

La Gestión municipal y su influencia en el desempeño laboral de una entidad pública en el Perú

Fiorella Cortez López^{1*}, Luis Marcelo Olivos Jimenez¹, Milagros Antonieta Olivos Jimenez¹, Galia Susana Lescano López¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Fiorella Cortez López, fiorella_2211@hotmail.com

(Recibido: 20-07-2023. Publicado: 11-08-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.1447-1455

Resumen

En la actualidad, el Perú atraviesa por problemas que se direccionan a las entidades públicas y más aún en las municipalidades que se ven reflejadas por las dificultades que se presentan en el desempeño del colaborador, quien ve mermado su motivación por el poco incentivo que brinda la municipalidad, así como la sobrecarga de trabajo, documentación física entre otras cosas. El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión municipal en el desempeño laboral en una entidad pública en el Perú, la muestra que se consideró fue de 132 colaboradores administrativos y a través de los procedimientos estadístico se obtuvo como resultado que, la gestión municipal es percibido en un nivel medio por el 78,8 % de los colaboradores, a la vez el desempeño laboral también se percibe con un nivel medio por el 75 % de los colaboradores. Concluyendo, que la gestión municipal si influye en el desempeño laboral ($R^2 = 0,684$ y Anova = 0,000).

Palabras claves: Gestión municipal, desempeño laboral, planificación y dirección.

Abstract

Currently, Peru is going through problems that are addressed to public entities and even more so in municipalities that are reflected by the difficulties that arise in the performance of the collaborator, who sees their motivation diminished by the little incentive offered by the municipality, as well as work overload, physical documentation among other things. The objective of the study was to determine the influence of municipal management on job performance in a public entity in Peru, the sample that was considered was 132 administrative collaborators and through statistical procedures it was obtained as a result that municipal management is perceived at a medium level by 78.8 % of employees, while job performance is also perceived as a medium level by 75 % of employees. Concluding that municipal management does influence job performance ($R^2 = 0.684$ and Anova = 0.000).

Keywords: Municipal management, work performance, planning and direction.

1. Introducción

Hoy en día en este mundo competitivo uno de los grandes desafíos que se presentan en las instituciones públicas y privadas es tener la flexibilidad y la capacidad para adaptarse a las nuevas formas de gestionar aprovechando las oportunidades y erradicando las amenazas que se encuentran en el entorno (Vergaray et al., 2021). Es por eso que el capital humano es considerado como un activo fundamental que forma parte importante de la gestión municipal cumpliendo un rol efectivo y significativo debido a que cuida los bienes estatales y maneja de forma satisfactoria los fondos brindados para ofrecer un servicio eficaz a la ciudadanía (Roncall, 2019). Asimismo, Mejía et al. (2013) considera que el capital humano es un factor indispensable dentro de la dinámica de la gestión municipal; el cual a través de sus habilidades, competencias, identificación, desempeño y satisfacción en su área laboral influirá en gran medida sobre los resultados que persigue la organización. El gobierno local liderado por la gestión municipal tiene la facultad de alinearse a los cambios de manera progresiva mejorando su estructura organizacional, es decir asignando funciones y responsabilidades al capital humano para alcanzar los objetivos institucionales planteados; así como también planificar el presupuesto público y proyectos de inversión que permitan gestionar eficientemente su función (López, 2020). En América Latina la gestión municipal muestra mejoras en la administración pública, pero aún le falta llegar al nivel óptimo y esto es debido a diversas dificultades que se presentan en la administración y afecta al desempeño laboral. Un claro ejemplo se visualiza en Colombia en donde se realizó una evaluación para medir el desempeño del capital humano dentro de una organización por lo que a través de los resultados obtenidos se pueden identificar los puntos débiles y fuertes del capital humano; desde su nivel de cumplimiento de sus funciones administrativas, su satisfacción dentro de la organización y cómo influye en la consecución de los objetivos organizacionales (Manjarrés, 2013).

