionados altamente ($r_s = ,689$, $p = .000 < 0,05$). Fasando /2019) enfocaron a la gestión administrativa y calidad de servicio, luego de evidenciar las etapas administrativas, el mismo que establece una adecuada integración a la organización mediante innovación a la cambio y mejora continua, con la finalidad de asegurar el crecimiento organizacional y dejar de ser organizaciones tradicionales y obsoletas. Halló una asociación $r_s = ,722$ entre finanzas de la gestión administrativa y calidad del servicio, La evolución en la administración desde los inicios de los tiempos del hombre, desde las organizaciones primitivas conformadas por hordas, clanes y tribus pasando por la organización de las primeras civilizaciones y la administración de la actualidad que ya ha fijado una teoría base y acepada de manera general.

También de acuerdo a la tabla 14, se demostró que Servicios y proyectos y Compromiso organizacional, están correlacionados altamente ($r_s = ,797$, $p = .000 < 0,05$). Es similar al autor Córdova (2019), en su trabajo “La gestión administrativa y calidad del servicio de la UGEL Daniel Alcides Carrión de Yanahuanca, Región Pasco”. Pudo cuantificar y describir aplicando encuestas a una muestra de 89 personas que laboran en la Institución, demostrando con porcentajes altos mediante la prueba chi-cuadrada, confirmando la correlación significativa alta $r_s = ,811$ entre servicios y proyectos de gestión administrativa y calidad del servicio, como recomendación menciona que se debe realizar una jornada de reflexión con la participación de todo el personal motivando que estos elaboren una serie de métodos para una plena eficacia dentro de la institución.

Tal como se indica en la tabla 15, se demostró que Gobernabilidad democrática y Compromiso organizacional, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,822$, $p = .000 < 0,05$). En ese sentido Cervantes, Ítala; Peralta (2017) Artículo – Argentina, Titulado gestión administrativa y calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla”, el artículo tiene como objetivo medir la calidad de servicio según lo requerido por los usuarios del instituto, el método de investigación es descriptiva con un corte propositivo, los actores de este

estudio fueron los estudiantes con una muestra total de 81 entre las carreras profesionales de administración y contabilidad, el muestreo es aleatorio y se aplicó el cuestionario tipo escala Likert, teniendo como resultados encontraron una relación significativa alta $r_s = ,833$ entre gobernabilidad democrática de la gestión administrativa y calidad del servicio. Lo sustentan Barillas et al. (2008) y Allen y Meyer (1996).

CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia una asociación estadísticamente positiva entre gestión municipal y el compromiso organizacional en la MDLO, 2021. ($r_s=,845$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$).

Segunda: Se demuestra una asociación estadísticamente positiva entre el desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021 ($r_s=,683$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$).

Tercera: Se demuestra una asociación estadísticamente positiva entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021 ($r_s=,689$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$).

Cuarta: Se evidencia una correlación estadísticamente positiva entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021 ($r_s=,797$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$).

Quinta: Se evidencia una asociación estadísticamente positiva entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la MDLO, 2021 ($r_s=,822$ y $p: 0,000 < \alpha: 0,05$).

RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al Alcalde del Consejo distrital de Los Olivos - Lima, 2021, dar a conocer los resultados de la investigación sobre gestión municipal y el compromiso organizacional.

Segunda: Se recomienda al Alcalde del Consejo distrital de Los Olivos - Lima, 2021, realizar capacitaciones a sus gerentes y sub gerentes en desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional.

Tercera: Se recomienda al Alcalde del Consejo distrital de Los Olivos - Lima, 2021, realizar capacitaciones a sus gerentes y sub gerentes en finanzas municipales y el Compromiso Organizacional.

Cuarta: Se recomienda al Alcalde del Consejo distrital de Los Olivos - Lima, 2021, realizar capacitaciones a sus gerentes y sub gerentes en servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional.

Quinta: Se recomienda al Alcalde del Consejo distrital de Los Olivos - Lima, 2021, realizar capacitaciones a sus gerentes y sub gerentes en gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, S.C., Palomino, G y Suarez, H. (2020), Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Volume 4, p. 613.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104>
- Araya, S., Díaz, K. y Rojas, L. (12 de abril de 2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y representaciones*, 8(3), e 428 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arraiza, E. (2016). *Manual de gestión municipal*. CIMA. (1ra. Edición). Editorial: Konrad Adenauer Stiftung.
- Barillas, N., Bran, S., Castillo, O., Idrovo, J., Chinchilla, R. y otros (2008). *Instrumento para la autoevaluación de la gestión municipal, señales de un buen gobierno para el desarrollo local*. (1ra. Edición) USAID y GTZ.
<http://www.repo.funde.org/id/eprint/94/1/LIBROS-70.pdf>
- Bastidas, D. y Pisconte, J. (2009). *Gestión Pública*. Instituto para la Democracia y la asistencia electoral - IDEA Internacional.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Bayona, S.C., Goñi, S y Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, Vol. 9, Nº 1, pp. 139-149
http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf

