



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Castillo Coronel, Sucila Carmen (ORCID: 0000-0003-2129-4346)

ASESOR:

Mg. Adolfo Hans Vega Fajardo (ORCID: 0000-0002-9530-6787)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria:

Dedico esta Tesis a mis Padres quienes siempre me impulsaron a estudiar y seguir superándome, gracias a sus enseñanzas he podido cumplir mis metas y son mi mayor fuente de motivación. Los Amo.

Sucila Carmen

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de poder estudiar y abrirme caminos para lograr mis sueños, a mis Padres que son el motor de mi vida.

La Autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de de Análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 01	Nivel de la Gestión Municipal en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.	19
Tabla 02	Dimensiones de la Gestión Municipal en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	19
Tabla 03	Nivel del Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	20
Tabla 04	Dimensiones de la Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	20
Tabla 05	Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión municipal y desempeño laboral	21
Tabla 06	Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión municipal y desempeño laboral	22

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 01	Diagrama de dispersión entre gestión municipal y desempeño laboral	21
Figura 02	Diagrama de dispersión entre planeación y desempeño laboral	22
Figura 03	Diagrama de dispersión entre organización y desempeño laboral	23
Figura 04	Diagrama de dispersión entre dirección y desempeño laboral	25
Figura 05	Diagrama de dispersión entre control y desempeño laboral	26

RESUMEN

El estudio se situó en el departamento de investigación sobre la gestión de políticas públicas, su finalidad fue demostrar la correlación entre la Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores del Municipio Provincial del Santa, 2022. Seleccionándose para el análisis a la unidad de la Gerencia de Desarrollo Económico Local, presentando 38 trabajadores como muestra censal distribuidos en equipos funcionales.

La investigación se ubicó dentro del método hipotético deductivo, el modelo de investigación usado fue básico bajo una perspectiva cuantitativa. Siendo el diseño aplicado no experimental porque no hubo manejo intencional sobre las variables del estudio, con diseño transversal.

Se hizo uso de la encuesta para recabar datos e información y así mismo los cuestionarios en escala de Likert fueron las herramientas aplicadas que posteriormente se les realizó el análisis de confiabilidad, finalmente fueron aprobados mediante juicios de expertos, la confiabilidad se determinó usando el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados demostraron una alta relación estadísticamente significativa ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$), entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

Palabras clave: Gestión municipal, desempeño laboral, encuesta, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

The study was located in the research department on the management of public policies, its purpose was to demonstrate the correlation between the Municipal Management and the Labor Performance of the Servants of the Provincial Municipality of Santa, 2022. Selecting for the analysis the unit of the Local Economic Development Management, presenting 38 workers as a census sample distributed in functional teams.

The research was located within the hypothetical deductive method, the research model used was basic from a quantitative perspective. The applied design being non-experimental because there was no intentional handling of the study variables, with a cross-sectional design.

The survey was used to collect data and information and likewise the Likert scale questionnaires were the applied tools that were subsequently performed the reliability analysis, finally they were approved through expert judgments, the reliability was determined using the statistic of Cronbach's alpha reliability.

The results showed a high statistically significant relationship ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$), between municipal management and job performance in the Local Economic Development Management of the Provincial Municipality of Santa, 2022.

Keywords: Municipal management, job performance, survey, workers, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión que se realizan en los municipios sirve para impulsar la búsqueda del progreso de la comunidad, donde está inmerso el interés de todos los ciudadanos, ya que incluye escenarios que se relacionan al progreso (Cuno, 2019).

El clima organizacional en toda entidad se puede considerar como un elemento y/o una limitación que influye el adecuado desempeño de una institución y esta influencia puede ser de nivel significativo sobre el comportamiento de los participantes que integran la entidad. Likert estudia especialmente la organización como la forma en que se percibe, la información, capacidad, valor y esperanza (Brunet, 2004).

En el contexto peruano, el proceso de planes, así como la gobernanza local se ha ido desarrollando debido a las enormes variedades producidas por la modernidad del gobierno y estado peruano. La administración se basa en criterios de un gobierno corporativo, que Drucker llama centro de la sociedad, reconocido como un sistema para conseguir óptimos resultados (Hurtado & Gonzales, 2015).

De manera local es posible apreciar una inadecuada práctica de elección de personal en diversas áreas, reconociéndose que la autoridad a cargo incorpora personal por recomendación, quienes no cuentan con el perfil requerido para TDR. Por lo que no se optimiza el desempeño laboral de la institución y en consecuencia se desfavorece a los pobladores que hacen uso de los servicios municipales, siendo criticados duramente. Ya que los servicios tienden a convertirse en procedimientos inadecuados y lentos, ofreciendo a los usuarios un trato ineficiente por tener un sistema burocrático y presentar altos índices de corrupción.

El municipio Provincial del Santa está familiarizado mediante la mejora constante de su administración. Esto se debe a que afecta el buen desempeño de los funcionarios del gobierno local. Por ello, se decidió aplicar la encuesta a los municipios del Santa, que actualmente cuenta con una población de 215.817 (INEI, 2016).

Por toda la problemática presentada, a continuación, el problema general investigado: ¿Qué vinculación existe con la Gestión municipal y el Desempeño profesional de los colaboradores del municipio Provincial del Santa en el 2022?

Los problemas específicos que detallan al problema general, son: ¿Cuál es el alcance de la Gestión Municipal en el Municipio Provincial del Santa, 2022? ¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral de los locadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022? ¿Cuál es la relación entre la Gestión Municipal y el Cumplimiento de los trabajadores del municipio Provincial del Santa, 2022? ¿Cuál es la relación entre la Gestión Municipal y la disciplina de los trabajadores del Municipio Provincial del Santa, 2022? ¿Cuál es la dependencia entre planeación y el Desempeño profesional de los trabajadores del municipio Provincial del Santa, 2022? ¿Cuál es la vinculación con la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores del municipio Provincial del Santa, 2022?

La investigación se justifica en lo teórico debido a que permitirá tener un mayor entendimiento y conocimiento de la gestión del municipio provincial del Santa, y así como el desempeño laboral de los empleados, aportará conocimientos para desarrollar una mejor gestión municipal para los siguientes mandatos y así disminuir el bajo desempeño de los colaboradores, facilitando el intercambio de ideas sobre las normativas de los gobiernos locales que aseguren una gestión con un desempeño eficiente.

En cuanto al tema económico, la investigación ayudará al Gerente del Municipio Provincial del Santa a evaluar si las buenas administraciones municipales inciden en la capacidad de los trabajadores municipales para cumplir adecuadamente con sus funciones, lo que a su vez repercute en el costo de realizar los procesos administrativos internos del municipio.

En lo tecnológico contribuirá con aportes a las metodologías de investigación, por lo que proporcionará a los demás investigadores instrumentos que ayudaran en la recopilación de antecedentes fidedignos y ratificaciones relacionadas con la gestión del municipio, y así mismo del desempeño laboral. También, brindará conclusiones que pueden ser consideradas para los próximos estudios. En cuanto al tema social proporcionará para la comunidad los resultados obtenidos y las conclusiones. A demás se brindará recomendaciones para ayudar a estimar y/o ofrecer aportaciones a los próximos mandatos del municipio.

De acuerdo con el problema de investigación, se expuso la hipótesis principal:

preexiste vinculación directa con la Gestión municipal y el desempeño laboral de los comuna del Municipio Provincial del Santa, 2022.

La presente por objetivo principal es establecer la analogía existente entre la Gestión municipal y el desempeño profesional de los colaboradores del Municipio Provincial del Santa, 2022. Teniéndose como objetivos específicos:

1. Medir el grado de la Gestión Municipal,
2. Medir el grado del Desempeño Laboral de los trabajadores,
3. Determinar la vinculación entre la Gestión Municipal y el Cumplimiento de los trabajadores,
4. Determinar la relación entre la Gestión Municipal y la Disciplina de los trabajadores,
5. Determinar la relación entre la planeación y el Desempeño Profesional de los empleados,
6. Determinar la vinculación con la organización y el Desempeño profesional de los empleados.

II. MARCO TEÓRICO.

En las organizaciones existe un tema vital que es el desempeño laboral, esto se ve reflejado con más incidencia en las instituciones públicas, en las cuales se deben obtener las metas de la institución, además de cumplir con los trazados por el Estado. Sin embargo, muchas autoridades no le prestan mucha atención debido al estatus político, ya que los servidores públicos realizan funciones para fines personales que no coinciden con las competencias identificadas en el perfil del puesto. También se debe considerar que la eficiencia en el trabajo es esencial para el desarrollo de cualquier organismo, debido a que progresa, expande, avanza hasta el punto de poder satisfacer los escenarios e insuficiencias en la población, de otra forma creará defectos que afectarán al desarrollo social, por ello es muy importante contar con una buena gestión en los municipios (Cárdenas & Bardales, 2020).

Para garantizar que los trabajadores hagan bien su trabajo, se deben respetar los criterios de selección y contratación, pero estos criterios a menudo se pasan por alto por factores intrínsecos de las municipalidades, como los presupuestos, la escasez de puestos de trabajo que son inestables para los trabajadores y la falta de capacitación (Cárdenas & Bardales, 2020).

En el ámbito internacional, en el país Colombiano, se realizó un estudio que nos habla sobre un patrón para la valoración del desempeño, establecido por capacidades, demostraron que la valoración completa sobre el desempeño de los colaboradores, es viable identificar las debilidades, así como las fortalezas, determinar las cualidades, identificar en qué medida se cumplen con las funciones administrativas, así mismo establecer la eficacia y eficiencia, determinar requerimientos del programa de selección, desarrollar las funciones de un puesto en forma específica, creando una base razonable para la recompensa. desempeño y determinar la capacitación a realizar. Se puede realizar evaluando capacidades que se requieren para desempeñar las funciones para el puesto, procedimiento muy experimentado que se ha desarrollado posteriormente (Manjarrés, 2013).

Evaluar el rendimiento y/o desempeño en la gestión pública es importante para los colaboradores del área de toma de decisiones dentro de las agencias gubernamentales, en los diversos grados de mandatos locales, regionales y

nacionales. El requerimiento de perfeccionar la eficiencia y eficacia para el empleo de recursos, también para fortalecer u instaurar unidades para el rendimiento de balances a la ciudadanía y así mismo a diversas agrupaciones de interés, estos muestran los cimientos elementales de las administraciones que impulsen la creación de algún indicador de desempeño para las organizaciones estatales (Bonney y Armijo. 2005).