En el Perú la gestión municipal ha cambiado de manera importante y eso se ve reflejado en el valor que se plasma en el desempeño del capital humano como activo importante lo cual emerge como una problemática muy marcada en algunas organizaciones es así que existe mucha desazón sobre el desempeño que ejerce el capital humano en algunas entidades públicas donde el 45 % está descontento con su espacio donde ejerce su labor debido a que sus puntos de vista u opiniones no son tomadas en cuenta y no hay un buen clima laboral entre todos los que forman parte de la organización cumpliendo con su trabajo sin el interés de sumar a los propósitos institucionales (Diario Gestión, 2019). La realidad que presenta la municipalidad no es equitativa ya que el desempeño laboral no es equitativo para todos. Esta diferencia se debe a que algunos empleados de la municipalidad están comprometidos y dan el mejor esfuerzo por realizar responsablemente la función asignada; pero el personal que tiene más años de antigüedad, es decir, que se consideran estables no rinden a su cien por ciento y además no reciben ninguna llamada de atención para mejorar su desempeño laboral, es decir las responsabilidades laborales están sujetas a realidades diferentes. En la gestión municipal se observa una gran problemática en los procesos que encaminan la gestión: planificación, organización, dirección y evaluación debido a esto existe una disconformidad de la gran mayoría del personal que forma parte del capital humano de la municipalidad creando una brecha desde diferentes posturas que no suman al cumplimiento de los objetivos y/o metas institucionales.

Existen trabajos que se han desarrollado con respecto a las variables de estudio tal es el caso de Tapia, Muñoz y Trelles (2022) quienes evidenciaron que los elementos preponderantes que determinan una gestión municipal eficiente es la planificación y el liderazgo. Concluyendo que, es importante que en el gobierno local se cuente con políticas de planificación que permita orientar su accionar; así como también el liderazgo de parte del responsable directo de la dirección de las municipalidades que demuestren ética y honestidad en su gestión y que propicie que su equipo de trabajo aporte al logro de los objetivos organizacionales. También López (2020) encontró que la gestión municipal es considerada con un nivel regular (35 %) debido a que las metas y objetivos planificados en los planes y programas de trabajo no se cumplen a total cabalidad. Asimismo, los recursos materiales, financieros y humanos (procesos administrativos) no son utilizados de manera correcta dentro de la gestión de tal manera que ha generado insatisfacción, desconfianza e inseguridad en su coyuntura poblacional. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y a la vez significativa entre las variables de estudio. Por otro lado se tiene a Casiano y Cueva (2019). Quienes obtuvieron que el 30,99 % de la población indica una percepción negativa de la gestión municipal. Esto debido a que los pobladores desconocen la prestación de servicios que brinda la municipalidad y las actividades que realiza en beneficio de la población. Ahora bien, en lo que respecta al desempeño laboral se ha considerado a los autores Cuong et al. (2021) los cuales reflejan el proceso a través del método de regresión lineal obteniendo como resultado que un desempeño favorable en la gestión pública permite obtener una curva ascendente favorable de gobernanza. Asimismo, Silva et al. (2020) encontró que el desempeño laboral influye significativamente en la gestión municipal. Esto quiere decir que, para obtener una gestión eficiente se debe propiciar motivar a los trabajadores a realizar sus actividades asignadas con esmero y dedicación lo que permitirá obtener resultados favorables en el cumplimiento de los objetivos institucionales. También Bautista y Delgado (2020) encontró que algunas municipalidades no invierten todo el presupuesto asignado en proyectos que benefician a la población por lo que tiene que devolver parte del presupuesto generando una gestión ineficiente y una insatisfacción de parte del personal que labora. Es así que, dentro de los resultados obtenidos se evidenció que una parte del personal que labora en la municipalidad no tiene claro cuáles son sus funciones según el cargo que les han asignado y por lo tanto no hay identificación con la gestión municipal.

