



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del
distrito de Los Olivos – Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Quispe Caira, Raul (ORCID: 0000-0003-0229-544)

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: 0000-0002-3187-6406)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia y docentes por el apoyo permanente en mi carrera.

Agradecimiento

A mi asesora de tesis, por haberme brindado su apoyo en las etapas del desarrollo de este proyecto.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido.....	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	50

Índice de Tablas

Tabla 1 confiabilidad de instrumento gestión municipal	25
Tabla 2 Confiabilidad de instrumento desempeño laboral.....	26
Tabla 3 Niveles de gestión municipal	27
Tabla 4 Niveles de gestión municipal por dimensiones municipal por dimensiones	27
Tabla 5 Niveles de desempeño laboral	29
Tabla 6 Niveles de desempeño laboral por dimensiones	29
Tabla 7 Relación entre gestión municipal y desempeño laboral.....	30
Tabla 8 Relación entre desarrollo organizacional y desempeño laboral	30
Tabla 9 Relación entre finanzas municipales y desempeño laboral	31
Tabla 10 Relación entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral	32
Tabla 11 Relación servicios y proyectos con desempeño laboral	33

Resumen

La gestión municipal constituye la realización de todas aquellas acciones a cargo del gobierno municipal que tienen como finalidad la atención de las necesidades de los ciudadanos que conduzcan al desarrollo de la localidad teniendo en consideración que para dicho fin es necesario contar con un equipo humano necesario y competente. En ese entender, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos, 2021. Para ello, la metodología elegida estuvo conformada por un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 133. Los resultados mediante la contratación de hipótesis revelaron un valor de Rho de 0.711, positivo indicando la existencia de una relación considerable entre las variables, con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Palabras Clave: gestión municipal, desempeño laboral, servidores públicos, gobierno local.

Abstract

The municipal management constitutes the realization of todas las acciones a cargo del gobierno municipal cuyo objetivo es atender las necesidades de los ciudadanos que conducen al desarrollo de la localidad, teniendo en cuenta que para ello es necesario contactar con un equipo humano. In este sentido, the present investigation tiene como objetivo determinar the relación between the municipal management y el desempeño en el trabajo in el Municipio del Distrito de Los Olivos, 2021. Para ello, la metodología elegida se compuso de un enfoque cuantitativo y un tipo investigation fundamental level. descriptive correlacional, con a non-experimental transversal design. La población estuvo conformada por 133. Los resultados al asumir la hipótesis reveals a Rho valor of 0.711, indicating positively the existence of a considerable relation between the variables, with a significance valor of 0.000 ($p < 0.05$), por lo que the hipótesis nula is rechaza y se acepta the hipótesis alternativa. Existe una relación entre la gestión municipal y el desempeño en el trabajo en el Municipio del Distrito de Los Olivos-Lima, 2021.

Keywords: municipal management, job performance, public servants, local government.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel del mundo es evidente que varios países así como por ejemplo Honduras uno de los países latinoamericanos con mayor pobreza en la región tiene una gestión municipal la cual no logrado que estén activos y logren un desarrollo en cuanto los principales procedimientos y automatización de diferentes servicios públicos lo cual relacionado a un desempeño laboral de los empleados estatales vemos Que los funcionarios y servidores públicos trabajan en base a un modelo antiguo es decir una gestión tradicional de manera presencial y manual. En este sentido el nivel municipal de igual manera trabajadores y ciudadanos se enfrentan a diferentes problemas que existen a diario en el marco de un procedimiento orientado al ciudadano que busca ser el ideal, pero sin embargo en la realidad es todo lo contrario por el carácter en parte manual de estos procesos y también por la respuesta día de los gestores encargados de realizar 1 jefatura o Liderazgo óptimo y eficiente respecto de sus instituciones (Hernández, 2015, p.34).

Tomando en consideración de que la administración pública o en todo caso el estado se encuentra al Servicio del ciudadano y que por dicha razón uno de sus funciones principales es dar la oportunidad para que los ciudadanos se puedan desarrollar de una manera plena no obstante en la práctica y la realidad es otro resultado como por ejemplo en Chile no es ajena a dicha realidad puesto que el sistema que existe en el aparato Estatal a nivel municipal se ha presentado afectada por muchas reformas teniendo como resultado una gestión ineficiente de los recursos públicos asignados para la función municipal de otorgar bienestar a los ciudadanos. (Morales, 2011, p.45)

A nivel nacional la gestión de los gobiernos locales, como expresión de una autentica democratización y participación vecinal en la solución de los problemas de la comunidad no ha merecido una atención adecuada, por estar concentrados todo el poder en el centralismo. En el último cuarto de siglo que acaba de concluir paralelamente con el fin de siglo y del milenio en el país se ha incrementado la necesidad de realizar un análisis del desempeño laboral en el ámbito de la gestión pública. (Castillo, 2004, p.56).

Es evidente la existencia de diversas falencias en las municipalidades distritales del Perú y en particular en la del distrito de Los Olivos en la cual los problemas son

ocasionados en mayor parte por factores de político económico y sociales los cuales han sido por una causa de gestión municipal ineficiente lo que ha contribuido la existencia de un desempeño laboral lamentable Por lo cual este juega un rol muy importante Ya que se traduce en servicios de baja calidad hacia el ciudadano por lo que corresponde dar una solución a esta situación problemática al respecto es necesario mencionar la ausencia de liderazgo en la jefatura de esta institución relacionado a una falta de cumplimiento o inexistencia de objetivos estratégicos los cuales deberían estar centrados y alineados hacia el ciudadano del distrito (Briceño, 2016, p.67).

La Municipalidad distrital de Los Olivos no es ajena a la problemática que evidencian muchas entidades del estado; por lo tanto, Es así que la municipalidad distrital que ha sido estudiada en el presente trabajo también forma parte de la problemática explicada en los párrafos precedentes lo que evidencia que el aparato Estatal similares patrones de gestión al respecto se entiende la gran queja de la ciudadanía sobre la gestión municipal que desarrollan estas entidades a nivel local la cual es una labor bastante importante y genera un impacto directo en una parte de nuestra población la cual tiene muchas expectativas respecto a sus gobernantes sin embargo estas son desamparadas por las falencias que se observa en nuestra realidad.

En cuanto al problema general fue el siguiente: ¿Cuál es la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021? Respecto a los problemas específicos fueron los siguientes a. ¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021?, b. ¿Cuál es la relación entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021?, c. ¿Cuál es la relación entre gobernabilidad democrática desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021?, d. ¿Cuál es la relación entre servicios y proyectos y el desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021?.

La justificación en lo teórico permitirá conocer científicamente las razones por la cual es importante la relación en las variables de estudio entre como son gestión municipal y desempeño laboral.

En la práctica el presente trabajo de investigación se justifica porque nos permitirá proponer la aplicación de políticas públicas de solución respecto al desempeño

laboral respecto de la gestión municipal en la Municipalidad de Los Olivos.

En la justificación social, el presente trabajo constituirá un referente para tener una visión de la gestión municipal y frente a ello plantear políticas públicas orientadas a mejorar el servicio ofrecido a la ciudadanía.

En lo metodológico sentará las bases metodológicas para futuros trabajos de investigación sobre desempeño laboral respecto de la gestión municipal en otras dependencias municipales e instituciones públicas.

Objetivo general el siguiente, Determinar la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Los objetivos específicos se plantean de la siguiente forma:

a. Determinar cuál es la relación entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021. b. Determinar cuál es la relación entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021. c. Determinar cuál es la relación entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021. d. Determinar cuál es la relación entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

La hipótesis general sería la siguiente:

Existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Respecto a las hipótesis específicas sería:

a. Existe relación positiva entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021, b. Existe relación positiva entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021, c. Existe relación positiva entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021. d. Existe relación positiva entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la revisión que se ha realizado en el presente trabajo se han hallado los trabajos previos relacionados al tema en cuestión es así que a nivel internacional tenemos Carrillo y Guevara 2019, modelo de gestión pública y desempeño laboral este trabajo Fue realizado en el país Ecuador en Vivo que tuvo como objetivo analizar a los trabajadores estatales en un modelo de gestión Asimismo se utilizó una metodología no experimental transaccional descriptiva de enfoque cuantitativo realizando la medición para establecer la certeza de los resultados se empleó procesamiento estadístico para establecer las generalidades con en base al análisis de muestras aleatorias Asimismo se trabajó con una población de servidores públicos de una cantidad de 133 y la muestra fue total es decir se trabajó con todos los individuos concluyendo que los empleados públicos no resulta suficiente para determinar con seguridad el papel que desempeñan los funcionarios públicos en el proceso de gestión de las organizaciones a nivel municipal.

Por su parte Gruezo (2017) de Ecuador llegó a cabo su investigación llamada análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del municipio cantón Rioverde el mismo que tuvo como objetivo demostrar una técnica para lograr analizar el desempeño laboral de los funcionarios públicos de dicho municipio tiene consideración el análisis de estrategias específicas para poder encontrar los puntos débiles. Asimismo, se realizó una metodología que permitió analizar cómo se realiza el desempeño laboral en la misma que se utilizaron diferentes tipos de investigación, así como la básica descriptiva y explicativa esto ayudó a lograr encontrar información identificar dónde se encuentran los problemas a fin de plantear alternativas de solución para generar un cambio. En este sentido las funciones o responsabilidades finalmente se obtuvo que las fallas o debilidades que no permiten lograr un entorno laboral adecuado es la falta de una adecuada capacitación la cual es notoria en la situación en el área de trabajo puesto que no refleja un buen clima.

Asimismo, Córdova, Guerrero y Silva (2020), de Ecuador, en su trabajo de investigación titulado la gestión municipal la cual mide incidencia de presupuesto participativo está relacionado con un desempeño laboral en el municipio de la Molina en esta investigación se buscó encontrar si el desempeño de los servidores públicos y el manejo de presupuesto público afecta los resultados obtenidos por la

administración del municipio en este se utilizó como análisis la municipalidad de la Molina este estudio fue de enfoque cuantitativo por eso que se aplicó el instrumento cuestionario con el cual se recogió la información necesaria a fin de poder medir la incidencia en el presupuesto participativo.

Además tenemos Hernández y Rodríguez (2017) que en el trabajo realizado lleva como título factores influyentes en el marco de la gestión de organización alcaldía de Condega Nicaragua en este caso tuvo como objetivo la investigación conocer un tema importante y de interés general, específicamente siendo la unidad de análisis una entidad pública la cual involucra a la sociedad sobre el interés por saber si los trabajadores municipales realizan correctamente su función orientado al ciudadano, asimismo el trabajo tuvo nivel de estudio descriptivo con un enfoque mixto determinando los factores que influyen en el desempeño laboral dentro de un marco de organización, de igual manera se aplicó los instrumentos a fin de recoger la opinión de los colaboradores de la entidad pública respecto del desempeño laboral la gestión organizativa de la gestión además las técnicas utilizadas para recoger la información necesaria con la entrevista y la encuesta con el fin de poder ampliar la información la misma, cómo se hace para medir la realidad problemática existente en esta entidad pública y poder realizar las recomendaciones que corresponda y mejorar la gestión actual de dicha entidad pública en el aspecto desempeño laboral y el rendimiento institucional. Se obtuvo como resultados que la entidad pública estudiada no posee un método específico para realizar una evaluación adecuada del desempeño sin embargo existe una buena gestión de organización.