- Casalis, A. (2009). Qué es el desarrollo local y para qué sirve? Buenos Aires, Argentina. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Que%20es%20el%20desarrollo%20local%20Casalis.pdf>
- Castro, Y. (2007). *Diagnóstico de la gestión administrativa de la empresa NYC distribuciones, C.A., ubicada en la zona industrial III de Barquisimeto estado Lara. Venezuela.* (C.I. 81.942.858). [Especialista en Gerencia Mención Empresarial. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado]. http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P758.pdf
- Campbell, G. (2019) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Editorial McGrawhill
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica.* (1ra. Edición). Editorial San Marcos.
- Castro, O.D., Martínez, F., Robledo, D. & Sierra, E. (2014). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología.* Vol. 3, Nº 6, 34-51
<http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/06.07.compromiso.pdf>
- Cervantes A.V., Stefanell, I.; Peralta, P. (2017). *Calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla.* <https://www.redalyc.org/journal/5116/511654337003/>
- Cristopher, M. (2007). *Propuesta de gerencia estratégica para el uso de transgénicos.* Editado por el Servicios Académicos Intercontinentales S.L. B-93417426. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/303/index.htm>
- Criales, T.F. (2019). *La gestión municipal.* (1ra. Edición). CEBEM. Centro Boliviano de estudio multidisciplinarios. <https://cebem.org/?p=6387>

Córdova S, L. (2019). *La Gestión Administrativa y el clima organizacional de la UGEL Daniel Alcides Carrión de Yanahuanca, Región Pasco*. [Tesis de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública. Universidad Nacional De Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4463/TM%20A-D-Gp%20C79%202019%20-%20Cordova%20Santiago%20Lourdes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coronado, Q. G. (2018), *Gestión administrativa y responsabilidad de los defensores en la atención a los usuarios en la Demuna de la Municipalidad de Lurigancho Chosica 2016*. [Tesis de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública. Universidad Nacional De Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4343/TM%20A-D-Gp%204598%20C1%20-%20Coronado%20Quito%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cotrina, C, E. (2019). *Análisis Prospectivo de los Proyectos de Inversión Pública de Unidad Formuladora - Gobierno Regional La Libertad 2017 al 2030*, Trujillo. [Tesis en Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31235>

Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, núm. 35, pp. 152-181.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>

Colmenares, M. (30 de Septiembre 2018). *¿Por qué necesitamos estar informados?* Florida Global University. <https://floridaglobal.university/por-que-necesitamos-estar-informados/?lang=es>

- Cutipa, G.A. (2015). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II. *Revista Valor Agregado*, Vol. 2, Núm. 1, pp. 67-80
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/841
- Fischman, D. (2006). *Camino del líder*. (2do Edición.) Editorial: extramuros.
<https://vdocuments.mx/06-resumen-1-libro-el-camino-del-lider-david-fischman-.html>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. [Tesis de administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª, edición) México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª, Edición) México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Jiménez, M.D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del Distrito de Piura – 2017*. [Tesis de Licenciado en Psicología Humana. Universidad Alas Peruanas]
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5941/Tesis_Clima%20laboral%20y%20Compromiso%20Organizacional%20Docentes%20Institucion%20Educativa_Goulden.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manrique, J (2018). *La administración de las organizaciones*. Editorial Limusa. Buenos Aires. Argentina.

- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: *An Integrative Literature Review*. 14(4), 389–414. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1534484315603612>
- Morales, O., Barrera, Á., Rodríguez, M., Romero, C. Távara, R. (2014). *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. (1ra. Edición). Editorial: Ada Ampuero. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/125/Gerencia_para_el_desarrollo_35.pdf
- Palacios, D. M. (2018). *Gestión municipal y desarrollo local de la Provincia de Chupaca del Departamento de Junín – 2016*. [Tesis de Maestra en Administración Pública. Universidad Nacional del Centro del Perú] https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5237/T010_19870901_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2830684
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a edición). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1ra. Edición). Biblioteca Nacional del Perú.
- Secce, P.I. (2018). *Propuesta de estrategia para el fortalecimiento del desempeño de la gestión municipal del distrito de Pacucha Período 2015 Al 2017*. [Tesis de

maestro en gestión pública y gobernabilidad. Universidad José Carlos Mariátegui]. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/668>

SISMAP (2016). Manual De Gestión Municipal. (2do edición.) PASCAL.

Soto, R. (2014). *Tesis de maestría doctorado en 4 pasos*. (1ra. Edición). Colección Nuevo Milenio.

Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal: Alternativas para el desarrollo*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas - Perú. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf

Valderrama, S. (2013). *Metodología de la investigación*. (2do edición). Editorial San Marco.