En el ámbito nacional, el desempeño laboral se ve perjudicado debido al stress de colaboradores, debido a dificultades que enfrentan dentro del hogar, y así mismo debido a la imposibilidad de los directores para encomendar ocupaciones a los trabajadores, debido a que no hay una identificación hacia la organización que constituyen, generando que diversos programas importantes se vean frustrados debido a que se vuelve imposible que los colaboradores trabajen formando equipos. Esto es una realidad que lo padece el 70% del territorio nacional, organizaciones particulares y públicas, debido a que, escasas empresas aplican la solución en este problema (Medina y Ninanya, 2019).

Las instituciones estatales, es menester optimizar el desempeño de los colaboradores administrativos designados, para superar la calidad de la cultura administrativa actual. Si se colocan líderes dentro de las organizaciones de recursos humanos, mejora de la eficiencia y producción que deben incidir en la captación de talento que formará un elemento de motivación y desarrollo de habilidades y capacidades (Medina y Ninanya, 2019). Independientemente de la urbanización en América Latina y el Caribe, la descentralización durante la gestión de recursos, administración de la mejora territorial y adquisición de decisiones requiere una gestión que conlleve a instruirse sobre procesos intrínsecos para optimar la eficacia y eficiencia de la administración urbana para hacer frente a los retos.

La innovación durante la gestión en las municipalidades debe responder al triple desafío de promover el desarrollo, fortalecer la democracia local y, a través de ella, la democracia nacional y administrar los territorios lo mejor posible de acuerdo con las expectativas de sus habitantes y los recursos disponibles. En términos de desarrollo, la ciudad también se ha convertido en un espacio para experimentar e importar técnicas y procesos para mejorar el desempeño del sistema público. Estos

problemas son particularmente relevantes para las urbes, que concentran mayor población (Silvia & Sébastien, 2005).

Se debe saber que el clima organizacional juega un papel fundamental, desde que los docentes inician sus actividades en el proceso educativo hasta su retiro, gran parte de su vida profesional se ve afectada a través de las políticas y procedimientos que rigen a las personas. el comportamiento en el establecimiento, sus relaciones entre directores, con los socios, y compartir conocimientos profesionales de vida, todo ello se fusiona en un completo entorno que desafía su competencia para adaptarse a la organización. La investigación de este tema está en primer lugar para todas las personas quienes quieran participar directa o indirectamente en una organización, pues es necesario conocerlos bien para poder interactuar y relacionarse exitosamente con ellos. Asimismo, señala que es importante conocer cómo son y cómo funcionan las organizaciones para comprender sus manifestaciones, características y, por ende, éxitos y fracasos (Chiavenato, 2009). Es por ello que los autores Raygada y Rengifo, 2020 en su investigación se enfocaron en el conocimiento del Clima Organizacional. Esto es teóricamente importante porque los resultados del trabajo de investigación pueden sintetizarse en conocimiento científico teórico. Metodológicamente, al orientar el funcionamiento de la variable en estudio, permitirá desarrollar una herramienta de recolección de datos. Práctico ya que ayudará a resolver problemas relacionados con el entorno organizacional y social debido a que la beneficiaria de la investigación será la comunidad educativa.

En la provincia de Moyobamba, realizaron un estudio en el Ministerio Público específicamente en el área de gestión administrativa, donde determinaron que el desempeño de los trabajadores admirables en el campo de la gestión está relacionado con el tipo de contrato (Quiroz, 2017).

En la provincia de Juanjui en la administración territorial central de Huallaga - Juanjui, el ambiente de la organización y las actuaciones se mantiene en forma regular, debido al poder analítico de los colaboradores, además de la actitud, HR se solidariza con la sugerencias hechas por el jefe que no siguen las especificaciones proporcionadas por el jefe directo sin cuestionamiento, y en muchos casos, los colaboradores no tienen una actitud positiva hacia el desarrollo del trabajo (Naveda, 2017).

En la ciudad de Huicungo, 5 trabajadores, incluidos 10 trabajadores designados y 35 trabajadores por contrato, han estado sin suficiente personal y bajo rendimiento durante mucho tiempo, como lo demuestra el último esquema de incentivos de la ciudad, no recaudan dinero de acuerdo con las regulaciones del estado y todo porque no se lograron las metas establecidas para el período 2014 – 2018.

En el 2018, el autor Rivera promulgó su publicación para sentar correspondencia existente en el Mandato Municipal y Aptitud Profesional. Su población fue formada con 150 colaboradores y su muestra fue de 108 colaboradores, la evaluación se realizó siguiendo el diseño correlacional, transversal y descriptivo. Lográndose determinar estadísticamente correspondencia demostrativa, muy alta por un coeficiente rho: 0, 864 y significativa por el valor-p que fue menor a 0.05, para las variables de estudio en el municipio de la circunscripción de Ate.

Así mismo Quispe en el 2021. Investigación realizada para noventa obreros pertenecientes del municipio en Palca, determinó congruencia entre Mandato Municipal y Aptitud Profesional. Obteniéndose una correspondencia entre las variables, alcanzándose una correlación positiva alta, debido a que el Rho de Spearman = 0.558, el cual se encuentra entre el rango de 0.51 - 0.75, mostrándose una congruencia inmediata, esto quiere decir: si mejora la gestión municipal mejora el desempeño laboral.

El autor Serpa, (2018) propone que para que los municipios puedan cumplir con sus competencias, estos deben tener un marco general que los regule para que puedan brindar una eficiente atención en los diversos servicios a los ciudadanos.

En la investigación del autor Silva, (2018) se propuso investigar sobre si el mandato administrador tiene alguna vinculación con la aptitud profesional, contando con una población de 100 colaboradores administrativos del Municipio distrital de Santa Anita. Evidenciándose una dependencia inmediata por medio de la prueba de correlación Rho= 0.960 demostrando correspondencia muy alta y significativa por $p=.00$.

La Municipalidad es una entidad del gobierno, de personería jurídica, autorizada que ejerce la administración de una provincia o distrito, originando el satisfacer las insuficiencias de la ciudadanía y el progreso de su territorio.

El Municipio reúne tres componentes conectados: ciudadanía, organización local y territorio, consiste en una evolución constante y consecuente para decidir puestos, así como estructuras en los municipios, para formar una dirección acertada y eficaz, brindando un recomendable servicio a la ciudadanía.

La organización es la preocupación de cómo debe proceder un municipio para enfrentar al reto del desarrollo de la ciudad, siendo este el proceso de cambios en la economía y de la ciudadanía, encaminado a trabajar las falencias y retos existentes, en busca optimar la vida de sus ciudadanos.

La Gestión municipal es el acumulado de acciones por las cuales las municipalidades logran sus objetivos y metas. Los responsables de llevar a término son funcionarios, así mismos colaboradores públicos, lo que se traduce tener capacidades de desarrollo en funciones. Existe instrumentos que refuerzan y equipan las competencias que tiene el Plan de Desarrollo de Capacidades (PDC).

Gestionar no es únicamente administrar o gerenciar, ni sencillamente organizar y, menos, llevar a cabo algo como siguiendo una receta. Pero si está relacionada con el marketing estratégico o la elaboración de la imagen corporativa, siendo un gran desafío el tener que operar creativamente generando procesos colectivos y poblacionales, manteniendo una cualidad histórica y analítica ya que el pasado no puede repetirse.

La gestión municipal es analizada mediante cuatro componentes y para ellos se crean indicadores que calculan el desempeño del municipio Hay mecanismos que se deben examinar y son:

Gestión financiera, tiene dos elementos de análisis, gestión financiera y nivel de eficiencia. Dispuestos a la búsqueda del potencial de reproducción de propios recursos, valor de dependencia y eficacia del municipio de acuerdo a las cesiones del gobierno central.

Los municipios se componen en la médula de la administración comprometida con el manejo del progreso de sus temas locales, por ello tienen: Autonomía política, es la capacidad de dictar normas vinculantes dentro de la propia jurisdicción sobre asuntos de su competencia, y de castigar a quienes no las siguen y condenar a quienes no las cumplen. Autonomía económica, capacidad de decidir sobre el presupuesto y dónde va el gasto según las necesidades de los ciudadanos. Autonomía administrativa, capacidad organizativa para lograr objetivos y funcionar de acuerdo con la comunidad y la economía. Desde el año 2003, esta dirección es participada junto a la comunidad, que se regula mediante la Ley Marco del Presupuesto Participativo.

Dimensiones de la gestión de municipios:

Dimensión 1: Planeación. Según Chiavenato (2012) la planeación es responsable y busca dirigir qué hacer, cómo y cuándo se puede lograr. De manera que conforma una herramienta que permite a las organizaciones, enfrentarse a situaciones que pueden presentarse, colaborando así en la orientación de los esfuerzos hacia el cumplimiento de sus metas. Todo ello, mediante la definición de las causas que provocan los problemas y tomando medidas oportunamente, trazando planes de manera adelantada y fijando la dirección hacia las metas.

Dimensión 2: Organización. Robbins (2004) designa que la capacidad organizativa de la gestión también proporciona tiempo y bienes para el desarrollo de la gestión en consonancia con la marcha del sistema. Esta constituida por recursos del personal, así como de la institución para el desarrollo de competencia que permitirían la garantía del bienestar de los pobladores. La función principalmente es utilizar de manera equitativa esos recursos, de modo que se definan las actividades y funciones pertinentemente.

Dimensión 3: Dirección. Según Solórzano (2015), es una relación que acompaña a los trabajadores en una variedad de procesos, motivada por trabajadores que toman funciones que traen consecuencias en un cercano y mediado tiempo. De manera que se garantice la disposición de los servicios municipales eficazmente, con calidad, equitativamente, con transparencia y excelencia a los pobladores. Por medio de la coordinación y consolidación de planes, diagnósticos, proyectos y programas

pero principalmente a través del liderazgo, motivación y comunicación hacia los servidores.

Dimensión 4: Control. De acuerdo a Solórzano en el 2015, se refiere a una causa de gestión basado en la evaluación y mejora de las tareas individuales encaminadas a asegurar el desarrollo de acciones que permiten la obtención de metas de una unidad u organismo. Además, hace referencia al conjunto de normas o procesos que tienen la intención de evaluar, supervisar y monitorear el nivel que las entidades deben destacar y que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos.

Chiavenato, (2009) define al desempeño laboral como "una tendencia a cuantificar el desempeño de un trabajador y relacionarlo con los criterios que cumple en su trabajo". Esto también se conoce como el proceso de revisar el desempeño de un trabajador y cuantificar su contribución.