Finalmente Jara et al. (2018) en su trabajo de investigación llamada gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública del país de Venezuela la misma que tuvo como objetivo conocer cuál es la incidencia del talento humano en la mejora de la gestión y desempeño laboral en el sector público, es decir en los servidores de las entidades del estado y específicamente en el Ministerio de salud durante un período del año 2018. Asimismo utilizó como metodología deductiva y fue de un diseño no experimental transversal cabe mencionar que se aplicó un muestreo no probabilístico y la técnica de la encuesta teniendo como resultado que la mayor parte fue cuando el 4% de la gestión de talento humano es adecuada incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública.

En cuanto a los antecedentes de carácter nacional podemos mencionar después de haber realizado una búsqueda de información al siguiente autor cómo es Tovar (2016) que en su trabajo llamado la gestión de la inversión pública y su relación el desempeño laboral realizado en la municipalidad de Mariscal Nieto siendo una investigación de tipo básica Asimismo correlacional y transversal de lo cual podemos decir que la población fue conformada por 105 individuos de las áreas comprometidas y relacionadas estrechamente con proyecto de inversión estatal de esta población fue elegida 26 personas Quiénes fueron la muestra de tipo no probabilística utilizando como instrumento el cuestionario obteniendo como resultado que existe una relación directa entre gestión de proyectos de inversión pública y desempeño laboral lo cual fue de gran utilidad dicha información para poder hacer las recomendaciones necesarias a la entidad pública y poder obtener mejores resultados a futuro.

También podemos mencionar a Marrufo y Pacherez (2020) quienes realizaron una investigación titulada desempeño laboral, la cual fue realizada en la municipalidad del distrito de Rioja y tuvo como objetivo lograr identificar cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores públicos que laboran en dicha entidad. Asimismo fue de tipo no experimental descriptiva cabe mencionar que la muestra estuvo compuesta por 105 servidores públicos bajo régimen laboral contratado, se utilizó como instrumento de recolección de información los cuestionarios obteniendo como un resultado que la percepción del funcionario y servidor público es de nivel regular con un 77.8%, esto concluye que existe un rendimiento laboral del nivel regular de los trabajadores demostrando que no están cumpliendo completamente con sus funciones de una manera eficaz teniendo como reto corregir dichas fallas para lograr un adecuado servicio municipal y entrada al ciudadano completamente.

Bautista y Delgado (2020), con su investigación titulada evaluación de la gestión administrativa para la mejora del desempeño laboral tuvo como objetivo estudiar a nivel de gestión municipal encontrar si es que existen una gestión administrativa adecuada respecto al desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la entidad. Asimismo, la unidad de análisis está compuesta por dichos empleados y se utilizó la técnica de la encuesta, de esta manera se recolectó la información evidenciando que la municipalidad no lleva la gestión de manera eficiente tiene

consideración qué año tras año está devuelve un porcentaje importante del presupuesto público asignado lo cual están destinados para proyectos de interés del ciudadano. Asimismo, se ha evidenciado de que no han realizado las acciones necesarias en la etapa de pandemia del covid-19 esto se adiciona qué no existe una comunicación adecuada entre las zonas más pobres de la región y la entidad municipal también es necesario mencionar que los trabajadores no poseen de una forma definida cuáles son sus funciones respectivas en el cargo que poseen.

De otro lado Alomia y Cruzado (2020), en su trabajo de investigación titulado el desempeño laboral en los trabajadores públicos, teniendo como entidad de estudio a la municipalidad de Los Olivos, este tuvo como objetivo lograr determinar cuál es el nivel de percepción el desempeño de estos servidores públicos. Asimismo fue de tipo descriptiva no experimental habiéndose utilizado una muestra de 60 trabajadores a los cuales se le aplicó el instrumento de cuestionario y luego el procesamiento estadístico correspondiente habiéndose obtenido como resultado qué existe un nivel moderado de desempeño laboral en los servidores públicos de esta entidad. Asimismo estos ven como necesario tener una actividad con planificación que permita brindar un servicio de calidad a los ciudadanos, además los trabajadores perciben que tienen un rendimiento y una dedicación adecuada dentro de la entidad pública.

Finalmente Cieza y Silva (2021) en su investigación titulada gestión y desempeño laboral en los servidores municipales la misma que tuvo como objetivo realizar un análisis de estos colaboradores respecto a su desempeño y la gestión en el ámbito municipal, fue aplicado una metodología bibliográfica y una investigación documental los resultados principalmente basados en la definición de la importancia de la entidad pública en el desarrollo de la sociedad. Asimismo la característica de la gestión de los trabajadores municipales concluyendo que las entidades públicas están orientadas a obtener una gestión de recursos humanos adecuada y una organización estable. Asimismo, es importante qué las normas aplicadas sean legítimas obteniendo un buen desempeño de los colaboradores y de esta manera el servicio que reciben los ciudadanos será eficiente y oportuno cabe mencionar que según nuestra investigación sostiene que es importante los indicadores de medición de gestión en una organización de carácter municipal con la finalidad de poder medir

factores de gran representatividad como por ejemplo habilidades y capacidades. Respecto a la variable gestión municipal se puede definir como aquella tarea que se efectúan en el campo de las entidades públicas de nivel municipal para lograr objetivos y metas acordes con una planificación estratégica orientada a la ciudadanía. Asimismo esto a través de la correcta administración de los recursos asignados se debe obtener un correcto resultado realizando un manejo responsable cumpliendo con las funciones y ejecutando los recursos para los distintos sectores de la ciudadanía satisfaciendo las necesidades del poblador, Sistema de monitoreo de gestión pública (2016).

Asimismo según el Instituto Nacional de estadística (2017), refiriéndose al concepto de gestión municipal indica precisamente que es una de las obligaciones de los municipios lograr una planificación conjunta a las bases sociales y demostrar una función con rectitud y de manera ejemplar en los trabajos realizados en bien de la ciudadanía haciendo énfasis especial en los gastos y recursos públicos que tengan a su cargo con la finalidad de lograr una gestión transparente que fortalezca la imagen de grupo humano que administra los recursos estatales en favor del pueblo es así que una de las estrategias importantes y que debería ser una costumbre ya como es exponer dichas cifras a la comunidades, una manera efectiva y clara para que pueda existir confianza respecto de los órganos estatales frente a los ciudadanos.

Aguilar y Ramos (2009) indican que la gestión estatal en la actualidad tiene diferentes iniciativas que como objetivo comparten de manera integrada e individual a la transparencia frente a la comunidad. Asimismo el aumento de la participación de la comunidad en temas de aspectos públicos y el desarrollo de una mejor gestión municipal, asimismo este autor sostiene la existencia de diferentes teorías o tendencias que propician y respaldan el proceso de la descentralización de carácter cualitativo de manera amplia buscando alcanzar alianzas estratégicas entre el sector gubernamental el sector social y privado.

Es importante mencionar que acorde a Barillas et. al (2008) sostiene un método basado en un análisis el cuál debe estar unido el desarrollo social y el bienestar local es decir si la localidad tiene un bienestar de esta manera también todo el país obtendrá lo mismo esto se logra de manera o en medida que mejoremos la gestión

municipal es por ello que las municipalidades deben buscar mejorar cuatro importantes y principales dimensiones las cuales han sido estudiadas en relación a la gestión por ejemplo tenemos la primera dimensión a. desarrollo organizacional, segunda dimensión b. las finanzas municipales, tercera dimensión c. La gobernabilidad y cuarta dimensión d. Los servicios y proyectos los cuales se encuentran estrechamente relacionados con las competencias de índole municipal, de esta manera observamos que las municipalidades deben poseer una capacidad de desarrollo e implementación de estas dimensiones de manera óptima cuando nos referimos al desarrollo organizacional hacemos hincapié a qué estas organizaciones estatales deben poseer procesos claros planificados y monitoreados. Asimismo, deben lograr cambios con la tecnología logrando resolverlos problemas en toda su organización haciendo una demostración de valores en este proceso.

Respecto a la variable desempeño laboral, Gilbert, Freedman y Stoner (2003) afirmaron que esta variable es la forma como los individuos de una entidad realizan sus labores de manera eficaz para lograr sus objetivos comunes. Esto está siempre sujeto, siempre a las normas básicas contempladas con anticipación es así que este concepto planteado sobre el desempeño laboral está relacionado de una forma en la que los trabajadores cumplen eficientemente las funciones de la organización con la finalidad de lograr los objetivos establecidos.

Por otro lado, Chiavenato (2007) indicó que el desempeño se diferencia de un individuo a otro y depende de varios factores los cuales condicionan y tienen una influencia en él, es así que pueden ser a manera de una recompensa o un interés personal la determinación en una gran medida del esfuerzo sacrificio que realiza este individuo para obtener una relación óptima entre el costo y beneficio obtenido es así que pasa por una etapa de análisis y valoración de las circunstancias y la situación y podemos decir incluso hasta de tipo metodológica tomando en cuenta también su potencial propio.

Chiavenato (2007) también precisa que el desempeño se estructura en un procedimiento para lograr la estimulación o mejoramiento de un valor o cualidad de un individuo haciendo una evaluación de ellos en una organización para lo cual se aplican diferentes formas de procedimientos que son conocidos con diferentes nombres así tenemos entonces la evaluación del desempeño también la oración de

méritos y otros. Estos tipos de herramientas de evaluación tienen diferentes enfoques los cuales son aplicados dependiendo del tipo de organización y del objetivo que plantea cada una de ellas.

En resumen podríamos decir que el desempeño es un término que expresa eficiencia ya que las empresas casi siempre evalúan al personal de manera formal o informal y con una exigencia determinada Enriquez (2013) mencionó que los autores y los investigadores hoy en día indican que existen tres clases de conducta que explican el desempeño laboral es así que consideran que el desempeño de una función consiste en cumplir la obligación que contribuye a la producción de un bien o un servicio. Asimismo podría decir que es un civismo que forma parte de las acciones que va otorgar un adecuado ambiente laboral por ejemplo tratar respetuosamente a los compañeros de trabajo, otro ejemplo es comentar aspectos positivos y al contrario las cosas que dañan a la institución son la falta de productividad lo cual indica que no se está realizando un adecuado desempeño.

En cuanto a concepto de desempeño laboral existen estudios de diferentes autores relacionados la variable antes indicada en lo cual refieren que esta depende de diferentes y múltiples factores como por ejemplo características elementos o habilidades relacionados con una persona específica la cual debe demostrar y aplicar dichos elementos en el trabajo.

Davis y Newton (2008, p.21) establecieron el concepto de la variable antes de mencionados como aquellos elementos tales como comunicación trabajo en equipo capacidades o estándares de trabajo , etc. los cuales tienen como objetivo una maximización en el desempeño en una organización es decir un efecto positivo para el desarrollo del ambiente laboral del personal y de la organización como un todo Chiavenato(2011) precisó que respecto al desempeño este significa que es una capacidad en la cual se hace evidente mediante factores definidos y que poseen una valoración estos pueden ser por ejemplo los siguientes: actitud cooperativa disciplina discreción y responsabilidad y muchos otros más los cuales contribuyende manera directa al mejoramiento dónde la productividad de la organización.(p. 367).