Por último, Quispe (2021) evidenció que en la gestión municipal (56.7 %) y en el desempeño laboral (60 %) además de las dimensiones de planeación, organización, dirección y control el nivel que predomina es el regular. Asimismo, existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Ahora bien la gestión municipal parte por el manejo en la administración y el enfoque que más se adecúa es el enfoque clásico estipulado por Fayol quien sostiene que, toda entidad o institución debe ser dirigida por una autoridad racional que justifica su existencia a través del logro de los objetivos y/o metas institucionales. Es así que, Aliendre (2013) define a la gestión municipal como un universo de políticas y mecanismo de acciones amparadas en estructuras orgánicas, funcionales y legales, que permiten utilizar los recursos que brinda el Estado para satisfacer las necesidades de la población. Por otro lado, Hurtado-Villanueva, y Gonzales-Vallejos (2015) menciona que la gestión municipal es evaluada a través de indicadores que permiten determinar el cumplimiento de los objetivos y metas de los planes de gestión municipal. En cambio, Nieto (2018) sostiene que la gestión municipal implica la buena administración de los recursos humanos, financieros y materiales de la entidad pública con el fin de mejorar el bienestar de los ciudadanos. Tomando en cuenta diversos autores se ha considerado la teoría de Orellana et al. (2016) para definir las dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control que consiste en plantear los objetivos y metas que se desean lograr en función a las necesidades sociales identificadas y para lograr esos objetivos se necesitan planificar las actividades, planes y proyectos que se llevarán a cabo dentro de la gestión municipal con el fin de generar impactos positivos y posibilitar el desarrollo sostenible local, Organización que es referida a la estructura organizacional, la asignación de responsabilidades en sus diferentes áreas, el trabajo en equipo y la asignación de recursos para promover el cumplimiento de los objetivos y/o metas institucionales (Taušová, et al., 2020)., Dirección que consiste en sumar esfuerzos, realizar actividades conjuntas para buscar el desarrollo integral de la población. (Trejo, et al., 2018). Y por último, Control que está direccionado a medir el cumplimiento de los objetivos y fiscalizar que las actividades se realicen de manera transparente y adecuada cumpliendo las normativas estipuladas en la legislación.

Para el desempeño laboral se consideró lo que establece Palmar y Valero (2014) quienes refieren que el trabajador debe ajustarse a las exigencias y requerimientos que la organización exija realizando las funciones asignadas con eficiencia y demostrando responsabilidad en el cumplimiento de las mismas. Dentro del modelo teórico que respalda el desempeño laboral se ha seleccionado el modelo de Besseyre Des Horts, quienes mencionan que este modelo abarca la formulación de un procedimiento donde se asegure la gestión estratégica de los recursos humanos para incentivar un buen desempeño laboral (Bernardo et al. 2021). El cual refleja el saber, saber ser y saber hacer. Es por eso que el desempeño laboral a partir del análisis mostrado consideró a Pernía y Carrera (2014) para establecer las 4 dimensiones y fueron considerados de la siguiente manera: función, el cual consiste en que el trabajador conozca las funciones que él tiene que cumplir dentro de la institución y contribuya al cumplimiento de las metas institucionales comportamiento y compromiso, comportamiento el cual consiste en la actitudes, destreza y satisfacción que evidencia el trabajador en la institución y por último el Compromiso que se relaciona con la identificación e iniciativa que manifiesta el trabajador en el momento de realizar las actividades encomendadas; es decir realizar sus actividades por iniciativa propia sin esperar ser condicionado. Es por eso que, se formuló el problema general de investigación el cual es: ¿Cómo influye la gestión municipal en el desempeño laboral en una Municipalidad en el Perú?, Así también, se considera los problemas específicos son: ¿Cómo influye la planificación, organización, dirección y control en el desempeño laboral en una Municipalidad en el Perú?, y para contestar al problema de investigación se planteó el siguiente objetivo general que es determinar la influencia de la gestión municipal en el desempeño laboral en una Municipalidad en el Perú. Y como objetivos específicos se tiene: Determinar la influencia de la planificación, organización, dirección y control en el desempeño laboral en una Municipalidad en el Perú. La importancia del estudio parte por incrementar el conocimiento relevante respecto a la relación que existe entre gestión municipal y el desempeño laboral y con los resultados obtenidos, se podrá tomar acciones de mejora continua para fortalecer la gestión municipal, además de ayudar a evidenciar la importancia de una buena gestión municipal eficaz y eficiente para el beneficio de la sociedad y con ello generar la satisfacción y el buen rendimiento de los trabajadores que forman parte de la organización.

2. Metodología

Se tomó en cuenta un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y descriptivo (Hernández y Mendoza, 2018). Ya que se busca recoger información veraz sin manipulación de las variables de estudio gestión municipal y desempeño laboral, donde sólo se observará el fenómeno tal y como se da en su ambiente real para después analizarlo. Resaltando los aportes más relevantes según la percepción de los colaboradores en una municipalidad en el Perú. Asimismo, se consideró el tipo de investigación básica, dado que la intencionalidad es realizar el análisis de las teorías ya existentes para comprender el fenómeno objeto de estudio (Baena, 2017). Además, la investigación se encamina al diseño transeccional correlacional causal debido a que se busca establecer la relación causal entre las variables de estudio en momento determinado (Hernández, Fernández y Bautista, 2014). La muestra estuvo conformada por 132 colaboradores de una municipalidad el cual fue obtenida a partir del muestreo probabilístico, para la recolección de la información se consideró la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios (Hernández y Duana, 2020), Cada cuestionario estuvo dosificado en función a las dimensiones de las variables de estudio, contando con 28 preguntas el cuestionario de gestión municipal y el desempeño laboral consta de 14 preguntas. También se tomó en cuenta la escala ordinal ya que permite medir el orden de los datos.