La evaluación de desempeño humano de Chiavenato (2011) se diferencia de potenciales, destrezas y juicios de las personas, así como de las circunstancias en las que se encuentran por y alrededor de ellas (internas y externas), su condicionamiento e influencia, y el dinero. vale la pena. Indica si el trabajo realizado contribuye al logro de la meta. El nombre de esta evaluación de desempeño depende de la institución que utilice. Ejemplos: valoración de empleados, valoración de méritos, información del progreso del trabajo, evaluación para juzgar la eficiencia del trabajo, etc. En cuanto al propósito de la evaluación del desempeño, Chiavenato (2011) argumentó que el propósito básico de la evaluación del desempeño se puede dividir en tres períodos: 1) Apreciar el talento de los colaboradores en sus departamentos de trabajo, 2) ver a los colaboradores como una ventaja competitiva, 3) brindar a los colaboradores la facilidad de participar y crecer mediante la ganancia de sus metas institucionales y personales.

Mondy y Noe (2005) mencionan que para evaluar el desempeño laboral es necesario abarcar la técnica de pesquisa y valoración del trabajo de los colaboradores en forma grupal o individual.

Evaluación del desempeño referente a Mondy et al. (2010), obtienen ganancias legítimas, así mismo los gobernadores deben estar al tanto de estas métricas. Dichas

valoraciones poseen como objetivo optimizar y perfeccionar el escenario actual. Por tal motivo, en esta encuesta se evaluará el desempeño mediante de su componente - dimensiones, las cuales son:

Dimensión 1: Cumplimiento. Según Torres, L, Diaz, (2012) el régimen actual de las sociedades públicas y privadas, establece que los empleados deben mantener destrezas y condiciones que favorezcan el logro de actividades de sus puestos de trabajo. Por ello, es necesario contar con los empleados adecuados y además deberían tener la comprensión que tienen que brindar su mejor potencial a la organización o la empresa. Así, conseguiremos que un alto nivel de compromiso facilite la sostenibilidad de las competencias generales creadas y las preeminencias perdurables y duraderas por las que la organización o institución puede competir.

Dimensión 2: Disciplina. De acuerdo con Goñi, (2020) un conjunto de estrategias sirve para moldear la disciplina y posibilitar la integración de un patrón de conducta de socialización y aprendizaje. En el trabajo permite alcanzar elevados niveles de satisfacción y productividad, así mismo refleja la forma que alcanzan los objetivos y la manera cómo se adaptan a las modificaciones presentadas con el tiempo. Además, es importante porque faculta la prevención de conflictos en el entorno laboral, fortaleciendo la toma de decisiones y consecuentemente, beneficiando a los servidores por procesos transparentes y justos.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales. De acuerdo con Lapeña, (2012) estos son los aspectos trascendentales que te ayudan a desarrollar y optimizar tu desempeño en el trabajo. Por otro lado, De la Vega, (2016) afirma que la relación interpersonal es una habilidad que debe mantenerse para su continuo desarrollo y mejora. Según muchas encuestas, confirman que las relaciones interpersonales aseguran un buen ambiente de trabajo e influyen en el desempeño laboral de los empleados. Debido a que, juegan un papel fundamental en las instituciones por la manera en que interactúan los servidores con diferentes ideas, formaciones y percepciones, donde este acercamiento va a fomentar entre ellos, la gestión de beneficios en relación a la satisfacción donde podrían mejorar el desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

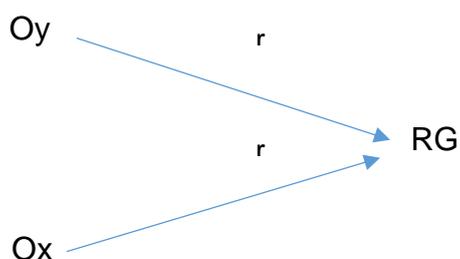
3.1. Tipo y diseño del estudio

Según Relat, (2010) la investigación es tipo básica por lo que su objetivo es hallar una relación entre las variables, y se determina debido a que inicia de un marco teórico y persiste allí. Su fin es avanzar en el conocimiento científico, pero no contrastarlo con ningún aspecto práctico.

Además, es no experimental debido a que el investigador se limita a observar los hechos y/o variables sin interferir en ellos (Grajales, 2000).

Es un diseño transversal ya que incluye a los individuos con y sin condicionamiento en un momento dado y tiempo definido (medición simultánea) y en esta clase de diseño el investigador no realiza alguna intervención. Además toma una única medida de la(s) variable(s) en cada individuo, quién es la unidad de análisis (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Gráfico del diseño del estudio correlacional:



Índice:

O = Observación, medición y prueba de las variables.

RG = Es la muestra en la cual se consume la investigación, en este caso es un grupo de servidores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

X = Medida de la Gestión Municipal.

Y = Medida de la Desempeño profesional.

r = Relación con OX y OY.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente. Gestión Municipal

Definición conceptual. De acuerdo con Guzmán, (2020). Es la implementación de medidas encaminadas a la obtención de objetivos y fines, establecidos en la planificación y programación del trabajo, donde se miden mediante un cuestionario y se determina el nivel alcanzado.

Definición operacional. La gestión del municipio Provincial del Santa, 2022, está determinado por sus dimensiones e indicadores, que serán determinados mediante la encuesta a los colaboradores estatales: Planificaciones, organizaciones, direcciones y controles. Así mismo, se empleó una escala de medición ordinal.

Variable dependiente. Desempeño laboral

Definición conceptual. De acuerdo con Robles, (2017). El desempeño laboral refleja el nivel de trabajo de las personas en la organización. Se califica en función de la calidad del trabajo desarrollado y el perfil de la persona.

Definición operacional. Se mide en 3 dimensiones: disciplina, relaciones interpersonales y cumplimiento. Así mismo, se empleó una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población según Goerlich, (2007) es el término que describe al colectivo de individuos que se van a estudiar. Por lo tanto, la población estuvo conformada por 38 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local del municipio Provincial del Santa, 2022.

Respecto a la muestra, fue censal debido a que la población considerada fue pequeña, por ende, se tomó la totalidad de trabajadores

del área en estudio. Así mismo, el muestreo queda definido como conveniencia.

Para la selección sólo se consideró incluir al personal de Gerencia de Desarrollo Económico y Local del municipio Provincial del Santa. Aquellos administrativos con entendimiento sobre herramientas informáticas, así como al personal de turno dispuestos a colaborar.

Por otro lado, se excluyeron a aquellos administrativos sin conocimiento de herramientas de información, personal que no se encontraba en planilla y/o los no pertenecientes a dicha área de trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta técnica es la fase y el modo de recolectar información o datos según Arias, (2006). En la encuesta se utilizará la encuesta y observación. Corral, (2008), se trata de técnicas básicas para la recogida de información principal cuantitativa y cualitativa en el estudio. Las herramientas utilizadas por estos métodos son: cuestionarios, entrevistas y formatos de observación.

El cuestionario acerca de Gestión municipal, constó de 30 preguntas para su medición, de manera que fueron organizadas según sus dimensiones e indicadores, siendo respondidas de acuerdo a una escala de likert con alternativas desde totalmente de acuerdo (5) – totalmente en desacuerdo (1).

De igual forma, el cuestionario acerca de desempeño laboral, constó de 15 preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable, las que fueron respondida por una escala de likert con alternativas desde totalmente de acuerdo (5) – totalmente en desacuerdo (1).

Validez

Para obtener la validez, se ejecutó una evaluación sobre el contenido de cada cuestionario, posteriormente se tuvo la valoración de 3 profesionales expertos en las variables de estudio, quienes procedieron a calificar cada pregunta según la importancia, claridad y conexión lo

que permitió proceder con la aplicación de los instrumentos

Confiabilidad

La confiabilidad de las herramientas es la correlación que da la facultad para la evaluación de las variables estudiadas (Naveda, 2017). Y se logró mediante la realización de la prueba piloto, que garantizó la congruencia y cohesión del instrumento aplicado a 38 trabajadores. Obteniéndose un valor de alfa de Cronbach de 0.969 y 0.916 para los cuestionarios de Gestión Municipal y Desempeño Laboral, respectivamente. Ponderando s los instrumentos como muy confiables.

3.5. Procedimientos

Mediante los instrumentos adecuadamente validados y confiables, se solicitó la licencia al Municipio Provincial del Santa para tener la facultad de aplicar las encuestas del área Gestión Municipal y de Desempeño Laboral a los servidores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local del Municipio Provincial del Santa. Al final de la compilación de datos, se codificó en una base de datos para su procesamiento pertinente por parte del programa, que facilitó la elaboración de tablas y esquemas.

3.6. Método de análisis

El método manejado para el presente trabajo es el método hipotético deductivo. De acuerdo con Bernal (2006), esto se basa en teorías previas de mejora y adquisición de nuevos conocimientos. Además, presentó una hipótesis que puede ser analizada deductivamente e inductivamente, y también permite la verificación experimental. La validez de este tipo de estudio de reclutamiento se basa en los resultados.

Los datos obtenidos se procesaron por el estadístico SPSS V26 y Excel. A través de la estadística descriptiva, los resultados se presentarán usando tabla de frecuencias. La estadística inferencial permitió realizar las pruebas para contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio empleó como instrumento el cuestionario y de carácter anónimo, los cuales se procesaron adecuadamente. El análisis de los datos se utilizaron los softwares SPSS 26 y Excel 2016.

La investigación contó con el permiso correspondiente del Municipio Provincial del Santa. Manteniéndose el anonimato, por consideración a los encuestados.

IV. RESULTADOS

En este apartado del presente trabajo de investigación, se consideró el análisis descriptivo con sus respectivas dimensiones.

4.1 Análisis descriptivo.

La tabla 01: muestra el nivel de la primera variable de investigación, la tabla fue desarrollada usando un cuestionario (ver anexo 03), total de persona encuestadas fueron treinta y ocho (38).

Tabla 1: Influencia de la Gestión Municipal (primera variable de investigación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Total en Desacuerdo	36	5%
Desacuerdo	34	4%
Indeciso	29	4%
De Acuerdo	264	33%
Total de Acuerdo	435	55%
Total		100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación. La tabla 1, muestra el nivel de la primera variable de investigación, destacando que el 55% de personas encuestadas señalaron que están totalmente de acuerdo, un 33 % está de acuerdo, 04% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4% en desacuerdo y un 5% de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local señalaron que se encuentran totalmente en desacuerdo.

La tabla 02: muestra el nivel de la primera variable de investigación, la tabla fue desarrollada usando un cuestionario (ver anexo 03), total de persona encuestadas fueron treinta y ocho (38).

Tabla 2: Nivel del Desempeño Laboral (segunda variable de investigación)

	Frecuencia	Porcentaje
Total en Desacuerdo	4	1%
Desacuerdo	8	1%
Indeciso	30	5%
De Acuerdo	139	24%
Total de Acuerdo	389	68%
Total		100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación. En la tabla 2, muestra el nivel de la segunda variable de investigación, destacando que el 68% de personas encuestadas señalaron que están totalmente de acuerdo, un 24 % de acuerdo, el 5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo se encuentra un 1 % y totalmente en desacuerdo el 1%.