Benavides (2002) indicó que respecto a la definición de desempeño este es cuando se realiza una mejora de las competencias del individuo es decir la competencia está

compuesta por comportamientos y habilidades que son percibidas por el entorno proveniente de la persona y qué aporta hacia la organización para cumplir con los objetivos institucionales una manera efectiva y eficiente. Asimismo indica que los estudios relacionados al aspecto organizacional son proyectados en tres formas de competencias principales estas consideran las competencias de tipo genéricas así como laborales y básicas.

Según Coutler y Robbins (2010, p.98) estableció que una forma de considerar y evaluar lo realizado por los encargados de las organizaciones como los gerentes es la función de atender a ciertas competencias necesarias para lograr los objetivos establecidos es decir existen 3 de las habilidades de tipo administrativas principales las cuales son técnicas, en segundo lugar humanas y último conceptuales. Asimismo cabe mencionar que el estudio respecto a las habilidades que poseen los colaboradores de la empresa es relevante así como sus competencias debido a que a través de ello tenemos conocimiento de cada trabajador y su habilidad de tal manera que en función a ese aspecto será de mejor aprovechamiento su potencial.

La evaluación de desempeño Chiavenato (2009) mencionó al respecto que este se constituye como procedimiento que valora el desempeño del trabajador este se entiende como una medida en la cual se cumple con los requisitos que exige el puesto y el cual realiza, es una apreciación y análisis de los recursos humanos y de su comportamiento en el cargo en cual labora.

El desempeño laboral, es considerado como una forma de evaluación de tipo dinámica ya que todos los colaboradores siempre se realizan una evaluación en donde los que realizan la función de evaluadores son en este caso el gerente la propia persona o individuo en todo caso son ambos. Wayne (2005) estableció que constituye una forma de evaluación y de verificación del desempeño laboral de manera individual o grupal es así que Araujo y Guerra (2007) indicaron que respecto al desempeño laboral este trata de la evaluación teniendo en consideración que como factor debe considerarse la ejecución alcanzada respecto del logro de los objetivos organizados de una entidad.

La eficacia del colaborador de una organización es necesaria para la misma entidad y también la satisfacción laboral Asimismo según Chiavenato (2009) en una

autovaloración de desempeño el individuo debe realizarse asimismo este análisis de una manera constante respecto de su actuación su eficacia y también la eficiencia con la cual realiza sus funciones esta autoevaluación sería de gran ayuda según ciertos criterios para que de esta manera pueda lograr sus objetivos y alcanzar sus metas debido a que las expectativas de un trabajador forma parte de la satisfacción de sus necesidades o carencias con el objetivo de mejorar su calidad de vida y mejorar sus puntos débiles de esta manera se busca realizar y mejorar diferentes métodos de evaluación del desempeño. Chiavenato (2009) también indicó que existen metodologías más usadas como por ejemplo la de escalas gráficas, asimismo elección forzada además investigación de campo etc.

Otra de las teorías que indican y definen la variable desempeño laboral es aquella que menciona que está determinado por una organización de diferentes elementos tales como personalidad productividad y autoevaluación el cual el colaborador se le solicita que haga un análisis de manera sincera de su desempeño.

Iturralde (2011) indicó que existen diferentes métodos para evaluar por ejemplo en el que utiliza evaluación por competencias en la cual debe existir una asociación entre la competencia y un desempeño específico es así que este desempeño específico debe ser de utilidad para la empresa o la organización. Asimismo es importante la evaluación del desempeño ya que esta tiene diversos beneficios para todos los componentes de la empresa es decir a los trabajadores a gerente a la institución incluso fuera de la empresa a la comunidad por ejemplo al gerente le sirve porque mejoran los niveles de desempeño de los colaboradores y tener conocimiento de qué nivel se encuentran ellos, para los colaboradores también es útil debido a que pueden conocer cuáles son las normas y las expectativas de la jefatura así como un análisis FODA permite que ellos mismos se autoevalúen.

Wayne (2005) indica que existen muchos beneficios respecto de la evaluación del desempeño ya que en este mundo deficiente es necesario integrarse y competir en un mercado globalizado, asimismo debe existir una retroalimentación en cuanto al desempeño con incentivos para que la productividad mejore en la empresa, asimismo en la globalización de existir una competencia pero esta necesariamente debe retroalimentarse en el tema de desempeño e incentivos para mejorar la productividad. Cabe mencionar que Stoner et. Al (2003) indicó que respecto al

compromiso institucional es una forma de sentimiento o capacidad que se enmarca dentro de factores como calidad de trabajo, que refleja una persona. (p. 47).

En este sentido se exponen las siguientes dimensiones de la variable desempeño laboral, tenemos en primer lugar a la dimensión 1: calidad del trabajo profesional esta conceptualizado como la capacidad del trabajador para realizar sus actividades diarias adecuadamente en el cargo que posee cotidianamente, en segundo lugar, tenemos a la dimensión 2: Responsabilidad laboral. Stoner et al (2003) señalo al conjunto de aptitudes de una persona para desempeñar una función y darle una valoración tal que se logra su cumplimiento con persistencia, en tercer lugar tenemos a la dimensión 3: Trabajo en equipo se define como la capacidad de llevar a cabo funciones de manera que se interrelacionan los individuos para lograr un objetivo común que va ser beneficioso para la organización y finalmente la Dimensión 4: Compromiso institucional como la capacidad de sentimiento de los colaboradores hacia la institución y está relacionado con calidad de trabajo, debido a que se logra una relación estrecha entre trabajador y organización de la cual sale los mejores resultados.

III. METODOLOGÍA

Es necesario mencionar que en el trabajo de investigación realizará requiere de un paradigma específico cuál considera la acciones y su coherencia para realizar en un determinado periodo de tiempo lo cual debe tener coherencia con la manera cómo se aplica la recolección de información y el análisis de la misma para lograr presentar en función a concepto del conocimiento es así que (Baptista, Fernández y Hernandez, 2016) indican que en relación al análisis de las ciencias sociales se aplican el paradigma positivista ha permitido que se realice un análisis en el área de ciencias sociales lo cual puede sustentarse con los comportamientos percepciones y la realidad . (Kerlinger y Lee 2002) en ese sentido asumimos una posición positivista con un enfoque cuantitativo a fin de dar respuesta la situación problemática de enseñanza remota.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Respecto a los trabajos de tipo básicos, poseen relevancia en la contribución del conocimiento teórico y se aplicó la prueba de hipótesis (Hernández et al, 2016), en ese sentido la presente investigación fue de tipo básica cumpliendo con las características antes descritas.

Diseño de investigación

Es concebido como un procedimiento a seguir para hallar una determinación coherente respecto a problemáticas determinadas y describir los factores características necesarias para el estudio de una o más variables de estudio. (Kerlinger y Lee, 2002), por ello se aplicó el diseño no experimental dado que se trata del análisis de una variable que no fue manipulada, asimismo es de corte transversal puesto que se realizó en momento de tiempo determinado el instrumento de recolección de datos a los participantes del presente estudio.

Alcance

El presente trabajo posee alcance correlacional, el mismo que busca medir el grado de correlación de dos variables de investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Posee un estudio correlacional causal, es decir se busca cierto nivel de predictibilidad en tanto exista una influencia entre las variables.

Variable independiente: Gestión Municipal

Definición conceptual

Aguilar y Ramos (2009) indican que la gestión estatal en la actualidad tiene diferentes iniciativas que como objetivo comparten de manera integrada cómo individual a la transparencia frente a la comunidad.

Definición Operacional

Barillas (2008) sostiene que la variable se compone por las dimensiones siguientes: el desarrollo organización, las finanzas municipales, la gobernabilidad y los servicios y proyectos los cuales se encuentran estrechamente relacionados con las competencias de índole municipal.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2009) mencionó que éste se constituye como procedimiento que valora el desempeño del trabajador este se entiende Como una medida en la cual se cumple con los requisitos que exige el puesto.

Definición operacional

Según Stoner (2003), la variable se medirá en función de sus dimensiones las cuales son constituidas por calidad del trabajo profesional, luego la: Responsabilidad laboral, Trabajo en equipo y finalmente Compromiso institucional.

Operacionalización de las variables

Según Hernández et, al, 2016, Carrasco, 2009, es un proceso relevante, puesto que se describe las variables en sus diversos componentes con la finalidad de conocer su conformación y la interrelación que existe entre ellos, de manera ordenada y concreta. (p.18).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Podemos concebir a la población como los individuos que comparten ciertos rasgos o características comunes según el trabajo de investigación que desarrollamos (Carrasco, 2009), así mismo esta puede ser finita o infinita, (Hernández, et al, 2016).

En este caso la población ha sido 133 funcionarios Municipalidad del distrito de Los Olivos, 2021 y se encuentran laborando en el presente año 2021 en las áreas administrativas relacionadas con la gestión municipal mediante régimen laboral.

Criterios de inclusión. Debido al tamaño de la población se consideró de acuerdo a la factibilidad y acceso del investigador estudiar a una parte de la población con una muestra aceptable para tener consistencia en los resultados del trabajo de investigación.

Criterios de exclusión

Se excluirá a los funcionarios que no sean parte del grupo humano o equipo de laboral de la municipalidad de los olivos, asimismo serán excluidos aquellos que no laboren en el área administrativa, que no posean las características indicadas líneas arriba.

Muestra

Según la teoría, Arias (2016) es un subgrupo que tiene representatividad y de carácter finito que se ha recogido de la población. (p.83).

Para la elección o el criterio para determinar la muestra fue aplicada la fórmula de población finita:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza (95%)

N = Universo o población (133)

p = probabilidad de éxito (0.50)

q = probabilidad de fracaso (0.50)

e = Error en la estimación (0.05)

Se aplicó la fórmula sobre la población con la cual se trabajó, en este caso se aplicó la técnica de muestreo probabilístico dando como resultado 100 individuos que fueron encuestados.

Unidad de análisis

Es aquella compuesta por todos los participantes del proceso de recolección de datos que en este caso fueron un número de cien, los cuales se pronunciaron respecto del problema de investigación del presente trabajo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Carrasco (2009) y de Hernández et al, (2016) la técnica son aquellos procedimientos que permiten realizar un conjunto de procesos los cuales tiene por fin un objetivo organizado, de manera científica y concreta. Para el presente caso se aplicó la técnica de la encuesta, la cual se caracteriza por recoger información directamente de los participantes que son la fuente de primera mano, además esto se realiza en un momento de tiempo determinado por lo que es transversal, teniendo en cuenta la coyuntura la técnica de la encuesta se aplicará de forma virtual.

Instrumentos

Aquellos documentos en este caso el cuestionario que sirven para realizar la recolección la sea en forma digital o en forma presencial, (Carrasco 2009; Hernández, 2016) a fin de lograr los objetivos planteados. Estos cuestionarios son los que permitirán directamente conocer la opinión de los participantes sobre un determinado tema, asimismo para el presente caso serán aplicados instrumentos para medir en primer lugar la gestión municipal y a continuación instrumento para medir el desempeño laboral.