Vera, S.M., Arteaga, L. y Palacios, N. (2020). Valoración de la satisfacción del usuario en los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jama, Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/10/servicios-gobierno.html>

Vilcarromero, N. M., Aliaga, B., Burgos, V., Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*. Volume 7(1), 21-42. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412

Zapata, C.W. (2018). *La gestión municipal y su relación con el ordenamiento territorial en el distrito de santa rosa de Quives, Lima*. [Tesis de Especialista en Políticas

y Gestión Pública. Universidad nacional Federico Villareal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3087>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión Municipal y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.

Autores: De la Cruz Sosa, Luis Enrique, Rivera Cárdenas, Rocío y Yáñez Ramos, Raúl Fernando

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión municipal y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre finanzas municipales y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre servicios y proyectos y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.</p>	Variable 1: Gestión municipal				
			Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de la municipalidad de operar de acuerdo a objetivos y metas. Capacidad de contar con personal capacitado. 	1 - 5	<p>ESCALA: Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>Bueno <68 - 90></p> <p>Regular <43 - 67></p> <p>Malo <18 - 42></p>
			Finanzas municipales	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de manejo presupuestario. Capacidad de orientar la inversión a sectores de población vulnerables 	6 - 9		
			Servicios y proyectos	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de diversificar y ampliar la inversión municipal Capacidad de contratar, monitorear y evaluar la ejecución de proyectos. 	10 - 14		
			Gobernabilidad democrática	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de implementar la transparencia municipal. Capacidad de promover la participación y concertación local 	15 - 18		

		Variable 2: Compromiso organizacional					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021?	Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.	Hipótesis específico 4 Existe relación significativa entre gobernabilidad democrática y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Importancia • Reconocimiento • Pertenencia • Valores • Motivación • Desempeño • Iniciativa 	1-8	ESCALA: Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto <90 -120> Medio <57 - 89> Bajo <24-56>
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas • Lealtad • Ética • Lealtad • Valores • Beneficio • Cumplimiento 	9-16		
			Continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Sacrificio • Decisión • Costoso • Miedo • Necesidad • Cumplimiento • Dificultad • Aceptación 	17-24		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal. Método: Hipotético deductivo	Población censal: 70 administrativos de la municipalidad distrital Los Olivos, Lima 2021	Variable 1: gestión municipal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			
		Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Señor administrativo:

Solicitamos su colaboración en las respuestas del cuestionario sobre gestión municipal en el distrito de Los Olivos.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere correcta.

Escala del instrumento

5= Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo; 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 1= Totalmente en desacuerdo

N°	V1: GESTIÓN MUNICIPAL	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desarrollo Organizacional					
1	Se monitorea y evalúan adecuadamente las actividades de los planes de la entidad					
2	La ejecución de proyectos y actividades se realizan conforme a lo planificado					
3	El personal cuenta con la formación profesional que requiere el puesto y las funciones					
4	El personal cuenta con la experiencia necesaria para el puesto y las funciones					
5	El personal realiza estudios como medio de actualización y capacitación					
	Dimensión 2: Finanzas municipales					
6	La ejecución del gasto correspondiente al presupuesto institucional, se da de manera efectiva					
7	La ejecución presupuestal de inversiones es eficiente					
8	Se considera aspectos de vulnerabilidad en la población como parte de la evaluación, en el proceso de Presupuesto Participativo					
9	El porcentaje o proporción del presupuesto orientado a sectores convulnerabilidad social, es el adecuado					

	Dimensión 3: Servicios y proyectos					
10	Las necesidades de la población son atendidas a través de los proyectos de inversión					
11	Las actuaciones preparatorias a contrata de obras se realizan de manera adecuada y oportuna					
12	Los procedimientos de selección para la contrata de ejecución de obras se realizan oportunamente					
13	Se cuenta con los colaboradores necesarios para el monitoreo de los proyectos					
14	El seguimiento y evaluación de la ejecución se realiza de manera adecuada					
	Dimensión 4: Gobernabilidad democrática					
15	Se comunica oportuna y adecuadamente respecto a pedidos de información relacionada a la gestión municipal					
16	El acceso de información a la ciudadanía se desarrolla de manera adecuada en sus diversos medios					
17	Los mecanismos de promoción de participación ciudadana se realizan de manera oportuna y adecuada					
18	Se desarrollan de manera adecuada los medios de concertación en el distrito					

Compromiso organizacional Estimado administrativo (a):

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir su compromiso organizacional, tal como es percibida por Ud.

Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

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

V3	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
N°	Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1	Disfrutando de mi organización con otras personas					
2	Cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.					
3	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.					
4	Siento un fuerte sentido de pertinencia a mi organización.					
5	Siento apego emocional a esta organización.					
6	Mi opinión es tomada en cuenta.					
7	Me siento motivado para desempeñar al máximo en las actividades organización.					
8	La institución tiene un gran significado para mí.					
	Compromiso Normativo					
9	Tengo la obligación de permanecer en la institución					
10	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización					
11	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
12	Tengo una sensación de deuda con mi institución.					
13	Si en caso me ofrecieron otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.					
14	Valoro las inversiones que la organización ha hecho por mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.					