4.2 Análisis Inferencial

En este apartado se analiza la vinculación de la Gestión Municipalidad y el Desempeño laboral.

Objetivo general. establecer la relación existente entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio Provincial del Santa, 2022.

Ho: La gestión municipal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Hi: La gestión municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 3. Correlación de Spearman entre la gestión municipal y desempeño laboral.

			Gestión Municipal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Municipal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,955**
				,000
		N	38	38
	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	,955**	1,000
			,000	
		N	38	38

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

Interpretación. El procesamiento de la información tal como se muestra en la tabla 7 indica que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1); asimismo el coeficiente Rho Spearman = 0,955 muestra que la relación es muy alta y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Gestión Municipal, mejor es el desempeño Laboral.

Objetivo específico 3. Determinar la vinculación con la Gestión Municipal y el Cumplimiento.

Hi: Existe relación positiva entre la Gestión Municipal y la dimensión Cumplimiento.

Ho: No existe relación positiva entre la Gestión Municipal y la dimensión Cumplimiento.

Tabla 3. Vinculación con la Gestión Municipal y el Cumplimiento.

			Gestión Municipal	Cumplimiento
Rho Spearman	Gestión Municipal	Factor de vinculación	1,000	,771**
		Sig.		,000
		N	38	38
	Cumplimiento	Factor de Vinculación	,771**	1,000
Sig.		,000		
N		38	38	

** . Relación es reveladora en el nivel 0,01.

Interpretación. El procesamiento de la información tal como se presenta en la tabla 3, indica que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$); asimismo el nivel = 0,771 muestra la relación alta y de tendencia positiva.

Objetivo específico 4. Determinar la relación entre la Gestión Municipal y la Disciplina de los trabajadores.

Hi: Existe relación positiva entre Gestión Municipal y la dimensión Disciplina.

Ho: No existe relación positiva entre Gestión Municipal y la dimensión Disciplina.

Tabla 4. Vinculación con la Gestión Municipal y Disciplina

			Gestión Municipal	Disciplina
Rho Spearman	Gestión Municipal	Factor de vinculación Sig.	1,000	,481**
		N	38	,000
	Disciplina	Factor de vinculación Sig.	,481**	1,000
		N	,000	38
			38	38

** . La relación es en el nivel 0,01.

Interpretación: El procesamiento de la información tal como se presenta en la tabla 4 indica que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$), asimismo el nivel = 0,481 muestra que la relación es moderada y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Gestión Municipal, mejor es la disciplina.

Objetivos específicos 5. Determinar la relación entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Hi: Existe relación positiva entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores

Ho: No existe relación positiva entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores

Tabla 5. Relación con la planeación y el Desempeño Laboral

			Planeación	Desempeño laboral
Rho	Planeación	Factor devinculación Sig. N	1,000	,757**
Spearman		Factor devinculación Sig. N	38	,000 38
	Desempeño Profesional	Factor devinculación Sig. N	,757**	1,000
		Factor devinculación Sig.	,000	38

** . La relación es en el nivel 0,01

Interpretación: El procesamiento de la información tal como se presenta en la tabla 5 indica que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$), el nivel= 0,757 muestra que la relación es alta y de tendenciapositiva. Cuanto mayor es el nivel de Planeación, mejor es el desempeño Laboral.

Objetivo específico 6. Determinar la relación entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Hi: Existe relación positiva entre la Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Ho: No existe relación positiva entre la Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Tabla 6. Vinculación con la Organización y el Desempeño profesional

		Organización	Desempeño Profesional
Rho Spearman	Organización	1,000	,520**
	Factor de vinculación Sig.		,000
	N	38	38
	Desempeño Profesional	,520**	1,000
	Factor de vinculación Sig.		,000
	N	,000	
	Factor de vinculación Sig.	38	38

** . La relación es en el nivel 0,01

Interpretación: Procesamiento de la información tal como se presenta en la tabla 6 indica que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$), el nivel = 0,520 muestra que la relación es moderada y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Organización, mejor es el Desempeño Laboral.

V. DISCUSIÓN

Resultados obtenidos mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics 26 presentaron estadísticas descriptivas para dos variables, con comparaciones hipotéticas basadas en los objetivos, así como interrogaciones del estudio.

Respecto al objetivo general, se logró determinar la relación existente entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio Provincial del Santa, 2022. La prueba de correlación arrojó un coeficiente Rho de .771, valor que demuestra que la relación que existe entre mencionadas variables es de direccionalidad positiva y de intensidad alta. Asimismo, arrojó una significancia de .001, lo que indica que dicho valor está por debajo del .05 (<0.05), de modo que se asume la aceptación de la hipótesis alterna (H_i), afirmando la relación significativa entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio Provincial del Santa, 2022.

Estos resultados se corroboran con Quispe (2021) en su investigación realizada para 90 servidores del Municipio Distrital de Palca, determinó correspondencia entre variables sobre Gestión Municipal y Desempeño Laboral. Obteniéndose una correspondencia entre las variables, alcanzándose una correlación positiva alta, debido a que el Rho de Spearman = 0.558, el cual se encuentra entre el rango de 0.51 a 0.75, de modo que, afirmó que las variables presentan un vínculo directo, esto quiere decir que si mejora la gestión municipal mejora el desempeño laboral.

Por otro lado, en la investigación del autor Silva (2018) se propuso investigar sobre si la gestión administrativa tiene alguna vinculación con el desempeño laboral, contando con una población de 100 colaboradores administrativos del Municipio distrital de Santa Anita. Evidenciándose un vínculo directo y significativo por obtenerse un coeficiente $r=0.960$, ubicándose en una correlación de nivel muy alto en la escala de Spearman y mediante la significancia $p=.00$ valor menor a 0.05, se entiende que la relación también es significativa.

Similarmente según Rivera, (2018) promulgó su publicación para fijar el vínculo que existe entre Gestión Municipal y desempeño laboral. Su población fue formada con 150 colaboradores y su muestra fue de 108 colaboradores, la evaluación

se realizó siguiendo el diseño correlacional, transversal y descriptivo. Lográndose determinar estadísticamente un vínculo significativo, muy alto debido al coeficiente $Rho = 0.864$, y un p valor menor a 0.05 y directamente proporcional, entre las variables de Gestión Municipal y desempeño laboral en el municipio distrital de Ate en Lima. El desempeño está correlacionado con la buena gobernabilidad municipal, coexiste evidencia suficiente para asegurar que la gobernabilidad municipal tiene un vínculo positivo y significativo con el desempeño laboral, y se puede demostrar que la gobernabilidad municipal efectiva no debe ser demasiado intrusiva, sino más bien beneficiosa para la sociedad.

En las organizaciones existe un tema vital que es el desempeño laboral, esto se ve reflejado con más incidencia en las instituciones públicas, en las cuales se deben obtener las metas de la institución, además de cumplir con los trazados por el Estado. Sin embargo, muchas autoridades no le prestan mucha atención debido al estatus político, ya que los servidores públicos realizan funciones para fines personales que no coinciden con las competencias identificadas en el perfil del puesto. También se debe considerar que la eficiencia en el trabajo es esencial para el desarrollo de cualquier organismo, debido a que progresa, expande, avanza hasta el punto de poder satisfacer los escenarios e insuficiencias en la población, de otra forma creará defectos que afectarán al desarrollo social, por ello es muy importante contar con una buena gestión en los municipios (Cárdenas & Bardales, 2020).

Para el análisis del primer objetivo específico, se determinó el nivel de la Gestión Municipal en la Gerencia de Desarrollo Económico Local del Municipio Provincial del Santa., se realizó un análisis descriptivo. Los resultados que se obtuvo fue que los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local estuvieron un 55% de totalmente de acuerdo, un 33% de acuerdo, el 4% se encuentran ni de acuerdo, ni en desacuerdo y solo el 5% estuvo en totalmente en desacuerdo. De los valores se asume que los funcionarios están conformes con la gestión que se lleva a cabo en la Gestión Municipal.

Para el análisis del segundo objetivo específico, se determinó el nivel del Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local del Municipio Provincial del Santa., se realizó un análisis descriptivo. Como resultado de los encuestados existió un 68% de totalmente de acuerdo, un 24% de acuerdo, el 5%

tuvo una respuesta neutra, 1% se mostró en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo. De los valores se asume que los funcionarios están conformes con las labores que se desempeñan en el área de Gerencia de Desarrollo Económico Local del Municipio.

Conforme a los resultados de Flores Alvarado, Huanca Frías, Quispe-Tikon y Apaz-Justo (2021), mediante el uso los métodos de encuesta para el acopio de datos, y como herramienta, a través de la aplicación del análisis Alfa de Cron Bach, se realizó con 110 colaboradores de Cineplanet S.A. Juliaca y con un tamaño muestral de 86 colaboradores, se demostró que el liderazgo en desarrollo organizacional el 9.3% de encuestados afirmaron que era muy malo, el 0,0% que era muy bueno, mientras que en el modelo de desarrollo empresarial el 2,3% de encuestados afirmaron que era muy malo, y en el modelo de desarrollo empresarial, el 24,4% afirmaron que era muy bueno, el 15,1% muy malo finalmente, en la función laboral, como resarcimiento, se observó que el 19,8% fue muy malo y el 3,5% como muy bueno. Se concluyó en la aceptación de la hipótesis alterna debido a tener un 95% de nivel de confianza, lo que indicó un vínculo entre desempeño laboral y la planificación del personal en Cineplanet S.A. Juliaca, 2019. Es decir, a mayor desempeño, aumentará a la par la planificación.

A partir del análisis inferencial y el soporte del software SPSS V26, de acuerdo al tercer objetivo específico, se determinó la relación entre la Gestión Municipal y el Cumplimiento de los trabajadores, los resultados de la prueba de correlación arrojaron un valor Rho de .771 que demuestra un vínculo existente de direccionalidad positiva y nivel alto entre la gestión municipal y la dimensión cumplimiento. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de .000, lo que indica que dicho valor está por debajo del .05 (< 0.05), de modo que se procedió con la aceptación de la hipótesis alterna, demostrando que cuanto mayor es el nivel de la Gestión Municipal, mejor es el Cumplimiento.