Se utilizó en siguiente cuestionario para medir la variable Gestión Municipal

Ficha técnica de los instrumentos para la variable gestión municipal

Autores:	María Villalobos Figueroa (2020)
Adaptado:	Kelly Delgado (2020)
Objetivo del instrumento	Gestión Municipal

Forma de administración Individual
Tiempo 40 minutos

Ficha técnica de los instrumentos para la variable desempeño laboral

Autores: MINSA (Ministerio de Salud)
Adaptado: Mg. Llagas Chafloque (2015)
Objetivo del instrumento Medir el desempeño laboral
Forma de administración Individual
Tiempo 40 minutos

Validez

Según Hernández y Mendoza (2018), respecto a la validez hace referencia al grado en que un instrumento previamente diseñado tiene la capacidad de medir con exactitud las variables que verdaderamente deben ser consideradas para efecto de demostrar la vigencia de una determinada investigación. Se determinó con el juicio de 3 expertos en la materia relacionado al trabajo de investigación obteniéndose como resultado que los instrumentos cumplieron con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Cuando hablamos de la confiabilidad de un instrumento, nos referimos al nivel que su aplicación de manera permanente, continua a los mismos individuos, o a las muestras con las cuales se está trabajando, produce resultados similares. (Hernández y Mendoza 2018), dicha confiabilidad se determina a través de diversas técnicas. En la presente investigación hemos un valor del alfa de cronbach, 0,899 para el instrumento de gestión municipal y de 0,964 para el instrumento de desempeño laboral, lo que demostró la confiabilidad del instrumento para su aplicación.

Tabla 1
Confiabilidad de instrumento gestión municipal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	26

Tabla 2

Confiabilidad de instrumento desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	29

3.5 Procedimientos

La aplicación del instrumento se realizó de manera virtual, otorgándoles cuestionarios a la totalidad de encuestados, enviados vía correo electrónico por la coyuntura de la pandemia del coronavirus, asimismo se obtuvo las respuestas directamente y en el plazo de un día para responder al cuestionario correspondientes, indicaron además que las participaciones de los colaboradores fueron adecuadas.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de haber realizado la recolección y codificación de la información se procede al análisis de la información a través de los estadísticos correspondientes, insertando los resultados a través del software SPSS, teniendo como insumos la base de datos que luego se convertirá en los resultados mediante la aplicación de estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de contrastar nuestra hipótesis de investigación aplicando el coeficiente Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Con la finalidad de lograr un compromiso con los requerimientos éticos y deontológicos que merece un estudio superior de especialización, y en especial en el ámbito de gestión pública, se logró realizar las reuniones y coordinaciones que hicieron posible el cumplimiento del presente trabajo a fin de lograrlo sin inconvenientes y de manera adecuada, cuidando los valores éticos de beneficencia, no maleficiencia y respetando la autoría de la información recopilada. Asimismo, cabe indicar que la información recabada en los cuestionarios aplicados sólo será de uso exclusivo de esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la gestión municipal

Tabla 3

Niveles de gestión municipal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	10,0%
Regular	60	60,6%
Eficiente	29	29,4,0%
Total	100	100,0%

En la tabla 1, la distribución porcentual de la gestión municipal se describen los resultados respecto a la gestión de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, desde la percepción de 100 funcionarios que laboran en dicha entidad. Donde se observa que el 60.6% (60) percibe un nivel regular de gestión, seguido de un 29.4% (29.4) que lo considera como eficiente y un 10% (10) de los encuestados percibe un nivel deficiente. Del análisis, se determinó que el nivel de gestión municipal se encuentra en un nivel regular con tendencia a ser eficiente, desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 4

Niveles de gestión municipal por dimensiones

Nivel	Dimensiones							
	Desarrollo organizacional		Finanzas municipales		Gobernabilidad democrática		Servicios y Proyectos	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	16	16,3%	15	15,2%	5	5,4%	22	22,8%
Regular	69	69,6%	69	69,6%	40	40,2%	56	56,5%
Eficiente	14	14,1%	15	15,2%	54	54,3%	20	20,7%
Total	100	100,0%	100	100,0%	100	100,0%	100	100,0%

En la tabla 2, la distribución porcentual de las dimensiones de la gestión municipal se presenta el análisis de datos respecto a las dimensiones de la gestión municipal.

Donde se puede apreciar que en lo que respecta al desarrollo organizacional, la mayoría de los encuestados representados por el 69,6% lo considera como regular, seguido de un 14,1% que lo percibe como eficiente y un 16,3% que lo describe como deficiente. En los procedimientos relacionados a las finanzas municipales, el 69,6% considera que existe un nivel regular, un 15,2% percibe un nivel eficiente y un 15,2% lo categoriza como deficiente. En cuanto a los procedimientos orientados a la gobernabilidad democrática, el 40,6% percibe un nivel regular, el 54,3% considera que existe un nivel eficiente y un 5,4% lo ubica como gestión deficiente. Finalmente, en la dimensión servicios y proyectos, el 56,5% considera que existe un nivel regular, seguido de un 22,8% que lo ubica como deficiente y solo un 20,7% percibe un nivel eficiente.

De los resultados, se encontró una predominancia del nivel regular en las dimensiones desarrollo organizacional, finanzas municipales, gobernabilidad democrática y servicios y proyectos, en la Municipalidad de Los Olivos.

4.1 Resultados descriptivos del desempeño laboral

Tabla 5

Niveles de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,0%
Medio	50	50,0%
Alto	42	42,0%
Total	100	100,0%

En la tabla 3, la distribución porcentual del desempeño laboral se presentan los resultados del desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos. Donde se observa que el 50% de ellos considera que tienen un desempeño medio, el 42% presenta un nivel alto y solo el 8% manifestó poseer un nivel bajo de desempeño laboral. Del análisis, los funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos presentan un desempeño regular con tendencia a ser alto.

Tabla 6

Niveles de desempeño laboral por dimensiones

Nivel	Dimensiones							
	Calidad de trabajo		Responsabilidad		Trabajo en equipo		Compromiso institucional	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	10	10,0%	7	7,0%	8	8,0%	8	8,0%
Medio	61	61,0%	47	47,0%	63	63,0%	58	58,0%
Alto	29	29,0%	46	46,0%	29	29,0%	34	34,0%
Total	100	100,0%	100	100,0%	100	100,0%	100	100,0%

En la tabla 4, la distribución porcentual del desempeño por dimensiones se describen los niveles de desempeño según las dimensiones, donde se puede apreciar que en la dimensión calidad de trabajo, el 61% presenta un nivel medio, seguido de un 29% que manifiesta un nivel alto y un 10% de los encuestados considera que posee un nivel bajo de calidad en su trabajo. En la dimensión responsabilidad, el 47% presentó un nivel bajo, seguido de un 46% que se ubica en una categoría alta y un 7% manifestó un nivel bajo. En la dimensión trabajo en equipo, el 63% presentó un nivel medio, seguido de un 29% que considera un nivel alto y un 8% que presenta un bajo trabajo en equipo. Finalmente, en la dimensión compromiso institucional el 58% de los encuestados presentaron un nivel medio, un 34% presentó un nivel bajo y un 8% posee un nivel de bajo.

Del análisis, se estableció que los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos presentan un nivel medio de desempeño en las dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Ha: Existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos -Lima, 2021.

Tabla 7

Relación entre gestión municipal y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coeficiente de correlación	,815
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 7, se presentan los coeficientes de correlación para las variables gestión municipal y desempeño laboral, en una muestra de 100 funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos. Donde se observa un valor de Rho de 0.815 positivo indicando la existencia de una muy fuerte para las variables, con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0,05$), el cual permite explicar que la relación es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De los resultados, se demostró que existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos, 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación positiva entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Ha: Existe relación positiva entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Tabla 8

Relación entre desarrollo organizacional y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,711
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 8, se describen los coeficientes de correlación para la dimensión desarrollo organizacional y la variable desempeño laboral, en una muestra de 100 funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos. Donde se puede apreciar un valor de Rho de 0.711, positivo indicando la existencia de una relación considerable entre las variables, con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), el cual permite explicar que la relación es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Del análisis, se determinó que existe relación positiva entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación positiva entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Ha: Existe relación positiva entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Tabla 9

Relación entre finanzas municipales y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Finanzas municipales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
		,699 ,000
		N
		100

En la tabla 9, se describen los coeficientes de correlación para la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral, en una muestra de 100 funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos. Donde se puede apreciar un coeficiente Rho de 0,699, el cual describe una relación positiva considerable entre las variables, con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), indicando que la relación entre las puntuaciones analizadas es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De los resultados obtenidos, se determinó que existe relación positiva entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación positiva entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Ha: Existe relación positiva entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Tabla 10

Relación entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gobernabilidad democrática	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,799 ,000 100

En la tabla 10, se describen los coeficientes de correlación para la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral, en una muestra de 100 funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos. Donde se puede apreciar un coeficiente Rho de 0.799 positivo el cual permite explicar que entre las puntuaciones analizadas existe una relación positiva considerable, con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), indicando que la relación es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados permiten indicar que existe una relación positiva entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos, 2021.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación positiva entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Ha. Existe relación positiva entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

Tabla 11

Relación servicios y proyectos con desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Servicios	Coeficiente de correlación	,521
	y	Sig. (bilateral)	,000
	proyectos	N	100

En la tabla 11, se describen los coeficientes de correlación para la dimensión servicios y proyectos con la variable desempeño laboral, en una muestra de 100 funcionarios de la Municipalidad de Los Olivos. Donde se puede apreciar un valor de Rho de 0.521 positivo indicando la existencia de una relación positiva considerable entre las variables, con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), el cual permite explicar que la relación es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Del análisis, se determinó que existe una relación positiva entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos - Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados obtenidos se realizó la comparación respecto a la revisión que se ha realizado en el presente trabajo sobre los trabajos previos relacionados al tema en cuestión, en ese sentido pasaremos a revisar los trabajos a nivel internacional como el autor Carrillo y Guevara 2019, que en su investigación modelo de gestión pública y desempeño laboral que fue realizado en el país Ecuador en y que tuvo como objetivo analizar a los trabajadores estatales en un modelo de gestión.

Asimismo puesto que dicha investigación utilizó una metodología no experimental transaccional descriptiva de enfoque cuantitativo realizando la medición, a fin de establecer la certeza de los resultados se empleó procesamiento estadístico para establecer las generalidades en base al análisis de muestras aleatorias se trabajó con una población de servidores públicos de una cantidad de 133 y la muestra fue total es decir se trabajó con todos los individuos concluyéndose que no resulta suficiente para determinar con seguridad el papel que desempeñan los funcionarios públicos en el proceso de gestión de las organizaciones a nivel municipal.

Al respecto sobre nuestros resultados en el aspecto descriptivo tenemos que desde la percepción de 100 funcionarios que laboran en dicha entidad. Donde se observa que el 60.6% (60) percibe un nivel regular de gestión, seguido de un 29.4% (29.4) que lo considera como eficiente y un 10% (10) de los encuestados percibe un nivel deficiente. Del análisis, se determinó que el nivel de gestión municipal se encuentra en un nivel regular con tendencia a ser eficiente, desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. En este sentido se ha evidenciado con los resultados la situación de la gestión municipal lo cual resulta importante para estudiar el papel que desempeñan los servidores públicos de esta entidad.