Los métodos de análisis que se emplearon están relacionados con la forma en que se espera procesar la información para luego generalizar los resultados obtenidos. El primer método fue procesar la información a través del análisis descriptivo, el cual permitió resumir toda información obtenida por medio de tablas y figuras. El segundo método fue la estadística inferencial, donde se utilizó la prueba de correlación de Spearman, lo cual permitió determinar el grado de influencia que existe entre las variables de estudio. Por último, la investigación tuvo como soporte el Código de Ética establecido en la Universidad César Vallejo dentro de sus políticas de investigación, donde se establecen los lineamientos para el buen ejercicio de la investigación. Dentro de ellos tenemos a la autonomía: No se le obliga al encuestado a contestar las preguntas formuladas en el cuestionario, se respeta su decisión de participación. La justicia: No hay discriminación de ningún participante se respeta a todos por igual. La beneficencia: Según los resultados obtenidos se procederá emitir un informe a la institución, así como también acciones de mejora a las debilidades encontradas como hallazgo. Y por último la integridad humana: Se toma en cuenta de manera relevante la participación del estudiante respetando su contexto social.

3. Resultados

Los resultados se basan en función a los objetivos establecidos en este artículo y los cuales han sido corroborados en las siguientes tablas:

La influencia de la gestión municipal en el desempeño laboral

Para determinar la influencia se tomó en cuenta el resumen del modelo donde detalla que el $R = 0,829$ muestra una relación alta, así también se evidencia un coeficiente de determinación (R cuadrado = 0,684) que tiene una variación significativa, por ello se afirma que la gestión municipal influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1: Resumen del modelo de regresión: gestión municipal y el desempeño laboral.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,829 ^a	,687	,684	8,002
a. Variables predictoras: (Constante), Gestión Municipal				
b. Variable dependiente: Desempeño laboral				

Se ha obtenido el valor del Anova para determinar si existe el modelo de regresión, en función a lo observado y según el Sig. = 0,000 muestra que, si existe el modelo de regresión, esto corrobora la hipótesis del investigador, para determinar que la gestión municipal influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 2.

Tabla 2: Anova para el modelo de regresión: gestión municipal y el desempeño laboral.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18244,417	1	18244,417	284,904	,000 ^b
	Residual	8324,825	130	64,037		
	Total	26569,242	131			
a. Variable dependiente: Desempeño Laboral						
b. Variables predictoras: (Constante), Gestión Municipal						

Los coeficientes del modelo de regresión que explica la influencia de la gestión municipal sobre del desempeño laboral. Los resultados del T student sugieren que la gestión municipal influye de manera significativa ($P \leq 0.05$) sobre el desempeño laboral, con lo que se formula el siguiente modelo: Desempeño laboral = 1183 + 0,486 Gestión municipal. Como se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3: Modelo de Regresión lineal de la Gestión Municipal y el desempeño laboral.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,183	2,692		,439	,000
	Gestión Municipal	,486	,029	,829	16,879	,000
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						

Estos resultados son similares a lo realizado por Silva, Guerrero, Córdova (2020) quienes manifestaron que para obtener una gestión eficiente es importante que el colaborador se sienta satisfecho con lo que realiza, asignándole sus responsabilidades con antelación para que las realice con esmero y sea un ente operativo en la contribución de los logros institucionales. Por otro lado, Bautista y Delgado (2020) en su investigación realizada concluyen que cuando no existe una adecuada gestión municipal es alta la probabilidad que no se cumplan con los objetivos de la organización y sumado a esto, no se propicia un compromiso laboral de parte de los colaboradores. En la misma línea, Quispe (2021) coincide en determinar que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. Y esto se ve respaldado por Nieto (2018) quien menciona que cuando existe una buena gestión municipal esto se ve reflejado en la buena administración del recurso humano, financiero y materiales. Así también, Palmar et al. (2014) menciona que es importante que los colaboradores se adapten a las exigencias de la institución para que se vea evidenciando el grado de profesionalismo y responsabilidad en las actividades asignadas.