De igual manera, Rivera (2018) en su publicación, demostró la relación por medio de la prueba de Spearman, la cual arrojó un coeficiente ubicado en nivel alto por ser $Rho=0.802$, afirmando el vínculo entre la organización y desempeño laboral; de igual forma, al ser $p<0.05$, se asumo que es una relación significativa. Así mismo,

según Tasaiko (2017) en su estudio encontró el vínculo entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal. Tuvo una población de 900 colaboradores y por medio de un muestreo probabilístico se obtuvo un tamaño muestral de 270 personas. Además, se utilizaron 2 cuestionarios con escala likert como respuesta. El estudio encontró un vínculo significativo entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal del Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables de Lima en 2016, ya que el coeficiente Rho fue 0,804** y el nivel de significancia =,000. Esto significa una alta correlación entre las variables.

Para el cuarto objetivo específico, a través del análisis inferencial, se determinó la relación entre la Gestión Municipal y la Disciplina de los trabajadores., El procesamiento de la información indicó que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$), por lo que se procedió a la aceptación de la hipótesis que plantea la investigación; asimismo el coeficiente Rho= 0,481 muestra que la relación es moderada y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Gestión Municipal, mejor es la disciplina.

En toda institución el clima organizacional se puede tornar como un eslabón y/o una barrera que afecta el excelente desempeño de una institución y puede ser una influencia significativa en el comportamiento de quienes la integran. Likert es un educador y psicólogo organizacional estadounidense, por lo que es un componente multidimensional del elemento. Se prestó especial atención al estudio de la organización, “el proceder de los subordinados se desencadena parcialmente por el proceder administrativo y el estado de la organización que perciben, así como su información, percepción, esperanza, capacidad y valor”, afirmó. Likert 1987 (Brunet, 2004).

Para el quinto objetivo específico, se demostró el vínculo entre la planeación y el Desempeño Laboral de los colaboradores y los resultados del análisis inferencial arrojaron un coeficiente Rho igual a .757, valor que demuestra que el vínculo que existe entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores es tendencia positiva y de intensidad alta. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de .01, lo que indica que dicho valor está por debajo del .05 ($0.01 < 0.05$), de modo que se asume la aceptación de la hipótesis alterna. Es decir, cuanto mayor es el nivel de Planeación, mejor es el desempeño Laboral.

Del mismo modo, el estudio de Rivera (2018) aceptó la hipótesis que demuestra la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral por medio de un coeficiente Rho igual a 0.821 y un p valor menor a 0.05, corroborando los resultados del estudio ya que el vínculo se ubica en nivel muy alto y significativo. Además, Buchele (2001) señaló que dirigir es gestión, es decir, dirigir, influenciar y motivar a los trabajadores, así ejecuten las tareas básicas. El tiempo y la relación son primordiales para la gestión de proyectos. El liderazgo es el lugar de salida de las conexiones entre los gerentes y las personas con las que trabajan. Los líderes logran persuadir a otros en las etapas de planificación y organización para que se unan a ellos en la creación conjunta del futuro.

Para el sexto objetivo específico, se estableció a través del análisis inferencial, la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores, ya que se obtuvo un coeficiente Rho igual a .520, valor que demuestra que el vínculo existente entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores es de tendencia positiva y de intensidad moderada. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de .000, lo que indica que dicho valor está por debajo del .05 ($0.000 < 0.05$), de modo que se asume la aceptación de la hipótesis alterna. Es decir, cuanto mayor es el nivel de la Organización, mejor es el Desempeño Laboral.

En Colombia se realizó un estudio que nos habla sobre un patrón para la valoración del desempeño, establecido por capacidades, demostraron que la valoración completa sobre el desempeño de los colaboradores, es viable identificar las debilidades, así como las fortalezas, determinar las cualidades, identificar en qué medida se cumplen con las funciones administrativas, así mismo establecer la eficacia y eficiencia, determinar requerimientos del programa de selección, desarrollar los cargos de un puesto en forma específica, creando una base razonable para la recompensa. desempeño y determinar la capacitación a realizar. Se puede realizar evaluando capacidades que se requieren para desempeñar las funciones para el puesto, procedimiento muy experimentado que se ha desarrollado posteriormente (Manjarrés, 2013).

El procesamiento de la información tal como se presenta en la tabla 6 indica que las variables se correlacionan de forma significativa ($p \text{ value} = 0.0000 < 0.05$),

por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alterna (H_1); asimismo el coeficiente Rho igual a 0,520 muestra que el vínculo es moderado y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Organización, mejor es el Desempeño Laboral.

De acuerdo a Rivera (2018), la organización se vincula de manera positiva con la productividad laboral, ya que obtuvo un coeficiente Rho igual a 0.786 y un p valor menor a 0.05. De igual forma, Chiavenato (2002) propone que el control actual consta de dos procesos, junto con la observación y la aplicación directa y adecuada de las metas relacionadas con el desempeño en función de objetivos específicos, el seguimiento ayuda a examinar el proceso e identificar posibles cambios en las metas en momentos específicos, de modo que la actividad no pondrá en riesgo el resultado de los objetivos de manejo. Por ello, la administración pública establece que los controles deben examinar y motivar la labor de la administración para determinar si se están realizando las tareas encomendadas y si son conformes a lo estructurado, planificado y administrado.

Louffat (2012) sostiene que la dimensión control es el último componente del progreso administrativo y brinda cierto grado de validación de la eficacia y grado de eficiencia de los resultados de acuerdo a los objetivos planteados en un período determinado. Los controles se realizarán no sólo al final del período, sino también de manera continua para que las deficiencias administrativas sean subsanadas en tiempo y forma, por lo que se realizan controles previos, paralelos y posteriores a través de actos administrativos. En el municipio distrital de la ciudad de Ate existe una Oficina de Planificación y Control Institucional, pero esta dirección no cumplió su función. Gordon (2005) argumenta que los controles ayudan a entregar resultados y facilitan la optimización, y ayudan a los empleados a lograr objetivos y efectividad en procesos que deben desarrollarse a tiempo y al precio ofrecido. Todo se hace en el marco de la gestión de los servicios disponibles para empresas exitosas y para uso de empresas o agencias gubernamentales. De hecho, dado que el ciudadano de a pie necesita una comunicación de gestión orientada a resultados, la finalidad del control para alcanzar los objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Referente al objetivo general, hay relación entre la Gestión Municipal y el Desempeño, obteniéndose un valor de $p=0.000$; y con un coeficiente de variación de $\rho= 737$.

Segundo: Referente con el primer objetivo específico, hay relación entre Planificación y el Desempeño, obteniéndose un valor de $p=0.020$; y con un coeficiente de variación de $\rho= 328$.

Tercero: Referente con segundo objetivo específico, se concluye hay relación obteniéndose un valor de $p=0.000$; y con un coeficiente de variación de $\rho= 513$.

Cuarto: Referente al tercer objetivo específico, las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$); asimismo el coeficiente Rho Spearman = 0,771 muestra que la relación es alta y de tendencia positiva.

Quinto: Referente al cuarto objetivo específico, se concluye que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$); asimismo el coeficiente Rho Spearman = 0,481 muestra que la relación es moderada y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Gestión Municipal, mejor es la disciplina.

Sexto: Referente al quinto objetivo específico, se concluye que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$); asimismo el coeficiente Rho Spearman = 0,757 muestra que la relación es alta y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de Planeación, mejor es el desempeño Laboral.

Septimo: Referente al sexto objetivo específico, se concluye que las variables se correlacionan de forma significativa ($p_value = 0.0000 < 0.05$), asimismo el coeficiente Rho Spearman = 0,520 muestra que la relación es moderada y de tendencia positiva. Cuanto mayor es el nivel de la Organización, mejor es el Desempeño Laboral.

VII. RECOMENDACIÓN

Primero: Se encomienda comunicar a los municipales sobre el presente estudio, a fin de sensibilizar y facilitar el perfeccionamiento de políticas de manera transversal, lo que tiene implicaciones para una valiosa contribución a la productividad laboral.

Segundo: Se encarga al jefe de la Gerencia promover la capacitación de acuerdo a Gestión Municipal y Desempeño Laboral institucional para perfeccionar y optimar las dimensiones, lo que refleja en las funciones una eficacia durante su desarrollo.

Tercero: Se recomienda que los colaboradores del Municipio Provincial del Santa, fomenten su aprendizaje continuo, mediante talleres.

Cuarto: Se recomienda agregar nuevas iniciativas para modernizar la Gestión Municipal, aprovechar el trabajo actual y el progreso de los últimos años para fortalecer y mejorar las estructuras existentes.

Quinto: Se recomienda al gerente mantener siempre comunicación asertiva con los jefes de equipos y sus integrantes con el fin de brindar espacios organizados.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2019). *Gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45050/Alarc%C3%B3n_PMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, R., y Salvador, Y. (2020). La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–16. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2050>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado. Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). Editorial Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Blas, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11942/blas_le
- Buchele, R. (1977). *The Management of Business and Public Organizations*. Editorial McGraw-Hill.
- Camus, R., Dávila, S., y Bardales, J. (2021). Una mirada a la gestión municipal para generar condiciones socio sanitarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6098-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.760

- Cancio, T. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3741>
- Candia, R. (2012). *Incorporación de las Municipalidades en la Institucionalidad Pública para el Mejoramiento de la Competitividad: Posibilidades, Justificaciones, Atribuciones y Modelos de Intervención* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio UChile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102755>
- Cárdenas, J. y Bardales, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139- 1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Chacón, J. I. A. (2016). Gestión municipal desde la perspectiva de las organizaciones inteligentes y ámbito jurídico. *Inciso*, 18(2), 127-141. <https://doi.org/10.18634/incj.18v.2i.632>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw-Hill. https://www.academia.edu/40458319/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_libro_completo_chiavenato
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). Editorial Mc Graw-Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (5.^a ed.). Editorial Interamericana. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2.^a ed.). Editorial Mc Graw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

- Chimbo, D. y Lozano, C. (2012). *Propuesta de planificación estratégica basada en el Balanced Scorecard, para la empresa pública correos del Ecuador CDE-EP, en el Distrito Metropolitano de Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Dspace Uce. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/407>
- Corral, Y. (2010). *Diseño de cuestionarios para recolección de datos. Revista ciencias de la educación*, 1(36), 152-168. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Cota, J. y Rivera J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Instituto Tecnológico de Sonora*, 2(16). <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Se%20considera%20a%20la%20capacitaci%C3%B3n,ventajas%20y%20beneficios%20del%20mis%20mo.>
- De la Cruz, B. (2019). *Gestión municipal y procedimientos administrativos en el área de logística de la Municipalidad Distrital Pongo de Ayarachi, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41640>
- De la Torre, J. (2014). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. E-Prints Complutense. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/24660/>
- Flores-Alvarado, C., Huanca-Frías, R., Quispe-Ticona, I. & Apaza-Justo, J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. *Dialnet*, 6(9). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094517>
- Goerlich, F. (2007). ¿Cuántos somos? Una excursión por las estadísticas demográficas del Instituto Nacional de Estadística (INE). *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 1(45), 123 – 156. <https://bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view/642>