Por su parte respecto los resultados de la investigación por Gruezo (2017) de Ecuador el cual realizó su investigación llamada análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del municipio cantón Rioverde el mismo que tuvo como objetivo demostrar una técnica para lograr analizar el desempeño laboral de los funcionarios públicos de dicho municipio tiene

consideración el análisis de estrategias específicas para poder encontrar los puntos débiles usando una metodología que permitió analizar cómo se realiza el desempeño laboral en la misma que se utilizaron diferentes tipos de investigación, así como la básica descriptiva y explicativa esto ayudó a lograr encontrar información identificar dónde se encuentran los problemas a fin de plantear alternativas de solución para generar un cambio. En este sentido las funciones o responsabilidades finalmente se obtuvo qué las fallas o debilidades que no permiten lograr un entorno laboral adecuado es la falta de una adecuada capacitación la cual es notoria en la situación en el área de trabajo puesto que no refleja un buen clima. Esto guarda relación con los resultados de nuestra investigación puesto también constituyeron información que son de ayuda para identificar dónde se encuentran los problemas a fin de plantear alternativas de solución para generar un cambio.

Asimismo, Córdova, Guerrero y Silva (2020), de Ecuador, en su trabajo de investigación titulado la gestión municipal la cual midió la incidencia de presupuesto participativo con un desempeño laboral en el municipio de la Molina en esta investigación se buscó encontrar si el desempeño de los servidores públicos y el manejo de presupuesto público afecta los resultados obtenidos por la administración del municipio en este se utilizó como análisis la municipalidad de la Molina este estudio fue de enfoque cuantitativo por eso que se aplicó el instrumento cuestionario con el cual se recogió la información necesaria a fin de poder medir la incidencia en el presupuesto participativo obteniéndose resultados positivos. En ese sentido comparte similares características la misma variable desempeño laboral de los servidores públicos lo cual guarda relación respecto al desempeño laboral dentro de una entidad municipal, siendo en nuestro caso también un resultado positivo.

Además siguiendo la tendencia de nuestra investigación a través de los resultados que nos muestran que existe relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral teniendo una importancia considerable nuestras variables dentro del estudio de la administración pública y habiendo tomado como unidad de análisis a la Municipalidad de Los Olivos, al respecto tenemos a Hernández y Rodríguez (2017) que en su trabajo titulado factores influyentes en el marco de la gestión de organización alcaldía de Condega Nicaragua, este caso tuvo como objetivo conocer un tema importante y de interés general, específicamente siendo la unidad de análisis

una entidad pública la cual involucra a la sociedad sobre el interés por saber si los trabajadores municipales realizan correctamente su función orientado al ciudadano.

Asimismo el trabajo tuvo nivel de estudio descriptivo con un enfoque mixto determinando los factores que influyen en el desempeño laboral dentro de un marco de organización, de igual manera se aplicó los instrumentos a fin de recoger la opinión de los colaboradores de la entidad pública respecto del desempeño laboral la gestión organizativa de la gestión además las técnicas utilizadas para recoger la información necesaria con la entrevista y la encuesta con el fin de poder ampliar la información la misma, cómo se hace para medir la realidad problemática existente en esta entidad pública y poder realizar las recomendaciones que corresponda y mejorar la gestión actual de dicha entidad pública en el aspecto desempeño laboral y el rendimiento institucional.

En ese caso se obtuvo como resultados que la entidad pública estudiada no posee un método específico para realizar una evaluación adecuada del desempeño sin embargo existe una buena gestión de organización lo que es una muestra que el estudio de estas variables es de gran ayuda para lograr una mejora en 3a administración municipal.

Lo indicado anteriormente tiene relación respecto de la labor realizada por el equipo humano de una entidad municipal porque se constituyen como un factor clave dentro del engranaje que lleva a cabo esta entidad del Estado, lo cual encuentra congruencia con lo opinado por Jara et al.(2018) en su trabajo de investigación llamada gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública del país de Venezuela la misma que tuvo como objetivo conocer cuál es la incidencia en el Ministerio de salud durante un período del año 2018. Asimismo utilizó como metodología deductiva y fue de un diseño no experimental transversal cabe mencionar que se aplicó un muestreo no probabilístico y la técnica de la encuesta teniendo como resultado que la mayor parte fue cuando el 4% de la gestión de talento humano es adecuada incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública.

Los equipos humanos que se componen en los municipios son un recurso muy importante, ya que numerosos autores coinciden con ello, y en este caso de la

presente investigación se ha llegado a la conclusión la relación existente justamente entre la gestión municipal y el desempeño laboral, esto tiene coherencia con lo mencionado por Tovar(2016) que en su trabajo llamado la gestión de la inversión pública y su relación el desempeño laboral realizado en la municipalidad de Mariscal Nieto siendo una investigación de tipo básica de nivel correlacional y de corte transversal de lo cual podemos decir que 26 personas que fueron la muestra de tipo no probabilística utilizando como instrumento el cuestionario obteniendo como resultado que existe una relación directa entre gestión de proyectos de inversión pública y desempeño laboral.

En el caso de algunas investigaciones no se ha logrado encontrar resultados del todo positivos respecto a la percepción del desempeño del funcionario público, así es el caso de mencionar a Marrufo y Pacherez (2020) quienes realizaron una investigación titulada desempeño laboral, la cual fue realizada en la municipalidad del distrito de Rioja y tuvo como objetivo lograr identificar cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores públicos que laboran en dicha entidad.

En dicho caso fue de tipo no experimental descriptiva cabe mencionar que la muestra estuvo compuesta por 105 servidores públicos bajo régimen laboral contratado, se utilizó como instrumento de recolección de información los cuestionarios obteniendo como un resultado que la percepción del funcionario y servidor público es de nivel regular con un 77.8%, esto concluye que existe un rendimiento laboral del nivel regular de los trabajadores demostrando que no están cumpliendo completamente con sus funciones de una manera eficaz teniendo como reto corregir dichas fallas para lograr un adecuado servicio municipal y entrada al ciudadano completamente.

Cabe mencionar que para Bautista y Delgado (2020), con su investigación titulada evaluación de la gestión administrativa para la mejora del desempeño laboral tuvo como objetivo estudiar a nivel de gestión municipal encontrar si es que existen una gestión administrativa adecuada respecto al desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la entidad tuvo como unidad de análisis dichos empleados y se utilizó la técnica de la encuesta, de esta manera se recolectó la información evidenciando que la municipalidad no lleva la gestión de manera eficiente tiene

consideración que año tras año está devolviendo un porcentaje importante del presupuesto público asignado lo cual están destinados para proyectos de interés del ciudadano. Esta investigación antes indicada tiene mucha relación con el trabajo realizado debido a que toma como variables de estudio justamente la gestión de la entidad y el desempeño laboral, lo cual es un factor importante para considerarla como una investigación que guarda coherencia con el estudio realizado.

De otro lado un estudio con características similares a los de la presente investigación en el punto de unidad de la entidad estudiada y además de tomar en cuenta el desempeño laboral fue el de Alomia y Cruzado (2020), en su trabajo de investigación titulado el desempeño laboral en los trabajadores públicos, teniendo como entidad de estudio a la municipalidad de Los Olivos, este tuvo como objetivo lograr determinar cuál es el nivel de percepción del desempeño de estos servidores públicos.

Asimismo fue de tipo descriptiva no experimental habiéndose utilizado una muestra de 60 trabajadores a los cuales se le aplicó el instrumento de cuestionario y luego el procesamiento estadístico correspondiente habiéndose obtenido como resultado que existe un nivel moderado de desempeño laboral en los servidores públicos de esta entidad. Asimismo estos ven como necesario tener una actividad con planificación que permita brindar un servicio de calidad a los ciudadanos, además los trabajadores perciben que tienen un rendimiento y una dedicación adecuada dentro de la entidad pública.

De igual manera el estudio realizado por Cieza y Silva (2021) en su investigación titulada gestión y desempeño laboral en los servidores municipales la misma que tuvo como objetivo realizar un análisis de estos colaboradores respecto a su desempeño y la gestión en el ámbito municipal, fue aplicada una metodología bibliográfica y una investigación documental los resultados principalmente basados en la definición de la importancia de la entidad pública en el desarrollo de la sociedad.

Asimismo la característica de la gestión de los trabajadores municipales concluyendo que las entidades públicas están orientadas a obtener una gestión de

recursos humanos adecuada y una organización estable. Asimismo, es importante que las normas aplicadas sean legítimas obteniendo un buen desempeño de los colaboradores y de esta manera el servicio que reciben los ciudadanos será eficiente y oportuno cabe mencionar que según nuestra investigación sostiene que es importante los indicadores de medición de gestión en una organización de carácter municipal con la finalidad de poder medir factores de gran representatividad como por ejemplo habilidades y capacidades. En este caso antes mencionado se observó que los resultados guardan relación con los obtenidos en la presente investigación puesto que reconocen la importancia de los recursos humanos expresado a través del desempeño laboral respecto de la gestión municipal y que está orientado al bienestar de los usuarios.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En lo que respecta al objetivo general, se determinó que existe una relación positiva y significativa ($Rho=815$ y $p=0,000$) entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Segunda:

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que existe una relación positiva y significativa ($Rho=711$ y $p=0,000$) entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Tercera:

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó que existe una relación positiva y significativa ($Rho=699$ y $p=0,000$) entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Cuarta:

En lo referente al objetivo específico 3, se demostró que existe una relación positiva y significativa ($Rho=799$ y $p=0,000$) entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

Quinta:

En lo que respecta al objetivo específico 4, se demostró que existe una relación positiva y significativa ($Rho=521$ y $p=0,000$) entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directivos del área de gestión de la Municipalidad de Los Olivos, se recomienda diseñar e implementar un sistema de gestión integral, desde un enfoque por procesos, con el propósito de mejorar y optimizar los procesos dentro de la institución, utilizando herramientas y técnicas eficaces de gestión. La finalidad de la implementación de dichos procedimientos, es mejorar el desempeño, la eficacia y la eficiencia de la entidad.

Segunda:

A los directivos del área de gestión municipal, se recomienda diseñar e implementar un plan basado en el enfoque de procesos para mejorar el desarrollo organizacional de la institución, con el propósito de mejorar las capacidades y competencias organizacionales. Estos procedimientos permiten que se mejore el desempeño tanto a nivel individual como institucional.

Tercera:

A los directivos del área de gestión municipal, se recomienda diseñar e implementar un plan de gestión de finanzas basado en procesos, con el propósito de mejorar los procedimientos relacionados a presupuestos e inversión de proyectos; buscando manejar de manera eficiente los recursos municipales y mejorar el desempeño de la institución.

Cuarta:

A los directivos del área de gestión municipal, se recomienda diseñar e implementar un plan de mejora basado en liderazgo directivo, bajo un enfoque del liderazgo transformacional, con el propósito de mejorar el liderazgo, la participación de los trabajadores y ciudadanía en la toma de decisiones, optimizar los canales de comunicación y el acceso a la información de interés colectivo. Estos procedimientos permitirán mejorar el desempeño de la institución, brindar mejores servicios y fortalecer la institucionalidad.