Influencia de las dimensiones de la gestión municipal en el desempeño laboral

Para determinar la influencia se tomó en cuenta el resumen del modelo donde detalla que el $R = 0,553$ muestra una relación alta, así también se evidencia un coeficiente de determinación (R cuadrado = $0,306$) que tiene una variación significativa, por ello se afirma que la planificación influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4: Resumen del modelo de regresión: Planificación y Desempeño laboral.

Resumen del modelo ^b						
Modelo	R cuadrado		Error típ. de la estimación		F	Sig.
1	,553 ^a	,306	,301	11,908		
a. Variables predictoras: (Constante), Planificación						
b. Variable dependiente: Desempeño laboral						

Se ha obtenido el valor del Anova para determinar si existe el modelo de regresión, en función a lo observado y según el Sig. = $0,000$ muestra que, si existe el modelo de regresión, esto corrobora la hipótesis del investigador y se afirma que la planificación si influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 5.

Tabla 5: Anova para el modelo de regresión: Planificación y Desempeño laboral.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8134,411	1	8134,411	57,363	,000 ^b
	Residual	18434,831	130	141,806		
	Total	26569,242	131			
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						
b. Variables predictoras: (Constante), Planificación						

Los coeficientes del modelo de regresión que explica la influencia de la planificación sobre el desempeño laboral. Los resultados del T student sugieren que la planificación influye de manera significativa ($P \leq 0.05$) sobre el desempeño laboral, con lo que se formula el siguiente modelo: Desempeño laboral = $13,611 + 1,546$ Planificación. Como se puede observar en la tabla 6.

Tabla 6: Modelo de Regresión lineal de la Planificación y el desempeño laboral.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	13,611	4,282		3,179	,002
	Planificación	1,546	,204	,553	7,574	,000
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						

Los resultados son comparados con lo demostrado por Tapia, Muñoz y Trelles (2022) quienes evidenciaron que los elementos preponderantes que determinan una gestión municipal eficiente es la planificación y el liderazgo. Concluyendo que, es importante que en el gobierno local se cuente con políticas de planificación que permita orientar su accionar; así como también el liderazgo de parte del responsable directo de la dirección de las municipalidades que demuestren ética y honestidad en su gestión y que propicie que su equipo de trabajo aporte al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, Cuong et al. (2021) los cuales reflejan el proceso a través del método de

regresión lineal obteniendo como resultado que un desempeño favorable en la gestión pública permite obtener una curva ascendente favorable de gobernanza y más aún en la planificación de las actividades.

Para determinar la influencia se tomó en cuenta el resumen del modelo donde detalla que el $R = 0,773$ muestra una relación alta, así también se evidencia un coeficiente de determinación (R cuadrado = 0,597) que tiene una variación significativa, por ello se afirma que la organización influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 7.

Tabla 7: Resumen del modelo de regresión: Organización y Desempeño laboral.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,773 ^a	,597	,594	9,078
a. Variables predictoras: (Constante), Organización				
b. Variable dependiente: Desempeño laboral				

Se ha obtenido el valor del Anova para determinar si existe el modelo de regresión, en función a lo observado y según el Sig. = 0,000 muestra que, si existe el modelo de regresión, esto corrobora la hipótesis del investigador y se afirma que la organización si influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 8.

Tabla 8: Anova para el modelo de regresión: Organización y Desempeño laboral.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	15856,462	1	15856,462	192,419	,000 ^b
	Residual	10712,780	130	82,406		
	Total	26569,242	131			
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						
b. Variables predictoras: (Constante), Organización						

Los coeficientes del modelo de regresión que explica la influencia de la organización sobre el desempeño laboral. Los resultados del T student sugieren que la organización influye de manera significativa ($P \leq 0.05$) sobre el desempeño laboral, con lo que se formula el siguiente modelo: Desempeño laboral = 9,520 + 1,398 Organización. Como se puede observar en la tabla 9.