- Goñi, (1996). *Psicología de la educación socio personal*. Editorial Fundamentos.
<https://books.google.com.gt/books?id=x7wycVReN1cC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gordon, W. (2005). *Presupuestos: Planificación y Control* (6.^a ed.). Editorial Universidades.
<https://catedrafinancierags.files.wordpress.com/2015/03/welsch-presupuestos-6edi.pdf>
- Grajales, T. (2000). *Tipos de investigación*. <https://docplayer.es/38425384-Disenos-de-investigaciones-por-tevni-grajales-g.html>
- Guzmán, N. (2020). *Gestión municipal y estrategias frente al Covid-19 en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ed524e392f7a92f6e85e3e6a47147bff
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huergo, J. (2004). *Los procesos de gestión*.
<http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Inga, D., y Vega, E. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(2), 157-165.
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/403>
- Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral. (2009). *Programa de formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740 – 760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- La Peña, Y. (2012). Estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: la mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades del Hospital General Santa Bárbara de Soria [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. Semantic Scholar. <https://www.semanticscholar.org/paper/Estudio-fenomenol%C3%B3gico-de-las-relaciones-laborales%3A-Mo%C3%B1ux/3f1cc2da2a37948b4f02d6cd66c1316228ba3f3a>
- Lluncor M., Cacho Revilla A., Zegarra W. y Olano D (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Louffat, D. (2012). *Fundamentos del proceso administrativo* (2.ª ed.). Editorial Limusa. https://www.academia.edu/36807677/Administracion_Proceso_administrativo_Enrique_Louffat
- Mondy, R., Noe, R. & Mondy, J. (2010). *Administración de recursos humanos* (11.ª ed.). Editorial Pearson educación. [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf)
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9.ª ed.). Editorial Pearson educación. https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_Wayne_Mondy_Robert_No
- Perea R., Hernández L. y Hoz G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación médica superior*, 26(4), 604-617.

- Quispe, D. (2021). *Gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Palca-Tacna, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70652>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K. & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(7), 1–32. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Raygada, O., y Rengifo, C. (2020). *Clima organizacional* [Tesis de Maestría, Universidad Científica del Perú]. Repositorio UCP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1101>
- Rivera, R. (2018). *Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22426>
- Robbins, P, (2004). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). Editorial Prentice-Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson.
- Robles Mejía, I. O. (2017). *Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel–2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3436>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368/289>

- Serpa, (2018). *El plan estratégico y la mejora de la gestión pública en la municipalidad de Jesús María* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2354>
- Silva, L. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22289>
- Silvia, R. & Sébastien, V. (2005). Entre Barcelone et Porto Alegre: la gestion municipale à Montevideo et Rosario. *OpenEdition Journals* 80(3), 207 – 214. <https://doi.org/10.4000/geocarrefour.1191>
- SISMAP. (2016). *Manual de gestión municipal*. <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Manual-2016.pdf>
- Tasayco, M. (2017). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9102#:~:text=Se%20enc%20ontr%C3%B3n%20que%20Existe%20relaci%C3%B3n,signific%C3%B3n%20nivel%20de%20relaci%C3%B3n>
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 11(1), 80- 101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Tylchuk, O., Riabchenko, Y. & Popivniak, O. (2019). Management (administrative) activity of the controlling authorities in the area of taxation: Essence and types. *Baltic Journal of Economic Studies*, 4(5), 343 – 351. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-343-351>
- Vargas, (2009) La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155 – 165. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/538>

Vásquez, A. (2009). Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis.
Apuntes del CENES, 28 (47), 117-132.
<https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cenes/article/view/83>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión Municipal	Según SISMAP, (2016) la gestión municipal son todas las labores que se elaboran para lograr los propósitos y las metas propuestas en correspondencia a la sistematización de los trabajos anuales. El valor	Gestión Municipal es el nivel de planeación, organización, dirección y control que exista en la Municipalidad Provincial del Santa.	Planificación	Objetivos de la organización	1, 2	Ordinal
				Implementación de metas y acciones	3, 4, 5, 6	
			Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades	7	
				Coordinación	8	
				Nivel de motivación al personal	9, 10	
				Liderazgo	11	
				Comunicación	12	
				Motivación	13. 14	

	de los recursos humanos para suministrar resultados en favor de las necesidades de la población.		Dirección	Medición	15	
				Retroalimentación	16	
			Control	Supervisión	17, 18	
				Monitoreo	19, 20, 21	

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es definido por Chiavenato, (2009) como: “el desarrollo que cuantifica el rendimiento del trabajador, refiriéndose al estándar en que este cumple en su trabajo”. También se denomina como un procedimiento que inspecciona el rendimiento del trabajador con el	Desempeño Laboral es el nivel de cumplimiento, disciplina y relaciones interpersonales que exista en la Municipalidad Provincial del Santa.	Cumplimiento	Organización	1, 2, 3, 4	Ordinal
				Evaluación	5, 6	
			Disciplina	Seguridad	7, 8, 9	
				Responsabilidad	10, 11	
			Relaciones Interpersonales	Compromiso	12, 13, 14	
				Proactividad	15, 16	

	objetivo de estimar cuantitativamente su participación para lograr alcanzar los objetivos del sistema administrativo.					
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 02: Matriz de consistencia.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACION
¿Cuál es la relación de la Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar la relación existente entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad provincial del Santa	Existe una relación directa entre la Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	VD : Gestión Municipal	Planeación	DISEÑO: No experimental
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		Organización	TIPO : Básica
¿Cuál es el nivel de la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar el nivel de la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Existe nivel de Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial del Santa, 2022		Dirección	
¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Existe nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.		Control	POBLACION Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre la Gestión Municipal y el Cumplimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Municipal y el Cumplimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Existe relación entre la Gestión Municipal y el Cumplimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	VI: Desempeño Laboral	Cumplimiento	POBLACION : 38 Trabajadores

¿Cuál es la relación entre la Gestión Municipal y la disciplina de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Municipal y la Disciplina de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Existe relación entre la Gestión Municipal y el Disciplina de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Disciplina	MUESTRA : 38 Trabajadores	
¿Cuál es la relación entre planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar la relación entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Existe relación entre Planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.		Relaciones Interpersonales	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
¿Cuál es la relación entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022?	Determinar la relación entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.	Existe relación entre Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.			Técnica : Recolección de datos , Instrumento : Cuestionarios

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CHIMBOTE

TÍTULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

DNI:.....

Instrucciones: Estimado(a), nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual requiere de información proporcionada por usted de manera totalmente **ANÓNIMA**. Por lo que **deberá marcar con una X la premisa que mejor responda a su grado de acuerdo o desacuerdo:**

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

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN MUNICIPAL						
Planificación						
01	¿Está ud., de acuerdo que el nivel de la Gestión Municipal actual permite mejorar el desempeño laboral?					
02	¿Está ud., de acuerdo que los objetivos de la organización permiten mejorar el desempeño laboral?					
03	¿Esta ud., de acuerdo que los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados permitiendo mejorar el desempeño laboral?					
04	¿Las decisiones que se toman están orientadas a la implementación y desarrollo de la misión organizacional permitiendo mejorar el desempeño laboral?					
05	¿Se consideran objetivos estratégicos tomando en cuenta a las metas a ser alcanzados para mejorar el desempeño laboral?					
06	¿El jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización mejorando con ello el desempeño laboral?					
Organización						
07	¿Considera ud., que le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados mejorando el desempeño					

	laboral?						
08	¿La estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de coordinación influyendo en el desempeño laboral?						
09	¿Ud., considera que se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo mejorando el desempeño laboral?						
10	¿Considera Ud., que se permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública conllevando a la mejora del desempeño laboral?						
11	¿Ud., considera que existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos promoviendo un mejor desempeño laboral?						
Dirección							
12	¿El jefe del área realiza inducciones laborales a fin de comunicar sus responsabilidades? Ud., cree que esto mejora el desempeño laboral?						
13	¿Ud., considera que el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente influyendo en el desempeño laboral?						
14	¿Ud., considera que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados y esto influye en el desempeño laboral?						
15	¿Considera Ud., que el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo y esto influye en el desempeño laboral?						
16	¿Ud., considera que se permite que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo y esto conlleva a la mejora del desempeño laboral?						
Control							
17	¿El jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes y esto provoca un buen desempeño laboral?						
18	¿Ud., considera que el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo y esto repercute en el desempeño laboral?						
19	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado através de algún documento administrativo municipal fomentando el desempeño laboral?						
20	¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas y esto favorece el desempeño laboral?						
21	¿Se realiza evaluaciones periódicas para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal fomentando el desempeño laboral?						

Gracias por su cooperación

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario "Gestión Municipal"
3. Autor original: Junior Alejandro Monja Araujo.
4. Adaptado por: Sucila Carmen Castillo Coronel
5. Forma de aplicación: Colectiva
6. Medición: El nivel de la Gestión Municipal en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.
7. Administración: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.
8. Tiempo de aplicación: 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel de la Gestión Municipal en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es puesto a juicio de expertos. Para la validación se usaron como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la materia de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de Gestión Municipal se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha=0,969$ resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.969	38

IV. DIRIGIDO A:

38 Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Cuestionarios de Google, conexión a internet.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 21 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, teniendo como escala valorativa: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Planificación	1,2,3,4,5,6.
Organización	7,8, 9, 10, 11
Dirección	12,13,14,15,16.
Control	17, 18, 19, 20, 21

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CHIMBOTE

TÍTULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

DNI:.....

Instrucciones: Estimado(a), nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual requiere de información proporcionada por usted de manera totalmente **ANÓNIMA**. Por lo que **deberá marcar con una X la premisa que mejor responda a su grado de acuerdo o desacuerdo:**

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

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL						
Cumplimiento						
01	¿Está ud., de acuerdo que el nivel del desempeño laboral actual permite mejorar la Gestión Municipal?					
02	¿El trabajador plantea y organiza su trabajo antes de efectuarlo fortaleciendo la Gestión Municipal?					
03	¿El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo conllevando a una buena Gestión Municipal?					
04	¿El trabajador cumple con su plan de trabajo diario fomentando una buena Gestión Municipal?					
05	¿El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo y por ende una buena Gestión Municipal?					
06	¿El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores fomentando una buena Gestión Municipal?					
Disciplina						
07	¿El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución teniendo en cuenta la Gestión Municipal?					
08	¿El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo teniendo una buena Gestión Municipal?					
09	¿El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo brindando una buena Gestión Municipal?					
10	¿El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales en la Gestión Municipal?					