Quinta:

A los directivos del área de gestión municipal, se recomienda diseñar e implementar un plan basado en mejora continua sobre los servicios y proyectos que se desarrollan en la institución, con el propósito de identificar los problemas actuales respecto a los servicios, diseñar alternativas de solución, implementar instrumentos de medición e implantar procedimientos para optimizar los procesos.

REFERENCIAS

- Aquino, E. (2015). *Motivación para mejorar el desempeño laboral*. Ensayo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>
- Arango, Pérez. (2018). *Motivación y su influencia con el desempeño laboral de los Trabajadores de Mi Banco, agencia Lima*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima.
- Arroyo, J. (2016), Municipal management from the perspective of intelligent organizations and legal environment. *Rev. Original Research* p.129-141. Recuperado:file:///C:/Users/KELLY/Downloads/Dialnet-GestionMunicipalDesdeLaPerspectivaDeLasOrganizacio-5766721.pdf
- Barbani, B. et al. (2016). *Actores organizacionales estratégicos y gobernanza. Buenos Aires. Argentina*. Universidad Nacional de Mar del Plata Constitución Política del Perú 1993
- Barillas N.,et. al. (2008). *Instrumento para la Autoevaluación de la Gestión Municipal. Señales de un buen gobierno para el Desarrollo Local*. El Salvador.:ISDEM/GTZ/FUNDE.Recuperado: <https://core.ac.uk/reader/35285987>
- Bisquerra, A. (2009) Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla S.A p. 212.
- Barreto (2017). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash*. Universidad César Vallejo. Lima.
- Cáceres D. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. El peruano.p.1
- Capcha y Campomanes (2015) *Motivación y desempeño laboral según los*

trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014 en Perú, (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Casullo, G. (2015) *Condiciones de trabajo precarias, motivación e interés dentro de los Hospitales públicos*. Buenos Aires, Argentina.

Cienfuegos M. y Cienfuegos, A. (2016) Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Rev. Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo Vol. 7 , Num.13 México julio - diciembre 2016*. Recuperado:<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>

Constantino, T.(2000). *Léxico de la Ciencia Política*. México: Fondo de cultura económica.

Contreras, A. (2014). *Grado de Motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de Enfermería del Policlínico Pablo Bermúdez*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

De la Cruz, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral en la de Oficina de Normalización Previsional Lima*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Escalante F. (2015) *Introducción a la administración y gestión pública*, Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental.

Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México Universidad de Morelos, facultad de Ciencias administrativas.

Erazo, C. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Favaron,*

Mendes, Queiroz, Carvalho Nair y Storpirtis (2019), *Strategic situational planning and*

- management of pharmaceutical services and supply: The experience of a municipality in the State of São Paulo with regard to optimizing spending on medicinal lawsuits. *Rev. Brazilian Journal Of Pharmaceutical Sciences Vol55*
- Sao Paulo 2019 Recuperado:https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-82502019000100585&script=sci_arttext
- FAO (2020) James T. ¿How Local Government Are Strengthening the Resilience of Agrifood Systems to COVID19? Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura –FAO
- Flores, W (2020). *Participación vecinal y gestión de seguridad ciudadana en el distrito de Santiago de Surco*. Lima 2019 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo
- Fung A. (2015) Putting The public back into governance: The challenges of citizen participation and future. *Rev. Public Administration*, 75(4).
Recuperado:https://www.researchgate.net/publication/272847066_Putting_the_Public_Back_into_Governance_The_Challenges_of_Citizen_Participation_and_Its_Future
- Guillen, A. et al (2014) Origen, espacio y niveles de participación ciudadana, *Rev. Internacional Journal of Good Conscience* , 4(1): 179-193. Recuperado:<http://www.spentamexico.org/v4-n1/4%281%29%20179-193.pdf>
- Hernandez, R. Fernandez C., Baptista, M. (2017). *Lucio Metodología de la investigación*. Mexico D.F: Editorial McGraw-Hill/interamericana Editoriales S.A de CV, 6 edición.
- García, P. (2016). *La Participación ciudadana y sus límites: Una aproximación a través de grupos de discusión, casos comparados y etnografía*. (Tesis de Doctorado) Universidad Autónoma de Barcelona, España.

INEI (2017). *Indicadores de Gestión Municipal 2017*. Lima, Perú. Johnsen A. (2016), Strategic Planning and Management in Local Government in Norway: Status after Three Decades. *Rev. Scandinavian Political Studies*.

Vol. 39, Issue 4, Noruega.2016.
Recuperado:https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_D

Llagas, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera del Hospital Loayza*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Mariño, D. (2014) *Relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en trabajadores públicos de Montevideo-Uruguay*.

Morales, O, Barrera A., Rodriguez M., Romero C. Távora R.(2014) *Modelo de Gestión de la Innovación para los gobiernos locales del Perú*. ESAN

Morán p. y Llamas R.(2018) Un modelo de gobernanza basado en la integración de las TICV en la política comunicativa de la ciudad de Gión -Xixón. *Rev. Razón y Palabra* Vol 22, nº 1 Recuperado:
<http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1159>

Nazario, A (2019) *Control interno y la gestión municipal en el de Quisqui de Quispe-Huanuco 2019*.(Tesis) Universidad de Huánuco.

Neill y Cortez (2018) *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala – Ecuador: Editorial UTMACH, Primera edición 2018

Noelia (2015) *Retención y desarrollo del capital humano. Motivación intrínseca y extrínseca* [Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano] recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-la-teoria-de-dos-los-factores/>

Núñez, L. (2018). Participación Ciudadana y Democracia en la Gestión Pública del sector educación.

Ñaupas, Humberto; valdivia, Marcelino; Palacio, Jesús; Romero, Hugo (2018).

Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis.

Bogotá, Colombia : Editores de la U, 5 edición

Otzen T & Manteola C.(2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio
Rev. Int.J Morphol, 35 (1): 227-232, 2017.Recuperado:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pérez, E. (2017) *Motivar a los colaboradores puede incrementar su producción en 80%*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>

Pandia, J. (2018) *Control interno en la gestión del área de almacenes en la Municipalidad Provincial de Huancané, periodos 2015 – 2016* (Tesis)

Pizarro R. (2017). *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Empresa Inmobiliaria “si construyo Perú”*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Platis Ch. & Reklitis, P. & Zimeras, S. (2014 octubre) Science direct between job satisfaction and job performance in health service.Plumx. Recuperado de <https://plu.mx/plum/a/?doi=10.1016/j.sbspro.2015.01.1226&theme=plum-sciencedirect-theme&hideUsage=true>

Quispe, C. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Dos de Mayo*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Reino unido, *Rev. Oxford University Press*
Recuperado:<https://www.inap.es/documents/10136/1722765/PagInicia-Lareforma-de-la-gestion-publica.pdf/89e54a7a-aebc-666b-ae03-3b24ad8446b1>

Radzik-Maruszak (2016), Roles of Municipal Councils in Poland and in the Czech Republic: Factors Shaping the Roles and the Dynamic of Change. *Rev.*

Journal Of Universal Excellence, vol 5, N° 1: 47-

64, *Polonia* 2016. Recuperado: https://nanopdf.com/download/roles-of-municipal-councils-in-poland-and-in-the-czech-republic_pdf

Radebe, Doorgapersad and Grobler (2015), The impact of a performance management system on service delivery in the City of Johannesburg Metropolitan Municipality. *Rev. African Journal Of Public Affairs Vol 8 n°1 Johannesburg march 2015.*

Ramos y Aguilar (2009) *La Gestión del desarrollo local en México, problemas y agendas.* México 2009, editorial Miguel Ángel Porrúa.

Ramírez, J. (2013) *La participación ciudadana en la democracia.* México: Instituto electoral y participación ciudadana.

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional.* México. Editorial Prentice Hall.

Romo, R. (2016). *Gestión municipal y su incidencia en el desarrollo local del distrito de Huancayo – Junín.* Huancayo: UNCP

Romero C. (2017) *Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2015.* (Tesis) Universidad Cesar Vallejo.

Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración.* 6ta edición. México: Pearson. Educación.

Sen, A. (2000) El desarrollo como libertad, *Rev. Gaceta Ecológica*, n° 55, 2000, pp. 14-20 México
Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/539/53905501.pdf>

Sánchez (2003) *Planeamiento estratégico municipal: experiencias en un distrito de Lima, Perú* Quivera, vol. 9, núm. 1, 2007, pp. 7-24 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México

Sallwey, Hiroshan and Hülsmann (2017), Challenges and opportunities in municipal solid waste management in Mozambique: a review in the light of nexus thinking. *Rev. AIMS Ciencias Ambientales Vol. 4, N°5:621-639.*

Recuperado:<https://www.aimspress.com/article/doi/10.3934/environsci.2017.5.621>

SISMAP,(2016) *Sistema de Monitoreo de la Administración pública Santo, Manual de Gestión Municipal*, Domingo, Rep. Dominicana, PASCAL 2da edición

Sum, M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral* (estudio realizado con el personal administrativo de una Empresa de Alimentos de Quetzaltenango).Quetzaltenango,Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Trujillo, G. (2016). *La Participación Ciudadana y la democracia interna de los partidos políticos como proceso de legitimación democrática. El caso colombiano, 1990-2012.* (Tesis de Doctorado) en Gobierno y Administración Pública por la Universidad Complutense de Madrid, España.

Tello, P.; Bastidas, D. y Pisconte, J. (2016). *Gestión pública: Programa de formación, desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas.* Canadá. IDEA

Venini, (2016). *procesos participativos para la planificación de la ciudad: el programa barrio mío en la zona de José Carlos Mariátegui – VMT (2012 -2014),* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vegas, H. (2017). *Public policies and governance: Articulation for autonomous local public management.* Rev. POLIS Latinoamericana.

Villalobos, D. 2020 *Gestión Municipal y Servicios Básicos de Agua-Desagüe en el Distrito de Santa Anita.*Lima.2019(tesis) Universidad Cesar Vallejo.

Zavala (2014). *Motivación y Desempeño Laboral en el Hospital Juárez del Centro.* México.

ANEXOS

ANEXO 01 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos, 2021				
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021?	Determinar la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	<p>Variable 1 Gestión municipal</p> <p>Dimensión 1 Desarrollo Organizacional</p> <p>Dimensión 2 Finanzas Municipales</p> <p>Dimensión 3 Gobernabilidad Democrática</p> <p>Dimensión 4 Servicios y Proyectos</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Alcance: Correlacional Diseño: No experimental, corte transversal</p> <p>Población: 133 Muestra: 100</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		<p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnica de recolección: Encuesta Instrumento de recolección: Cuestionario</p> <p>Método de análisis:</p>
¿Cuál es la relación entre Desarrollo Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021?	Determinar la relación entre Desarrollo Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Existe relación positiva entre Desarrollo Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	<p>Variable 2 Desempeño Laboral</p> <p>Dimensión 1 Calidad del trabajo</p>	
¿Cuál es la relación entre Finanzas Municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021?	Determinar la relación entre Finanzas Municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Existe relación positiva entre Finanzas Municipales y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	<p>Dimensión 2 Responsabilidad</p>	

¿Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021?	Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Dimensión 3 Trabajo en equipo
¿Cuál es la relación entre Gobernabilidad Democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021?	Determinar la relación entre Gobernabilidad Democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Existe relación positiva entre Gobernabilidad Democrática y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Dimensión 4 Compromiso Institucional
¿Cuál es la relación entre Servicios y Proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021?.	Determinar la relación entre Servicios y Proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	Existe relación positiva entre Servicios y Proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos-Lima, 2021.	