15	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.					
16	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.					
	Compromiso continuo					
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requería considerables sacrificios personales.					
18	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.					
19	Sera demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.					
20	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.					
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.					
22	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización.					
23	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
24	Recibo buen trato de sus integrantes					

Anexo 3. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D 1: Desarrollo Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se monitorea y evalúan adecuadamente las actividades de los planes de la entidad	X		X		X		
2	La ejecución de proyectos y actividades se realizan conforme a lo planificado	X		X		X		
3	El personal cuenta con la formación profesional que requiere el puesto y las funciones	X		X		X		
4	El personal cuenta con la experiencia necesaria para el puesto y las funciones	X		X		X		
5	El personal realiza estudios como medio de actualización y capacitación	X		X		X		
	D 2: Finanzas municipales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ejecución del gasto correspondiente al presupuesto institucional, se da de manera efectiva	X		X		X		
7	La ejecución presupuestal de inversiones es eficiente	X		X		X		
8	Se considera aspectos de vulnerabilidad en la población como parte de la evaluación, en el proceso de Presupuesto Participativo	X		X		X		
9	El porcentaje o proporción del presupuesto orientado a sectores con vulnerabilidad social, es el adecuado	X		X		X		
	D 3: Servicios y proyectos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las necesidades de la población son atendidas a través de los proyectos de inversión	X		X		X		
11	Las actuaciones preparatorias a contrata de obras se realizan de manera adecuada y oportuna	X		X		X		



12	Los procedimientos de selección para la contrata de ejecución de obras se realizan oportunamente	X		X		X		
13	Se cuenta con los colaboradores necesarios para el monitoreo de los proyectos	X		X		X		
14	El seguimiento y evaluación de la ejecución se realiza de manera adecuada	X		X		X		
	D4: Gobernabilidad democrática	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se comunica oportuna y adecuadamente respecto a pedidos de información relacionada a la gestión municipal	X		X		X		
16	El acceso de información a la ciudadanía se desarrolla de manera adecuada en sus diversos medios	X		X		X		
17	Los mecanismos de promoción de participación ciudadana se realizande manera oportuna y adecuada	X		X		X		
18	Se desarrollan de manera adecuadalos medios de concertación en el distrito	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [].

Apellidos y nombres del juez validador [Dr], Luis Alberto Núñez Lira... DNI: 08012101

Especialidad del validador: Dr. En Educación.....

Lima 15. De noviembre de 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Compromiso Afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Disfrutando de mi organización con otras personas	X		X		X		
2	Cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	X		X		X		
3	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	X		X		X		
4	Siento un fuerte sentido de pertinencia a mi organización.	X		X		X		
5	Siento apego emocional a esta organización.	X		X		X		
6	Mi opinión es tomada en cuenta.	X		X		X		
7	Me siento motivado para desempeñar al máximo en las actividades organización.	X		X		X		
8	La institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
	D2: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo la obligación de permanecer en la institución	X		X		X		
10	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización	X		X		X		
11	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
12	Tengo una sensación de deuda con mi institución.	X		X		X		
13	Si en caso me ofrecieron otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	X		X		X		
14	Valoro las inversiones que la organización ha hecho por mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	X		X		X		



15	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	X		X		X	
16	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	X		X		X	
	D3: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requería considerables sacrificios personales.	X		X		X	
18	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.	X		X		X	
19	Sera demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	X		X		X	
20	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	X		X		X	
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo es esta organización porque realmente necesito el trabajo.	X		X		X	
22	Considero que, cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización.	X		X		X	
23	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	X		X		X	
24	Recibo buen trato de sus integrantes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [].

Apellidos y nombres del juez validador [Dr], Luis Alberto Núñez Lira... DNI: 08012101

Especialidad del validador: Dr. En Educación.....

Lima 15. De noviembre de 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D 1: Desarrollo Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se monitorea y evalúan adecuadamente las actividades de los planes de la entidad	X		X		X		
2	La ejecución de proyectos y actividades se realizan conforme a lo planificado	X		X		X		
3	El personal cuenta con la formación profesional que requiere el puesto y las funciones	X		X		X		
4	El personal cuenta con la experiencia necesaria para el puesto y las funciones	X		X		X		
5	El personal realiza estudios como medio de actualización y capacitación	X		X		X		
	D 2: Finanzas municipales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ejecución del gasto correspondiente al presupuesto institucional, se da de manera efectiva	X		X		X		
7	La ejecución presupuestal de inversiones es eficiente	X		X		X		
8	Se considera aspectos de vulnerabilidad en la población como parte de la evaluación, en el proceso de Presupuesto Participativo	X		X		X		
9	El porcentaje o proporción del presupuesto orientado a sectores con vulnerabilidad social, es el adecuado	X		X		X		
	D 3: Servicios y proyectos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las necesidades de la población son atendidas a través de los proyectos de inversión	X		X		X		
11	Las actuaciones preparatorias a contrata de obras se realizan de manera adecuada y oportuna	X		X		X		