11	¿El trabajador asiste puntualmente al trabajo mostrando una buena Gestión Municipal?					
Relaciones interpersonales						
12	¿El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato mostrando una buena Gestión Municipal?					
13	¿El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan en la Gestión Municipal?					
14	¿El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando en la ejecución de la Gestión Municipal?					
15	¿El trabajador es minucioso al realizar su trabajo en la gestión Municipal?					
16	¿El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales de la Gestión Municipal?					

Gracias por su cooperación

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario "Desempeño Laboral"
3. Autor original: Junior Alejandro Monja Araujo
4. Adaptado por: Sucila Carmen Castillo Coronel
5. Forma de aplicación: Colectiva
6. Medición: El nivel del Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.
7. Administración: Al gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.
8. Tiempo de aplicación: 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel del Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es puesto a juicio de expertos. Para la validación se usaron como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la materia de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de Desempeño Laboral se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha=0.916$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	38

I. DIRIGIDO A:

Al gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa.

II. MATERIALES NECESARIOS:

Cuestionarios de Google, conexión a internet.

III. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 16 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, teniendo como escala valorativa: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las tres dimensiones: Cumplimiento, disciplina, relaciones interpersonales.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Cumplimiento	1,2,3,4,5,6
Disciplina	7,8,9,10,11
Relaciones interpersonales	12,13,14,15,16

Anexo 04: Validez y confiabilidad de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Municipal	Planificación	Objetivos de la organización.	1. ¿Está ud., de acuerdo que el nivel de la Gestión Municipal actual permite mejorar el desempeño laboral?	01: Totalmente desacuerdo, 02: En desacuerdo, 03: Ni de Adecuado Ni en desacuerdo, 04: De acuerdo, 05: Totalmente de acuerdo.	X		X		X		X		Ninguna
			2. ¿Está ud., de acuerdo que los objetivos de la organización permiten mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Implementación de metas y acciones.	3. ¿Esta ud., de acuerdo que los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados permitiendo mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			4. ¿Las decisiones que se toman están orientadas a la implementación y desarrollo de la misión organizacional		X		X		X		X		Ninguna

		Liderazgo.	11. ¿Ud., considera que existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos promoviendo un mejor desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
	Dirección	Comunicación.	12. ¿El jefe del área realiza inducciones laborales a fin de comunicar sus responsabilidades? Ud., cree que esto mejora el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Motivación.	13. ¿Ud., considera que el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente influyendo en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			14. ¿Ud., considera que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados y esto influye en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Medición	15. ¿Considera Ud., que el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo y esto influye en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Retroalimentación	16. ¿Ud., considera que se permite que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo y esto conlleva a la mejora del desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
	Control	Supervisión	17. ¿El jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes y esto		X		X		X		X		Ninguna

			provoca un buen desempeño laboral?										
			18. ¿Ud., considera que el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo y esto repercute en el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
		Monitoreo	19. ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal fomentando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			20. ¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas y esto favorece el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			21. ¿Se realiza evaluaciones periódicas para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal fomentando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna

Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI N° 00515273

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

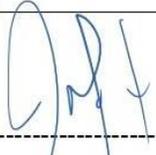
- 1.1. Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022 sobre Gestión Municipal.
- 1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de aplicación: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022.
- 1.4. Autor: Sucila Carmen Castillo Coronel.

II. EVALUADOR

- 2.1. Nombres y Apellidos: Adolfo Hans Vega Fajardo
- 2.2. Grados Académicos
- Doctor en Ingeniería de Sistemas
 - Maestro en Ingeniería de Sistemas mención en Administración y Dirección de Tecnologías de la Información

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				x



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI N° 00515273

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño Laboral	Cumplimiento	Organización	1. ¿Está ud., de acuerdo que el nivel del desempeño laboral actual permite mejorar la Gestión Municipal?	01: Totalmente desacuerdo, 02: En desacuerdo, 03: Ni de Adecuado Ni en desacuerdo, 04: De acuerdo, 05: Totalmente de acuerdo.									Ninguna	
			2. ¿El trabajador plantea y organiza su trabajo antes de efectuarlo fortaleciendo la Gestión Municipal?		X		X		X		X			Ninguna
			3. ¿El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo conllevando a una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X			
			4. ¿El trabajador cumple con su plan de trabajo diario fomentando una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X			Ninguna
		Evaluación	5. ¿El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo y por ende una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X			

			6. ¿El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores fomentando una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
	Disciplina	Seguridad	7. ¿El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución teniendo en cuenta la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			8. ¿El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo teniendo una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			9. ¿El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo brindando una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			Responsabilidad	10. ¿El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales en la Gestión Municipal?		X		X		X		X	
		11. ¿El trabajador asiste puntualmente al trabajo mostrando una buena Gestión Municipal?			X		X		X		X		Ninguna
		Relaciones interpersonales	Compromiso	12. ¿El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato mostrando una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X	
	13. ¿El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan en la Gestión Municipal?				X		X		X		X		Ninguna

			14. ¿El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando en la ejecución de la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
		Proactivo	15. ¿El trabajador es minucioso al realizar su trabajo en la gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			16. ¿El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales de la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI N° 00515273

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS INFORMATIVOS

- 4.1. Nombre del instrumento: Cuestionario para el Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022 sobre Desempeño Laboral.
- 1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.4. Nivel de aplicación: Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022.
- 1.4. Autor: Sucila Carmen Castillo Coronel.

V. EVALUADOR

- 5.1. Nombres y Apellidos: Adolfo Hans Vega Fajardo
- 2.2. Grados Académicos
- Doctor en Ingeniería de Sistemas
 - Maestro en Ingeniería de Sistemas mención en Administración y Dirección de Tecnologías de la Información

VI. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				x

Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI N° 00515273

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Municipal	Planificación	Objetivos de la organización.	1. ¿Está ud., de acuerdo que el nivel de la Gestión Municipal actual permite mejorar el desempeño laboral?	01: Totalmente desacuerdo, 02: En desacuerdo, 03: Ni de Adecuado Ni en desacuerdo, 04: De acuerdo, 05: Totalmente de acuerdo.	X		X		X		X		Ninguna
			2. ¿ Está ud., de acuerdo que los objetivos de la organización permiten mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Implementación de metas y acciones.	3. ¿Esta ud., de acuerdo que los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados permitiendo mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			4. ¿Las decisiones que se toman están orientadas a la implementación y desarrollo de la misión organizacional		X		X		X		X		Ninguna

			permitiendo mejorar el desempeño laboral?										
			5. ¿Se consideran objetivos estratégicos tomando en cuenta a las metas a ser alcanzados para mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			6. ¿El jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización mejorando con ello el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
	Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades.	7. ¿Considera ud., que le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados mejorando el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Coordinación	8. ¿La estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de coordinación influyendo en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Nivel de motivación al personal.	9. ¿Ud., considera que se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo mejorando el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			10. ¿Considera Ud., que se permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública conllevando a la mejora del desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna

		Liderazgo.	11. ¿Ud., considera que existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos promoviendo un mejor desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
	Dirección	Comunicación.	12. ¿El jefe del área realiza inducciones laborales a fin de comunicar sus responsabilidades? Ud., cree que esto mejora el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Motivación.	13. ¿Ud., considera que el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente influyendo en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			14. ¿Ud., considera que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados y esto influye en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Medición	15. ¿Considera Ud., que el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo y esto influye en el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Retroalimentación	16. ¿Ud., considera que se permite que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo y esto conlleva a la mejora del desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
	Control	Supervisión	17. ¿El jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes y esto		X		X		X		X		Ninguna

			provoca un buen desempeño laboral?										
			18. ¿Ud., considera que el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo y esto repercute en el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
		Monitoreo	19. ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal fomentando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			20. ¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas y esto favorece el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			21. ¿Se realiza evaluaciones periódicas para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal fomentando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ

(Handwritten signature)

ING. CIVIL JUNIOR ALEJANDRO MONJA ARAUJO
C.I.P. N°: 230700
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Mg. Ing. Junior Alejandro Monja Araujo
DNI N° 42709649

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022 sobre Gestión Municipal.
- 1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de aplicación: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022.
- 1.4. Autor: Sucila Carmen Castillo Coronel.

II. EVALUADOR

- 2.1. Nombres y Apellidos: Junior Alejandro Monja Araujo
- 2.2. Grados Académicos: Maestro en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				x



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ

ING. CIVIL JUNIOR ALEJANDRO MONJA ARAUJO
CIP N° 230700
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Mg. Ing. Junior Alejandro Monja Araujo
DNI N° 42709649

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Cumplimiento	Organización	1. ¿Está ud., de acuerdo que el nivel del desempeño laboral actual permite mejorar la Gestión Municipal?	01: Totalmente desacuerdo, 02: En desacuerdo, 03: Ni de Adecuado Ni en desacuerdo, 04: De acuerdo, 05: Totalmente de acuerdo.	X		X		X		X		Ninguna
			2. ¿El trabajador plantea y organiza su trabajo antes de efectuarlo fortaleciendo la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			3. ¿El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo conllevando a una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			4. ¿El trabajador cumple con su plan de trabajo diario fomentando una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
		Evaluación	5. ¿El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo y por ende una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna

			6. ¿El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores fomentando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
	Disciplina	Seguridad	7. ¿El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución teniendo en cuenta la Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			8. ¿El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo teniendo una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			9. ¿El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo brindando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			10. ¿El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales en la Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
		Responsabilidad	11. ¿El trabajador asiste puntualmente al trabajo mostrando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			12. ¿El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato mostrando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
	Relaciones interpersonales	Compromiso	13. ¿El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan en la Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna

			14. ¿El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando en la ejecución de la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
		Proactivo	15. ¿El trabajador es minucioso al realizar su trabajo en la gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			16. ¿El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales de la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ

(Handwritten signature)

ING. CIVIL JUNIOR ALEJANDRO MONJA ARAUJO
CIP N° 230700
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Mg. Ing. Junior Alejandro Monja Araujo
DNI N° 42709649

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento: Cuestionario para el Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022 sobre Desempeño Laboral.
- 1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de aplicación: Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022.
- 1.4. Autor: Sucila Carmen Castillo Coronel.

II. EVALUADOR

- 2.1. Nombres y Apellidos: Junior Alejandro Monja Araujo
- 2.2. Grados Académicos: Maestro en Gestión Pública.