Nota: Elaboración propia

ANEXO 02

Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos, 2021					
Variable 1: Gestión municipal					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Aguilar y Ramos (2009) indican que la gestión estatal en la actualidad tiene diferentes iniciativas que como objetivo comparten de manera integrada cómo individual a la transparencia frente a la comunidad.	Sostiene que constituye un método basado en un análisis el cuál debe estar unido el desarrollo social y el bienestar local, la cual se divide en cuatro dimensiones. Barillas (2008)	Desarrollo Organizacional	. Planes de desarrollo. Unidad de Planeamiento. Experiencia Personal	1,2,3,4,5	Semana 6 (Escala de Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo)
		Finanzas Municipales	Presupuesto de inversión en proyectos. Presupuesto participativo.	6,7,8,9,10,11	Técnica: Semana 6 Instrumento: Semana 6

Gobernabilidad Democrática	Mecanismo de participación. Medios de Difusión Acceso a la información	12,13,14,15,16,17,18, 19, 20.
----------------------------	--	----------------------------------

Servicios y Proyectos	Servicios que se presta. Priorización de proyectos	21, 22, 23, 24, 25, 26
-----------------------	---	------------------------

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Chiavenato (2009) mencionó al respecto que este se constituye como procedimiento que valora el desempeño del trabajador este se entiende como una medida en la cual se cumple con los requisitos que exige el puesto.	Según Stoner (2003), la variable se medirá en función de sus dimensiones las cuales son constituidas por calidad del trabajo profesional, luego la: Responsabilidad laboral, Trabajo en equipo y finalmente Compromiso institucional.	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa	1,2,3,4,5
			Iniciativa laboral Metodología coherente	6,7,8 9,10,11
	Responsabilidad		Actuación con eficiencia y autonomía	12,13,14
	Trabajo en equipo		Capacidad de solución de problemas	15,16,17
			Capacidad de integración	18,19,20,21,22
			Liderazgo en labores en conjunto	23,24,25,26
	Compromiso institucional		Nivel de Compromiso institucional	27,28,29

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE SOBRE GESTIÓN MUNICIPAL

Instrucciones

Estimado participante el siguiente cuestionario recoge información sobre su punto de vista acerca desempeño laboral.

Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradeceremos de antemano su colaboración. Deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada según la siguiente escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	escala				
		1	2	3	4	5
1	Asegura la difusión de los planes de desarrollo concertado.					
2	Difunde el Plan Multianual de inversiones.					
3	Actualiza los planes de desarrollo cada año.					
4	Demuestra tener personal calificado en sus funciones.					
5	Cuenta con una dirección preparada para conducir la gestión.					
	FINANZAS MUNICIPALES					
6	Informa sobre el presupuesto asignado a los proyectos.					
7	Prioriza presupuesto para los proyectos de inversión en zonas vulnerables.					
8	Elabora el presupuesto del próximo año con anticipación.					
9	Cumple con la ejecución de obras según el plan de inversiones.					
10	Ejecuta los proyectos según el presupuesto participativo de cada año.					
11	Garantiza la priorización de los proyectos mediante presupuesto participativo.					
	GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA					
12	Acredita a todas las organizaciones que se encuentran en la zona					
13	Actualiza el Registro de organizaciones sociales y de base.					
14	Comunica las actividades programadas a las organizaciones					
15	Difunde las actividades por la página web institucional, facebook, Whatsapp.					
16	Invita a los dirigentes a participar en la construcción del Plan de Desarrollo Concertado.					
17	Promueve la conformación de organizaciones de vecinos para las coordinaciones de trabajos, proyectos, etc.					
18	Convoca a los dirigentes a reuniones zonales					
19	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal					
20	Atiende las solicitudes de información de forma rápida.					
	SERVICIOS Y PROYECTOS					
21	Cumple adecuadamente con los servicios de limpieza, parque y jardines					
22	Promueve el uso del libro de reclamos.					

23	Se atienden las quejas y reclamos en los plazos establecidos por ley.					
24	Se desarrollan proyectos considerando las propuestas de la ciudadanía					
25	Se prioriza proyectos en las zonas de vulnerables de la zona					
26	Informa periódicamente los avances de los proyectos a los dirigentes de los pueblos beneficiados.					

CUESTIONARIO DE SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Estimado participante el siguiente cuestionario recoge información sobre su punto de vista acerca desempeño laboral.

Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradeceremos de antemano su colaboración. Deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada según la siguiente escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	CALIDAD DE TRABAJO	escala				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene dominio a la hora de enfrentar situaciones imprevistas de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
	RESPONSABILIDAD					
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
12	Acepta los problemas como oportunidades de demostrar su potencial.					
13	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Comunica a sus colegas sobre información laboral importante oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área u oficina de trabajo					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					

17	Es eficaz al aceptar y afrontar retos laborales.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área u oficina de trabajo					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de área u oficina de trabajo.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área u oficina de trabajo.					
22	Conoce la misión y la visión del área u oficina de trabajo					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios, superiores y colegas					
29	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos, 2021.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos, 2021.

Dirigido a: Funcionarios y servidores de la Municipalidad de los Olivos. Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general de la Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los Olivos, 2021, lo cual es relevante para este estudio pues los resultados permitirán diseñar propuesta de mejora.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación Quispe Caira, Raúl al siguiente email: qscairarl@mail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación?

Si es así, porfavor marque una x en acepto:

<input type="checkbox"/> ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
<input type="checkbox"/> NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

Firma:.....

DNI:

ANEXO 4



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CUESTIONARIO DE SOBRE GESTIÓN MUNICIPAL

Aguilar y Ramos (2009) indican que la gestión estatal en la actualidad tiene diferentes iniciativas que como objetivo comparten de manera integrada cómo individual a la transparencia frente a la comunidad.

Dimensiones de las variables:

Barillas (2008), sostiene que constituye un método basado en un análisis el cuál debe estar unido el desarrollo social y el bienestar local, la cual se divide en cuatro dimensiones.

- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **FINANZAS MUNICIPALES**
- **GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA**
- **SERVICIOS Y PROYECTOS**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CUESTIONARIO DE SOBRE DESEMPEÑO LABORA

Chiavenato (2009) mencionó que éste se constituye como procedimiento que valora el desempeño del trabajador este se entiende Como una medida en la cual se cumple con los requisitos que exige el puesto.

Dimensiones de las variables:

Según Stoner (2003), la variable se medirá en función de sus dimensiones las cuales son constituidas por: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y el compromiso institucional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable:

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: GESTIÓN MUNICIPAL	D1: DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Planes de desarrollo. Unidad de Planeamiento.Experiencia Personal	1,2,3,4,5	Escala de Likert	Bajo Medio Alto
	D2: FINANZAS MUNICIPALES	Presupuesto de inversión en proyectos. Presupuestoparticipativo.	6,7,8,9,10,11		
	D3: GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA	Mecanismo de participación. Medios de Difusión Acceso a la información	6,7,8,9,10,11		
	D4: SERVICIOS Y PROYECTOS	Servicios que se presta. Priorización deproyectos	21, 22, 23, 24, 25, 26		
V2: DESEMPEÑO LABORAL	D1: CALIDAD DEL TRABAJO	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10,11	Escala de Likert	Bajo Medio Alto
	D2: RESPONSABILIDAD	Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas	12,13,14 15,16,17		
	D3: TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	8,19,20,21,22 23,24,25,26		
	D4: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Nivel de compromiso Asumir responsabilidades	27,28,29		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO ORGANIZACIONAL								
1	Asegura la difusión de los planes de desarrollo concertado.	X		X		X		
2	Difunde el Plan Multianual de inversiones.	X		X		X		
3	Actualiza los planes de desarrollo cada año	X		X		X		
4	Demuestra tener personal calificado en sus funciones.	X		X		X		
5	Cuenta con una dirección preparada para conducir la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FINANZAS MUNICIPALES								
6	Informa sobre el presupuesto asignado a los proyectos.	X		X		X		
7	Prioriza presupuesto para los proyectos de inversión en zonas vulnerables.	X		X		X		
8	Elabora el presupuesto del próximo año con anticipación.	X		X		X		
9	Cumple con la ejecución de obras según el plan de inversiones.	X		X		X		
10	Ejecuta los proyectos según el presupuesto participativo de cada año.	X		X		X		
11	Garantiza la priorización de los proyectos mediante presupuesto participativo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA								
12	Acredita a todas las organizaciones que se encuentran en la zona	X		X		X		
13	Actualiza el Registro de organizaciones sociales y de base.	X		X		X		
14	Comunica las actividades programadas a las organizaciones	X		X		X		
15	Difunde las actividades por la página web institucional, facebook, Whatsapp.	X		X		X		
16	Invita a los dirigentes a participar en la construcción del Plan de Desarrollo Concertado.	X		X		X		
17	Convoca a los dirigentes a reuniones zonales	X		X		X		
18	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal	X		X		X		
19	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal	X		X		X		
20	Atiende las solicitudes de información de forma rápida	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SERVICIOS Y PROYECTOS								
21	Cumple adecuadamente con los servicios de limpieza, parque y jardines	X		X		X		
22	Promueve el uso del libro de reclamos.	X		X		X		
23	Se atienden las quejas y reclamos en los plazos establecidos por ley.	X		X		X		
24	Se desarrollan proyectos considerando las propuestas de la ciudadanía	X		X		X		
25	Se prioriza proyectos en las zonas de vulnerables de la zona	X		X		X		
26	Informa periódicamente los avances de los proyectos a los dirigentes de los pueblos beneficiados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Alex Miguel Hernández Torres**

DNI: 26697122

Especialidad del validador: **Administrador Público**

30, de Octubre del 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Alex M. Hernández Torres
DOCENTE UNIVERSITARIO
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

2.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Calidad en trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	X		X		X		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		
5	Tiene dominio a la hora de enfrentar situaciones imprevistas de trabajo	X		X		X		
6	Produce o realiza un trabajo metódico	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	X		X		X		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	X		X		X		
12	Acepta los problemas como oportunidades de demostrar su potencial	X		X		X		
13	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
15	Comunica a sus colegas sobre información laboral importante oportunamente.	X		X		X		
14	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área u oficina de trabajo	X		X		X		
15	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	X		X		X		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	X		X		X		
17	Es eficaz al aceptar y afrontar retos laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área u oficina de trabajo	X		X		X		
19	Assume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de área u oficina de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área u oficina de trabajo.	X		X		X		
22	Conoce la misión y la visión del área u oficina de trabajo	X		X		X		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		

25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente	X		X		X	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4. Compromiso Institucional		Si	No	Si	No	Si	No
27	Responde de forma clara y oportuna dadas de sus colegas de trabajo.	X		X		X	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios, superiores y colegas	X		X		X	
29	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alex Miguel Hernández Torres