12	Los procedimientos de selección para la contrata de ejecución de obras se realizan oportunamente	X		X		X	
13	Se cuenta con los colaboradores necesarios para el monitoreo de los proyectos	X		X		X	
14	El seguimiento y evaluación de la ejecución se realiza de manera adecuada	X		X		X	
	D4: Gobernabilidad democrática	Si	No	Si	No	Si	No
15	Se comunica oportuna y adecuadamente respecto a pedidos de información relacionada a la gestión municipal	X		X		X	
16	El acceso de información a la ciudadanía se desarrolla de manera adecuada en sus diversos medios	X		X		X	
17	Los mecanismos de promoción de participación ciudadana se realizande manera oportuna y adecuada	X		X		X	
18	Se desarrollan de manera adecuadalos medios de concertación en el distrito	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr], [Mtro], Payano Blanco Jackelyne Ingrid
 DNI: 09048844

Especialidad del validador:.... Dra. Gestión Pública..

Lima 15. De noviembre...de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Compromiso Afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Disfrutando de mi organización con otras personas	X		X		X		
2	Cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	X		X		X		
3	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	X		X		X		
4	Siento un fuerte sentido de pertinencia a mi organización.	X		X		X		
5	Siento apego emocional a esta organización.	X		X		X		
6	Mi opinión es tomada en cuenta.	X		X		X		
7	Me siento motivado para desempeñar al máximo en las actividades organización.	X		X		X		
8	La institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
	D2: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo la obligación de permanecer en la institución	X		X		X		
10	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización	X		X		X		
11	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
12	Tengo una sensación de deuda con mi institución.	X		X		X		
13	Si en caso me ofrecieron otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	X		X		X		
14	Valoro las inversiones que la organización ha hecho por mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	X		X		X		



15	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	X		X		X	
16	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	X		X		X	
	D3: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requería considerables sacrificios personales.	X		X		X	
18	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.	X		X		X	
19	Sera demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	X		X		X	
20	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	X		X		X	
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo es esta organización porque realmente necesito el trabajo.	X		X		X	
22	Considero que, cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización.	X		X		X	
23	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	X		X		X	
24	Recibo buen trato de sus integrantes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : <input checked="" type="checkbox"/> Hay suficiencia, <input type="checkbox"/> No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> , No aplicable <input type="checkbox"/> ,
Apellidos y nombres del juez validador [Dr], [Mtro], Payano Blanco Jackelyne Ingrid DNI: 09048844
Especialidad del validador:.... Dra. Gestión Pública..
Lima 15. De noviembre...de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D 1: Desarrollo Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se monitorea y evalúan adecuadamente las actividades de los planes de la entidad	X		X		X		
2	La ejecución de proyectos y actividades se realizan conforme a lo planificado	X		X		X		
3	El personal cuenta con la formación profesional que requiere el puesto y las funciones	X		X		X		
4	El personal cuenta con la experiencia necesaria para el puesto y las funciones	X		X		X		
5	El personal realiza estudios como medio de actualización y capacitación	X		X		X		
	D 2: Finanzas municipales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ejecución del gasto correspondiente al presupuesto institucional, se da de manera efectiva	X		X		X		
7	La ejecución presupuestal de inversiones es eficiente	X		X		X		
8	Se considera aspectos de vulnerabilidad en la población como parte de la evaluación, en el proceso de Presupuesto Participativo	X		X		X		
9	El porcentaje o proporción del presupuesto orientado a sectores con vulnerabilidad social, es el adecuado	X		X		X		
	D 3: Servicios y proyectos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las necesidades de la población son atendidas a través de los proyectos de inversión	X		X		X		
11	Las actuaciones preparatorias a contrata de obras se realizan de manera adecuada y oportuna	X		X		X		



12	Los procedimientos de selección para la contrata de ejecución de obras se realizan oportunamente	X		X		X		
13	Se cuenta con los colaboradores necesarios para el monitoreo de los proyectos	X		X		X		
14	El seguimiento y evaluación de la ejecución se realiza de manera adecuada	X		X		X		
D4: Gobernabilidad democrática		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se comunica oportuna y adecuadamente respecto a pedidos de información relacionada a la gestión municipal	X		X		X		
16	El acceso de información a la ciudadanía se desarrolla de manera adecuada en sus diversos medios	X		X		X		
17	Los mecanismos de promoción de participación ciudadana se realizan de manera oportuna y adecuada	X		X		X		
18	Se desarrollan de manera adecuada los medios de concertación en el distrito	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia, No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable , Aplicable después de corregir , No aplicable .

Apellidos y nombres del juez validador [Dr], José Víctor Quispe Atuncar
 DNI: 08560838

Especialidad del validador:... Dr. Gestión Pública..