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

 COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ


ING. CIVIL JUNIOR ALEJANDRO MONJA ARAUJO
CIP N° 230700
MANTENEN EN REGISTRO PÚBLICO
Mg. Ing. Junior Alejandro Monja Araujo
DNI N° 42709649

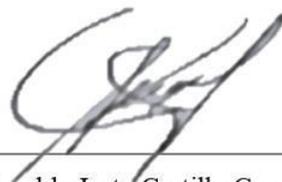
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Municipal	Planificación	Objetivos de la organización.	1. ¿Está ud., de acuerdo que el nivel de la Gestión Municipal actual permite mejorar el desempeño laboral?	01: Totalmente desacuerdo, 02: En desacuerdo, 03: Ni de Adecuado Ni en desacuerdo, 04: De acuerdo, 05: Totalmente de acuerdo.	X		X		X		X		Ninguna
			2. ¿Está ud., de acuerdo que los objetivos de la organización permiten mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
		Implementación de metas y acciones.	3. ¿Esta ud., de acuerdo que los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados permitiendo mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		Ninguna
			4. ¿Las decisiones que se toman están orientadas a la implementación y desarrollo de la misión organizacional		X		X		X		X		Ninguna

			permitiendo mejorar el desempeño laboral?										
			5. ¿Se consideran objetivos estratégicos tomando en cuenta a las metas a ser alcanzados para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			6. ¿El jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización mejorando con ello el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
	Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades.	7. ¿Considera ud., que le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados mejorando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
		Coordinación	8. ¿La estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de coordinación influyendo en el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
		Nivel de motivación al personal.	9. ¿Ud., considera que se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo mejorando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			10. ¿Considera Ud., que se permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública conllevando a la mejora del desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna

			provoca un buen desempeño laboral?										
			18. ¿Ud., considera que el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo y esto repercute en el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
		Monitoreo	19. ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal fomentando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			20. ¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas y esto favorece el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna
			21. ¿Se realiza evaluaciones periódicas para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal fomentando el desempeño laboral?	X		X		X		X			Ninguna



Mg. Amaldo Justo Castillo García
DNI N° 32805955

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022 sobre Gestión Municipal.
- 1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de aplicación: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022.
- 1.4. Autor: Sucila Carmen Castillo Coronel.

II. EVALUADOR

- 2.1. Nombres y Apellidos: Arnaldo Justo Castillo García.
- 2.2. Grados Académicos: Maestro en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				x



Mg. Arnaldo Justo Castillo García
DNI N° 32805955

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Cumplimiento	Organización	1. ¿Está ud., de acuerdo que el nivel del desempeño laboral actual permite mejorar la Gestión Municipal?	01: Totalmente desacuerdo, 02: En desacuerdo, 03: Ni de Adecuado Ni en desacuerdo, 04: De acuerdo, 05: Totalmente de acuerdo.	X		X		X		X		Ninguna
			2. ¿El trabajador plantea y organiza su trabajo antes de efectuarlo fortaleciendo la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			3. ¿El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo conllevando a una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			4. ¿El trabajador cumple con su plan de trabajo diario fomentando una buena Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
	Evaluación	5. ¿El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo y por ende una buena Gestión Municipal?	X			X		X		X		Ninguna	

			6. ¿El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores fomentando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
	Disciplina	Seguridad	7. ¿El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución teniendo en cuenta la Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			8. ¿El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo teniendo una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			9. ¿El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo brindando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			10. ¿El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales en la Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
		Responsabilidad	11. ¿El trabajador asiste puntualmente al trabajo mostrando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
			12. ¿El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato mostrando una buena Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna
	Relaciones interpersonales	Compromiso	13. ¿El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan en la Gestión Municipal?	X		X		X		X		Ninguna

			14. ¿El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando en la ejecución de la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
		Proactivo	15. ¿El trabajador es minucioso al realizar su trabajo en la gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna
			16. ¿El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales de la Gestión Municipal?		X		X		X		X		Ninguna



Mg. Amaldo Justo Castillo García
DNI N° 32805955

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

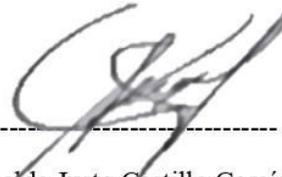
- 1.1. Nombre del instrumento: Cuestionario para el Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022 sobre Desempeño Laboral.
- 1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de aplicación: Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial del Santa 2022.
- 1.4. Autor: Sucila Carmen Castillo Coronel.

II. EVALUADOR

- 2.1. Nombres y Apellidos: Arnaldo Justo Castillo García
- 2.2. Grados Académicos: Maestro en Gestión Pública.

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X



Mg. Arnaldo Justo Castillo García
DNI N° 32805955

Anexo 5. Alfa de Cronbach

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

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.
 SAVE OUTFILE='C:\Users\Sucila \Documents\Maestria GESTION PUBLICA\RESULTADOS TESIS\ULTIMO Sucila.sav'
 /COMPRESSED.
 RELIABILITY
 /VARIABLES=G1 G2 G3 G4 G5 G6 G7 G8 G9 G10 G11 G12 G13 G14
 G15 G16 G17 G18 G19 G20 G21
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Sucila \Documents\Maestria GESTION PUBLICA\RESULTADOS TESIS\DATOS SPSS Sucila.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	38	100,0
		0		,0
Total	38		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	38

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



- ▣ Fiabilidad
 - ▣ Título
 - ▣ Notas
 - ▣ Escala ALL VA
 - ▣ Título
 - ▣ Resumen
 - ▣ Estadísticas
 - ▣ Registro
- ▣ Fiabilidad
 - ▣ Título
 - ▣ Notas
 - ▣ Escala ALL VA
 - ▣ Título
 - ▣ Resumen
 - ▣ Estadísticas
 - ▣ Registro
- ▣ Gráfico
 - ▣ Título
 - ▣ Notas
 - ▣ Dispersión de f
- ▣ Registro
- ▣ Correlaciones no p
 - ▣ Título
 - ▣ Notas
 - ▣ Correlaciones
- ▣ Registro
- ▣ Registro
- ▣ Fiabilidad
 - ▣ Título
 - ▣ Notas
 - ▣ Conjunto de da
 - ▣ Escala ALL VA
 - ▣ Título
 - ▣ Resumen
 - ▣ Estadísticas
- ▣ Registro
- ▣ Fiabilidad
 - ▣ Título
 - ▣ Notas
 - ▣ Escala ALL VA
 - ▣ Título
 - ▣ Resumen
 - ▣ Estadísticas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	38

RELIABILITY

```
/VARIABLES=D1 D2 D4 D3 D5 D6 D7 D8 D9 D10 D11 D12 D13 D14  
D15 D16  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	%	
	38	100,0	
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	38

23	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	3	4	2	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
24	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	4	4	4	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	1	1	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	4	2	2	5	1	3	3	2	5	5	4	5	2	3	2	2	5	3	2	4	4	2	4	3	1	5	5	2	1	1	5	2	4	5	2	1	5	5	5		

Anexo 7: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Chimbote, 21 de Junio del 2022

CARTA N° 043-2021-GDE-MPS

Dra.:
ROSA MARIA SALAS SANCHEZ
Jefa de la Escuela de POSGRADO UCV - CHIMBOTE

CHIMBOTE.-

ASUNTO: Solicitud de Autorizacion para realizar
Encuesta para tesis

REF. : Exp. N° 021876-2022

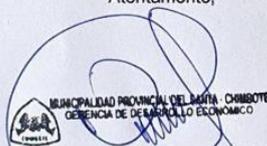
Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa y al mismo tiempo dar respuesta a su petición indicado en la referencia:

Que, esta gerencia ha **AUTORIZADO** para que la Srta. SUCILA CARMEN CASTILLO CORONEL, identificada con DNI 43024670 con código de matricula N° 5000098946, estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de su representada en la Gerencia de Desarrollo Economico, pueda realizar su trabajo de investigación para su Tesis en GESTION MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA-2022.

Sin otro particular, me despido agradeciendo su atención.

Atentamente,

c.c.
Archivo


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO
Abog. Marco la Jara Morales
GERENTE

Anexo 8: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, CASTILLO CORONEL SUCILA CARMEN identificado con DNI N° 43024670, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHIMBOTE, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
CASTILLO CORONEL SUCILA CARMEN DNI: 43024670 ORCID 0000-0003-2129-4346	Firmado digitalmente por: SCASTILLOCOR el 28-07- 2022 13:07:33

Código documento Trilce: TRI - 0377977

Anexo 9: Declaratoria de Autenticidad del Asesor



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA FAJARDO ADOLFO HANS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.", cuyo autor es CASTILLO CORONEL SUCILA CARMEN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA FAJARDO ADOLFO HANS DNI: 00515273 ORCID 0000-0002-9530-6787	Firmado digitalmente por: AVEGAF el 30-07-2022 09:26:13

Código documento Trilce: TRI - 0377978



Anexo 10: Declaratoria de Originalidad del Autor



ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO CORONEL SUCILA CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SUCILA CARMEN CASTILLO CORONEL DNI: 43024670 ORCID 0000-0003-2129-4346	Firmado digitalmente por: SCASTILLOCOR el 28-07- 2022 12:16:03

Código documento Trilce: TRI - 0377979

Anexo 11: Autorización de la Organización para publicar su identidad en los Resultados de las Investigaciones.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

Chimbote, 11 de noviembre de 2022

OFICIO N° 189-2022-MPS-SG

Señora
Dra. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV Chimbote
Av. Central

NUEVO CHIMBOTE

REF: Oficio s/n de fecha 10-11-2022
(HDDA. N° 004014-2022-A/MPS)

Por el presente me dirijo a usted para expresarles mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, remito la Autorización debidamente firmada por el Señor Alcalde, para publicar el nombre de la Municipalidad Provincial del Santa, en el trabajo de investigación denominado **Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2022**, que realizará la estudiante **SUSCILA CARMEN CASTILLO CORONEL**.

Se remite en un total de dos (02) fls.

Es propicia la ocasión para expresarle mi especial deferencia.

Atentamente,

SGT/fr
C.c.:
Arch.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
CHIMBOTE

Abog. SULAY GONZÁLEZ TELLO
SECRETARIA GENERAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC: 20163065330
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: ROBERTO JESUS BRICEÑO FRANCO	DNI: 32811501

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo¹, autorizo (X), no autorizo () publicar la identidad de la organización, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
GESTION MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos: SUCILA CARMEN CASTILLO CORONEL	DNI: 43024670

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 10 de noviembre del 2022.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
Arq. Roberto Jesús Briceño Franco
ALCALDE

¹ Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo-Artículo 7° literal "f". Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA FAJARDO ADOLFO HANS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.", cuyo autor es CASTILLO CORONEL SUCILA CARMEN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA FAJARDO ADOLFO HANS DNI: 00515273 ORCID 0000-0002-9530-6787	Firmado digitalmente por: AVEGAF el 30-07-2022 09:26:13

Código documento Trilce: TRI - 0377978