Tabla 9: Modelo de Regresión lineal de la Organización y el desempeño laboral.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	9,520	2,682		3,549	,001
	Organización	1,398	,101	,773	13,872	,000
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						

Esto está respaldado por Taušová, et al. (2020) y Orellana et al. (2016) menciona que a través de la etapa de la organización se asigna las funciones y responsabilidades a todos los responsables de las distintas áreas, previa planificación de éstas; y se realiza un control de cumplimiento según las jerarquías establecidas dentro de la institución. Bernardo, Ramírez y Parra (2021) sostienen que para obtener un desempeño laboral eficiente es importante que se atribuyan los puestos de trabajo según las potencialidades y perfiles del profesional detallándole las responsabilidades y funciones que debe realizar dentro de la institución; estimulándolos a través de un reconocimiento o incentivos salariales digno que traten de cubrir sus necesidades y puedan así desempeñarse de manera favorable y positiva.

Para determinar la influencia se tomó en cuenta el resumen del modelo donde detalla que el $R = 0,790$ muestra una relación alta, así también se evidencia un coeficiente de determinación (R cuadrado = 0,624) que tiene una variación significativa, por ello se afirma que la dirección influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 10.

Tabla 10: Resumen del modelo de regresión: Dirección y Desempeño laboral.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,790 ^a	,624	,621	8,765
a. Variables predictoras: (Constante), Dirección				
b. Variable dependiente: Desempeño laboral				

Se ha obtenido el valor del Anova para determinar si existe el modelo de regresión, en función a lo observado y según el Sig. = 0,000 muestra que, si existe el modelo de regresión, esto corrobora la hipótesis del investigador y se afirma que la dirección si influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 11.

Tabla 11: Anova para el modelo de regresión: Dirección y Desempeño laboral.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	16580,897	1	16580,897	215,803	,000 ^b
	Residual	9988,345	130	76,833		
	Total	26569,242	131			
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						
b. Variables predictoras: (Constante), Dirección						

Los coeficientes del modelo de regresión que explica la influencia de la dirección sobre el desempeño laboral. Los resultados del T student sugieren que la dirección influye de manera significativa ($P \leq 0.0.5$) sobre el desempeño laboral, con lo que se formula el siguiente modelo: Desempeño laboral = 6,616 + 2,020 Dirección. Como se puede observar en la tabla 12.

Tabla 12: Modelo de Regresión lineal de la Dirección y el desempeño laboral.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	6,616	2,727		2,426	,017
	Dirección	2,020	,138	,790	14,690	,000
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						

Este resultado se debe a que aún en esta fase de la gestión municipal, el líder de la organización debe enfocarse en propiciar la unión y las buenas relaciones entre el personal que labora en la institución; para que todos en conjunto sumen esfuerzos y se concreten los objetivos propuestos en el plan estratégico (Trejo, et al., 2018; Orellana et al. 2016).

Para determinar la influencia se tomó en cuenta el resumen del modelo donde detalla que el R = 0,848 muestra una relación alta, así también se evidencia un coeficiente de determinación (R cuadrado = 0,720) que tiene una variación significativa, por ello se afirma que el control influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 13.

Tabla 13: Resumen del modelo de regresión: Control y Desempeño laboral.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,848a	,720	,718	7,566
a. Variables predictoras: (Constante), Control				
b. Variable dependiente: Desempeño laboral				

Se ha obtenido el valor del Anova para determinar si existe el modelo de regresión, en función a lo observado y según el Sig. = 0,000 muestra que, si existe el modelo de regresión, esto corrobora la hipótesis del investigador y se afirma que el control si influye en el desempeño laboral. Como se puede observar en la tabla 14.

Tabla 14: Anova para el modelo de regresión: Control y Desempeño laboral.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19127,668	1	19127,668	334,149	,000 ^b
	Residual	7441,575	130	57,243		
	Total	26569,242	131			
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						
b. Variables predictoras: (Constante), Control						

Los coeficientes del modelo de regresión que explica la influencia del control sobre el desempeño laboral. Los resultados del T student sugieren que el control influye de manera significativa ($P \leq 0.05$) sobre el desempeño laboral, con lo que se formula el siguiente modelo: Desempeño laboral = 6,786 + 1,506 Control. Como se puede observar en la tabla 15.

Tabla 15: Modelo de Regresión lineal del control y el desempeño laboral .