DNI: 26697122

Especialidad del validador: Administrador Público

30, de Octubre del 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Dr. Alex M. Hernández Torres
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO ORGANIZACIONAL								
1	Asegura la difusión de los planes de desarrollo concertado.	X		X		X		
2	Difunde el Plan Multianual de inversiones.	X		X		X		
3	Actualiza los planes de desarrollo cada año	X		X		X		
4	Demuestra tener personal calificado en sus funciones.	X		X		X		
5	Cuenta con una dirección preparada para conducir la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FINANZAS MUNICIPALES								
6	Informa sobre el presupuesto asignado a los proyectos.	X		X		X		
7	Prioriza presupuesto para los proyectos de inversión en zonas vulnerables.	X		X		X		
8	Elabora el presupuesto del próximo año con anticipación.	X		X		X		
9	Cumple con la ejecución de obras según el plan de inversiones.	X		X		X		
10	Ejecuta los proyectos según el presupuesto participativo de cada año.	X		X		X		
11	Garantiza la priorización de los proyectos mediante presupuesto participativo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA								
12	Acredita a todas las organizaciones que se encuentran en la zona	X		X		X		
13	Actualiza el Registro de organizaciones sociales y de base.	X		X		X		
14	Comunica las actividades programadas a las organizaciones	X		X		X		
15	Difunde las actividades por la página web institucional, facebook, Whatsapp.	X		X		X		
16	Invita a los dirigentes a participar en la construcción del Plan de Desarrollo Concertado.	X		X		X		
17	Convoca a los dirigentes a reuniones zonales	X		X		X		
18	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal	X		X		X		
19	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal	X		X		X		
20	Atiende las solicitudes de información de forma rápida	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SERVICIOS Y PROYECTOS								
21	Cumple adecuadamente con los servicios de limpieza, parque y jardines	X		X		X		
22	Promueve el uso del libro de reclamos.	X		X		X		
23	Se atienden las quejas y reclamos en los plazos establecidos por ley.	X		X		X		
24	Se desarrollan proyectos considerando las propuestas de la ciudadanía	X		X		X		
25	Se prioriza proyectos en las zonas de vulnerables de la zona	X		X		X		
26	Informa periódicamente los avances de los proyectos a los dirigentes de los pueblos beneficiados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SANDOVAL ACUÑA JORGE LUIS

DNI: 72655092

Especialidad del validador:

..... GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 04, de NOVIEMBRE del 2021.



.....
Mg. Jorge Luis Sandoval Acuña
C.Ps.P. 25191
PSICÓLOGO

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

2.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Calidad en trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	X		X		X		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		
5	Tiene dominio a la hora de enfrentar situaciones imprevistas de trabajo	X		X		X		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	X		X		X		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	X		X		X		
12	Acepta los problemas como oportunidades de demostrar su potencial	X		X		X		
13	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
15	Comunica a sus colegas sobre información laboral importante oportunamente.	X		X		X		
14	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área u oficina de trabajo	X		X		X		
15	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	X		X		X		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	X		X		X		
17	Es eficaz al aceptar y afrontar retos laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área u oficina de trabajo	X		X		X		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de área u oficina de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área u oficina de trabajo.	X		X		X		
22	Conoce la misión y la visión del área u oficina de trabajo	X		X		X		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		

24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente	X		X		X	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4. Compromiso Institucional	X		X		X	
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios, superiores y colegas	X		X		X	
29	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SANDOVAL ACUNA JORGE LUIS **DNI:** 72655092

Especialidad del validador: GESTION DE TALENTO HUMANO


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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de 04 de NOVIEMBRE del 2021.


 Mg. Jorge Luis Sandoval Acuna
 C.Ps.P. 25191
 PSICÓLOGO

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO ORGANIZACIONAL							
1	Asegura la difusión de los planes de desarrollo concertado.	X		X		X		
2	Difunde el Plan Multianual de inversiones.	X		X		X		
3	Actualiza los planes de desarrollo cada año	X		X		X		
4	Demuestra tener personal calificado en sus funciones.	X		X		X		
5	Cuenta con una dirección preparada para conducir la gestión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FINANZAS MUNICIPALES							
6	Informa sobre el presupuesto asignado a los proyectos.	X		X		X		
7	Prioriza presupuesto para los proyectos de inversión en zonas vulnerables.	X		X		X		
8	Elabora el presupuesto del próximo año con anticipación.	X		X		X		
9	Cumple con la ejecución de obras según el plan de inversiones.	X		X		X		
10	Ejecuta los proyectos según el presupuesto participativo de cada año.	X		X		X		
11	Garantiza la priorización de los proyectos mediante presupuesto participativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA							
12	Acredita a todas las organizaciones que se encuentran en la zona	X		X		X		
13	Actualiza el Registro de organizaciones sociales y de base.	X		X		X		
14	Comunica las actividades programadas a las organizaciones	X		X		X		
15	Difunde las actividades por la página web institucional, facebook, Whatsapp.	X		X		X		
16	Invita a los dirigentes a participar en la construcción del Plan de Desarrollo Concertado.	X		X		X		
17	Convoca a los dirigentes a reuniones zonales	X		X		X		
18	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal	X		X		X		
19	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de Consejo Municipal	X		X		X		
20	Atiende las solicitudes de información de forma rápida	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: SERVICIOS Y PROYECTOS							
21	Cumple adecuadamente con los servicios de limpieza, parque y jardines	X		X		X		
22	Promueve el uso del libro de reclamos.	X		X		X		
23	Se atienden las quejas y reclamos en los plazos establecidos por ley.	X		X		X		
24	Se desarrollan proyectos considerando las propuestas de la ciudadanía	X		X		X		
25	Se prioriza proyectos en las zonas de vulnerables de la zona	X		X		X		
26	Informa periódicamente los avances de los proyectos a los dirigentes de los pueblos beneficiados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Torres Suárez Roxana Morly

DNI: 19221885

Especialidad del validador: Abogado - Jefe de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 12 de Noviembre del 2021.

 HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS
Roxana Morly
Mg. ROXANA MERLY TORRES SUÁREZ
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

2.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Calidad en trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	X		X		X		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		
5	Tiene dominio a la hora de enfrentar situaciones imprevistas de trabajo	X		X		X		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	X		X		X		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	X		X		X		
12	Acepta los problemas como oportunidades de demostrar su potencial	X		X		X		
13	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
15	Comunica a sus colegas sobre información laboral importante oportunamente.	X		X		X		
14	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área u oficina de trabajo	X		X		X		
15	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	X		X		X		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	X		X		X		
17	Es eficaz al aceptar y afrontar retos laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área u oficina de trabajo	X		X		X		
19	Assume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de área u oficina de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área u oficina de trabajo.	X		X		X		
22	Conoce la misión y la visión del área u oficina de trabajo	X		X		X		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		

24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente	X		X		X	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4. Compromiso Institucional							
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios, superiores y colegas	X		X		X	
29	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Torres Suárez Roxana Morly DNI: 79221885

Especialidad del validador: Abogada - Jefe de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos

..... 12 de Noviembre del 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS

 Mg. ROXANA MORLY TORRES SUÁREZ
 Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos
Firma del Experto Informante

ANEXO 5

Para la elección o el criterio para determinar la muestra fue aplicada la fórmula de población finita:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza (95%)

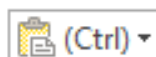
N = Universo o población (133)

p = probabilidad de éxito (0.50)

q = probabilidad de fracaso (0.50)

e = Error en la estimación (0.05)

Se aplicó la fórmula sobre la población con la cual se trabajó, en este caso se aplicó la técnica de muestreo probabilístico dando como resultado 100 individuos que fueron encuestados.



ANEXOS 6



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Lima, 16 de septiembre de 2021

Dr. Felipe B. Castillo Alfaro
Alcalde de la Municipalidad del Distrito de los Olivos

Presente.-


Asunto: Autorización para el uso del nombre de la Municipalidad Distrital de los Olivos, para la aplicación de instrumento de recolección de datos para trabajo de investigación (tesis).

Por medio de la presente tenga a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y presentarme, soy servidor y estudiante Raúl Quispe Caira, Identificado con DNI N°10623861, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte, con código del alumno 7001117574, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis):

“Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del Distrito de los Olivos”

En ese sentido, solicito a vuestro despacho, se me conceda la autorización para utilizar el nombre de la Municipalidad del Distrito de Los Olivos y las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos en la institución que usted representa, a fin de poder desarrollar mi trabajo de investigación.

A la espera de su autorización, quedo de Ud.



Raúl Quispe Caira
DNI N°10623861



Correo Electrónico: qscairal@gmail.com

Celular: 996686907

Anexo: Prueba Piloto

Cuestionario para medir gestión Municipal

A. Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	26

B. Análisis de ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GM1	83,60	161,007	,393	,897
GM2	84,07	166,133	,230	,900
GM3	83,87	165,568	,237	,900
GM4	83,73	157,651	,727	,891
GM5	83,60	169,076	,218	,902
GM6	84,63	163,413	,382	,897
GM7	84,17	165,730	,244	,900
GM8	83,87	165,430	,289	,899
GM9	83,33	158,713	,524	,895
GM10	84,30	161,390	,263	,903
GM11	83,27	156,685	,555	,894
GM12	84,27	169,306	,373	,904
GM13	84,10	167,679	,206	,905
GM14	82,93	152,409	,749	,889

GM15	83,07	156,547	,677	,892
GM16	84,50	158,190	,608	,893
GM17	84,33	156,161	,586	,893
GM18	83,37	162,378	,362	,898
GM19	83,63	154,999	,641	,892
GM20	83,03	158,102	,588	,893
GM21	83,43	156,806	,649	,892
GM22	83,03	156,447	,700	,891
GM23	83,17	153,661	,767	,889
GM24	84,03	152,792	,769	,889
GM25	83,77	155,082	,708	,891
GM26	83,57	151,495	,759	,889

Cuestionario para medir desempeño laboral

A. Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	29

B. Análisis de ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL1	89,27	525,926	,449	,965
DL2	88,33	523,678	,566	,964
DL3	88,97	523,068	,412	,965
DL4	88,73	500,340	,738	,963
DL5	89,27	513,306	,612	,964
DL6	88,47	490,809	,842	,962
DL7	88,50	492,328	,848	,962
DL8	88,77	509,909	,727	,963
DL9	89,03	505,068	,787	,963
DL10	88,93	502,892	,799	,962
DL11	88,53	500,533	,808	,962
DL12	88,87	506,602	,797	,963
DL13	89,17	521,799	,624	,964
DL14	88,60	499,559	,850	,962
DL15	88,60	498,524	,849	,962
DL16	89,07	519,513	,657	,964

DL17	88,43	492,392	,848	,962
DL18	88,63	494,378	,833	,962
DL19	88,80	493,545	,927	,961
DL20	88,63	499,068	,841	,962
DL21	88,43	499,426	,851	,962
DL22	89,57	524,461	,383	,965
DL23	88,73	512,547	,712	,963
DL24	88,50	518,121	,552	,964
DL25	89,30	526,562	,495	,964
DL26	88,63	531,620	,355	,965
DL27	89,60	531,145	,305	,966
DL28	89,13	535,637	,215	,966
DL29	88,50	494,259	,885	,962