Lima 15. De noviembre...de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Compromiso Afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Disfrutando de mi organización con otras personas	X		X		X		
2	Cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	X		X		X		
3	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	X		X		X		
4	Siento un fuerte sentido de pertinencia a mi organización.	X		X		X		
5	Siento apego emocional a esta organización.	X		X		X		
6	Mi opinión es tomada en cuenta.	X		X		X		
7	Me siento motivado para desempeñar al máximo en las actividades organización.	X		X		X		
8	La institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
	D2: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo la obligación de permanecer en la institución	X		X		X		
10	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización	X		X		X		
11	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
12	Tengo una sensación de deuda con mi institución.	X		X		X		
13	Si en caso me ofrecieron otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	X		X		X		
14	Valoro las inversiones que la organización ha hecho por mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	X		X		X		



15	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	X		X		X		
16	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	X		X		X		
	D3: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requería considerables sacrificios personales.	X		X		X		
18	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.	X		X		X		
19	Sera demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	X		X		X		
20	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	X		X		X		
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo es esta organización porque realmente necesito el trabajo.	X		X		X		
22	Considero que, cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización.	X		X		X		
23	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	X		X		X		
24	Recibo buen trato de sus integrantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : <input checked="" type="checkbox"/> Hay suficiencia, <input type="checkbox"/> No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> , No aplicable <input type="checkbox"/> .
Apellidos y nombres del juez validador [Dr], José Víctor Quispe Atuncar DNI: 08560838
Especialidad del validador:... Dr. Gestión Pública..
Lima 15. De noviembre...de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Base de datos

Base datos: Gestión municipal																		
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18
1	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	5	3	2	2	2	5	3	2
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4
4	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	2	5	3	3	4	2
6	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
11	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3
12	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	1	4	4	3	5	1	4	4
13	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	2	2
14	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3
15	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3
16	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2
18	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
20	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	2	3	5	4	2
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	4	3
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3
24	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5
25	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2
26	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2
27	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2
28	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3
29	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2
30	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4
31	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5
32	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4
33	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2
34	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5
35	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3
36	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2
37	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5
38	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4
39	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5
40	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2
41	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5
43	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2

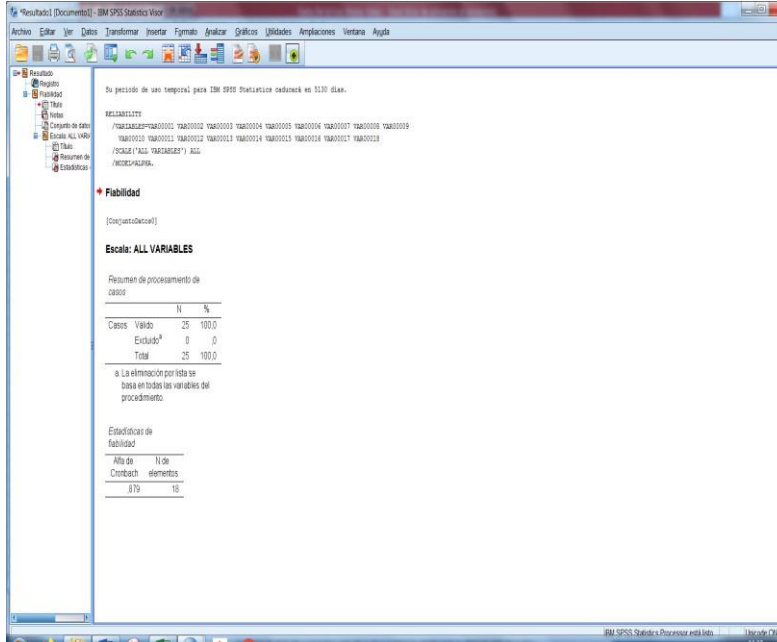
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5
45	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
46	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3
47	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4
48	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2
49	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3
50	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3
51	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5
52	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2
53	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5
54	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5
55	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2
56	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3
57	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5
58	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3
59	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5
60	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2
61	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2
62	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2
63	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3
64	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2
65	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4
66	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5
67	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4
68	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2
69	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5
70	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3

Base datos: Compromiso organizacional																								
N°	it 1	it 2	it3	it4	it 5	it6	it 7	it8	it9	it1 0	it11	it1 2	it13	it1 4	it15	it1 6	it17	it18	it1 9	it20	it2 1	it22	it2 3	it24
1	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1	4	5	3	3
2	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5
3	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
5	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5
6	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5
7	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4
9	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5
10	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
11	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3
12	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2
13	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
14	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5
15	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3
16	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5
17	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4
18	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4
19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4
20	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3	4	1	5	3
21	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
22	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5
23	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2
24	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4
25	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
26	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	1	2	4	3	4	1
27	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5
28	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4	3	5	2	4
29	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	2
30	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	1	3	2	2	5	2
31	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4
32	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	2	5	4	3	4	4
33	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	1	5	2	3	3	3
34	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
35	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5
36	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	3	1	4	5	3	3
37	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5
38	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3
39	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
40	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	1	5	3	1	5	5
41	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	3	5
42	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5