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	6,786	2,196		3,090	,002
	Control	1,506	,082	,848	18,280	,000
a. Variable dependiente: Desempeño laboral						

Además, Bautista y Delgado (2020) encontró que algunas municipalidades no invierten todo el presupuesto asignado en proyectos que benefician a la población por lo que tiene que devolver parte del presupuesto generando una gestión ineficiente ya que no hay un control adecuado para dicha acción y una insatisfacción de parte del personal que labora, Asimismo, Quispe (2021) evidenció que en la gestión municipal (56.7%) y en el desempeño laboral (60%) además de las dimensiones de planeación, organización, dirección y control el nivel que predomina es el regular. Asimismo, existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio y sus dimensiones.

4. Conclusiones

Se encontró que, la gestión municipal influye en el desempeño laboral ya que se muestra un $R = 0,829$ y un Anova significativo ($p = 0.000$) lo fundamenta, con ello se concreta que, la responsabilidad que tiene la gestión municipal afecta directamente al desempeño laboral. Se concluye que la planificación también influye en el desempeño laboral ($R = 0,553$). Eso demuestra que, al planificar adecuadamente actividades que orienten a cumplir las metas, afectará positivamente en el compromiso del trabajador y por ende en su desempeño. Se evidencia que la organización también influye en el desempeño laboral ($R = 0,773$). Ello demuestra que al tener una organización bien planificada y con los recursos necesarios los colaboradores pueden sacar su mayor potencial y con ello desempeñarse de manera idónea y añadido a eso la satisfacción del capital humano será positiva. La dirección también influye en el desempeño laboral ($R = 0,790$) y eso demuestra que la dirección dentro de la institución tiene normativas alineadas a obtener el mejor desempeño del colaborador y también de generar satisfacción del capital humano. Se encontró que el control también influye en el desempeño laboral ($R = 0,848$), ya que en la institución existe una planificación de auditoría y evaluación que se cumple casi en su totalidad con la intención de generar una retroalimentación para optimizar el desempeño laboral y con ello elevar la satisfacción del capital humano.

5. Referencias bibliográficas

- Aliendre, F. (2013): Modelo de gestión municipal participativa. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. Estado y Sociedad 1(10).
- Baena, G. (2017): Metodología de la investigación. Serie integral por competencias. (3a ed.). Grupo editorial Patria. México.
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020): Evaluation of administrative management to improve job performance in municipal management. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4 (2).

- Bernardo, H., Ramírez, R., y Parra, M. (2021): Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. Corporación Universidad de la Costa.
- Casiano, A., & Cueva, E. (2020): Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(2), 157–165.
- Cuong, N., Long, G., Anh, T., & Huyen, D. (2021): Do Good Governance and Public Administration Improve Economic Growth and Poverty Reduction? The Case of Vietnam. *International Public Management Journal*, 24:1, 131161.
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020): Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014): *Metodología de la investigación* (6a. ed. -). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C (2018): *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- López, A. (2020): Municipal Management and Quality of Public Service in Tingo Maria. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades Desafíos*, 11(1); 25-31.
- Manjarrés A., Castell R. y Luna C. (2013): Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias. *INGENIARE*, 8 (15), 11-29.
- Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (2013): El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Nieto, A. (2018): El plan estratégico y la mejora de la gestión pública..
- Palmar R. y Valero U. (2014): Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara del Estado de Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014): Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático. México: EA.
- Quispe, D. (2021): Gestión municipal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Palca – Tacna.
- Roncall, E. (2019): Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección de Educación de Lima Provincia (DRELP), Huaura.
- Silva, D., Guerrero, M.y Cordova, U. (2020). Municipal Management, measuring the Incidence of the Participatory Budget and Labor Performance; case: Municipality of la Molina. *INNOVA Research Journal*, 5 (3), 93-102
- Tapia.E., Muñoz, E., & Trelles, F. (2022): [Systematization of the elements that influence the effectiveness of municipal public management in the city of Cuenca - Ecuador] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, , 104-117.
- Taušová, M., Mihaliková, E., Čulková, K., Stehlíková, B., Tauš, P., Kudelas, D., Štrba, L., & Domaracká, L. (2020): Analysis of municipal waste development and management in self-governing regions of Slovakia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14).
- Trejo, Z., Hernández, T., Moreno, Z., & Castellano, I. (2018): Gestión Pública y Desarrollo Sostenible: Expresión de la Responsabilidad Social. 6654- 6667.
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021): Administrative management and work climate, in the provincial municipality of Santa, Ancash: *Revista Qualitas*. 22 (1).