43	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	
44	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	
45	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
46	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3
47	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2
48	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3
49	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	2	3	5	3	1	5
50	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3
51	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5	1	3	5	5
52	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4
53	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4
55	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	3	4	1	5	3
56	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
57	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5
58	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2
59	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4
60	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5
61	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	2	2	4	3	4	1
62	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5
63	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	2	4
64	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	1	3	4	4	3	2
65	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	3	3	2	2	5	2
66	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4
67	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	1	5	4	3	4	4
68	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	2	5	2	3	3	3
69	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5
70	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	1	5	4	3	3	5

Anexo 5. Pantallazos de resultados prueba piloto y correlacionales

Prueba piloto Gestión municipal



Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.879</u>	<u>18</u>

	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VARI
1	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	5	3	2	2	2	5	3	2	
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	
4	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	2	5	3	3	4	2	
6	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	
11	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	
12	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	1	4	4	3	5	1	4	4	
13	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	5	2	2	
14	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	
15	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	
16	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
17	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	
18	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
20	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	2	3	5	4	2	
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	4	3	
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	
24	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	
25	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	
26																			
27																			
28																			
29																			

Base datos: Gestión municipal																		
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18
1	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	5	3	2	2	2	5	3	2
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4
4	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	2	5	3	3	4	2
6	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
11	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3
12	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	1	4	4	3	5	1	4	4
13	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	2	2
14	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3
15	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3
16	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2
18	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
20	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	2	3	5	4	2
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	4	3
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3
24	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5
25	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2

Compromiso organizacional

The screenshot shows the SPSS Statistics interface with the 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) dialog box open. The variable 'Fiabilidad' is selected. The 'Escala' (Scale) is set to 'ALL VARIABLES'. The 'Resumen de procesamiento de casos' (Cases Processing Summary) table shows 25 cases and 0 excluded cases. The 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) table shows a Cronbach's Alpha of .864 and a number of items of 24.

Resumen de procesamiento de casos	
Casos	%
Valores	25 100,0
Excluidos ^a	0 0
Total	25 100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos
.864 24

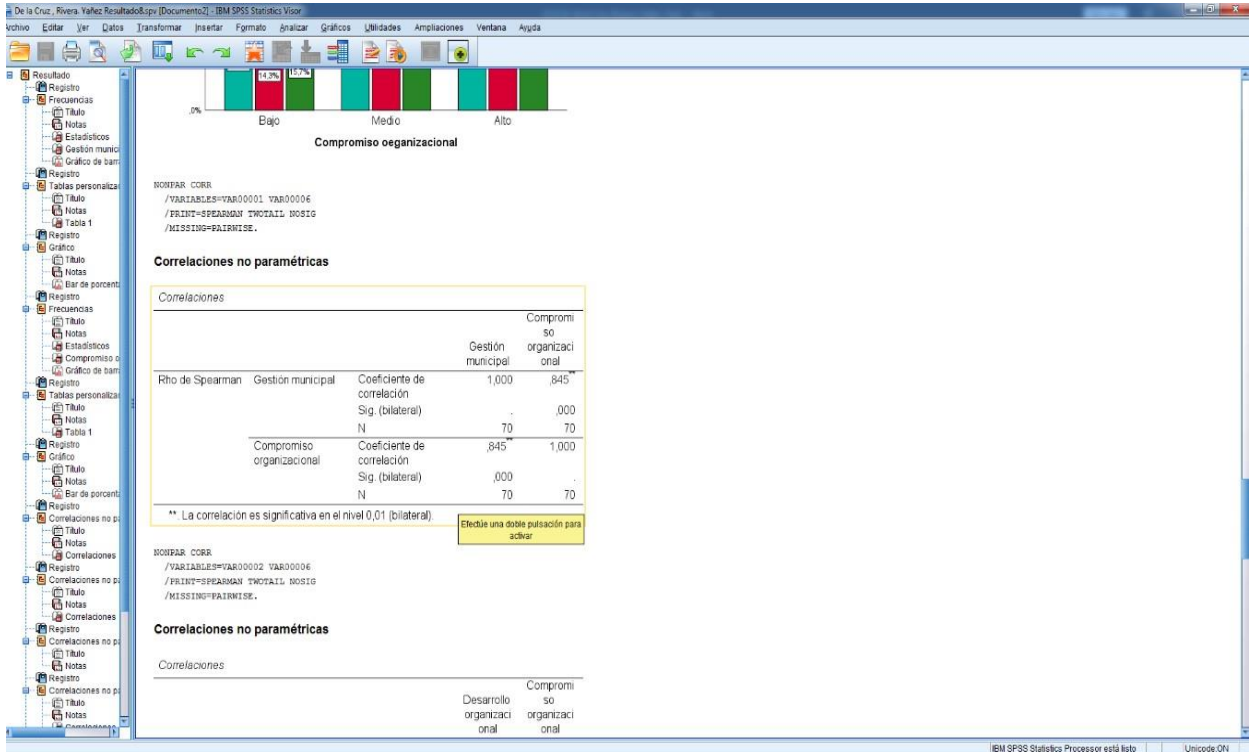
The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The window title is 'Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'. The menu bar includes 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Analizar', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventana', and 'Ayuda'. The data grid displays 25 rows (cases) and 24 columns (variables). The columns are labeled VAR0000 through VAR0001 and VAF. The data values are integers ranging from 1 to 5. The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode ON'.

Base datos: Compromiso organizacional

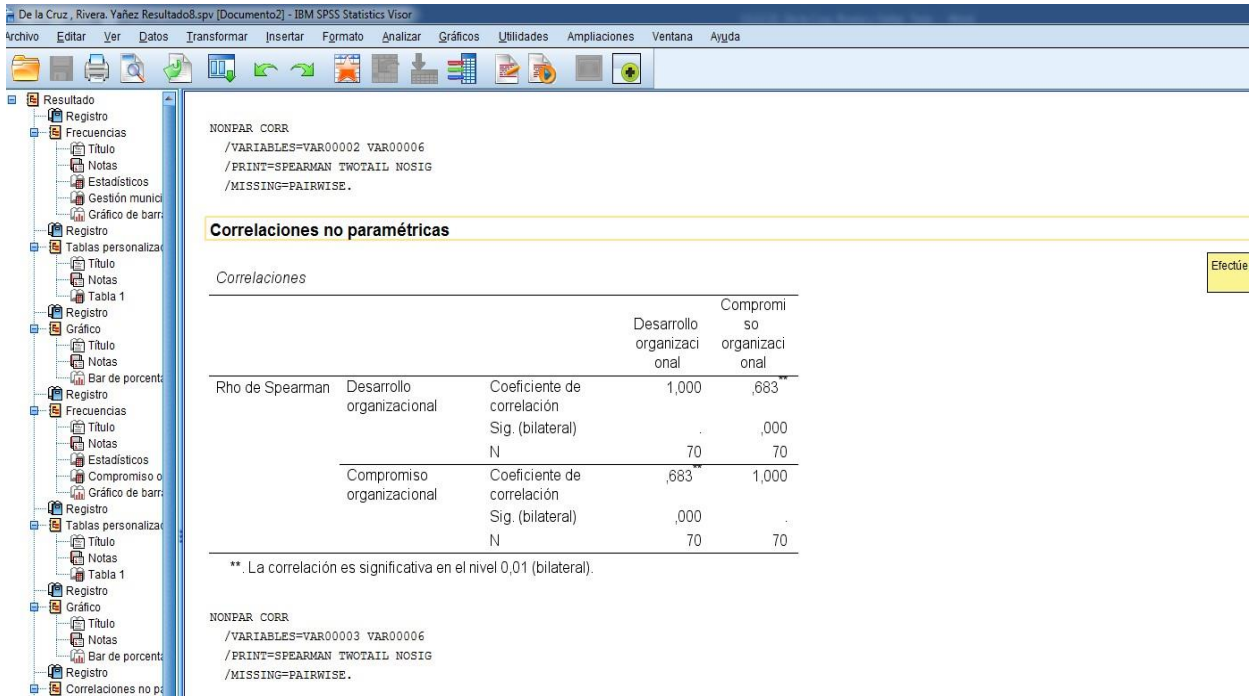
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1
2	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
3	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5
6	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
7	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
8	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
9	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5
10	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
11	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3
12	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3
13	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3
14	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3
15	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5
16	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5
17	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3
18	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3
19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4
20	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3
21	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5
22	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
23	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5
24	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
25	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3

Resultados correlacionales

Hipótesis general



Hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2

De la Cruz, Rivera. Yañez Resultado8.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Gestión municipal
 - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- Gráfico
 - Título
 - Notas
 - Bar de porcentajes
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Compromiso organizacional
 - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- Gráfico
 - Título
 - Notas
 - Bar de porcentajes
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas

Correlaciones no paramétricas

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

	Compromiso organizacional		
Rho de Spearman	Servicios y proyectos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,797**
		N	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,797**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Efectúe una doble pulsación para activar

Hipótesis específica 3

De la Cruz, Rivera. Yañez Resultado8.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Gestión municipal
 - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- Gráfico
 - Título
 - Notas
 - Bar de porcentajes
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Compromiso organizacional
 - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- Gráfico
 - Título
 - Notas
 - Bar de porcentajes
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas

Correlaciones no paramétricas

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

	Gobernabilidad democrática		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gobernabilidad democrática	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,822**
		N	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=VAR00003 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Hipótesis específica 4

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00003 VAR00006
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Finanzas municipales	Compromi so organizaci onal
Rho de Spearman	Finanzas municipales	Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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