



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión municipal y desempeño laboral en una
Municipalidad distrital de Ica, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Arteaga Huarancca, Patricia Milagros (orcid.org/0000-0003-1470-4095)

ASESORES:

Maestro Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

Doctor Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A todos aquellos que han dejado una huella en mi formación: A los profesores, mentores y personas que, de alguna manera, han influido en mi trayectoria académica y personal.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi profunda gratitud a mi guía y tutor Dr. Rojas Mori Johnny Silvino cuya sabiduría, paciencia y orientación han sido invaluable a lo largo de este proceso. Gracias a su visión y experiencia, pude abordar los desafíos con confianza y superar obstáculos que, en un principio, parecían insuperables.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión municipal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Ica, 2023", cuyo autor es ARTEAGA HUARANCCA PATRICIA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 27- 07-2023 00:17:45

Código documento Trilce: TRI - 0622751





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARTEAGA HUARANCCA PATRICIA MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión municipal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Ica, 2023", 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
PATRICIA MILAGROS ARTEAGA HUARANCCA DNI: 70183072 ORCID: 0000-0003-1470-4095	Firmado electrónicamente por: PARTEAGAH el 27-07- 2023 14:30:00

Código documento Trilce: TRI - 0622753



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	1
ANEXOS	8

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Expertos validadores de contenido</i>	24
Tabla 2 <i>Gestión municipal y sus dimensiones</i>	26
Tabla 3 <i>Desempeño laboral y sus dimensiones</i>	27
Tabla 4 <i>Tabla cruzada de gestión municipal y desempeño laboral</i>	29
Tabla 5 <i>Correlación entre gestión municipal y desempeño laboral</i>	30
Tabla 6 <i>Correlación entre las dimensiones de la gestión municipal y el desempeño laboral</i>	31
Tabla 7. <i>Operacionalización de la Variable Gestión del recurso Humano</i>	10
Tabla 8. Operacionalización de la Variable desempeño laboral	11
Tabla 9. Prueba de normalidad	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño Correlacional

19

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar el vínculo entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en un distrito de la región Ica en el año 2023. La estructura sistémica fue creada bajo una metodología cuantitativa de cosmovisión positivista, con una estrategia científica aplicada, de nivel descriptivo - correlacional, transversal no experimental. El esquema de ejemplo fue de 60 especialistas de la región. Se utilizó como estrategia el estudio y como instrumento de recolección de información una encuesta aprobada por un especialista, con un valor alfa de Cronbach de 0,70 y 0,75. Según los resultados, el nivel insuficiente más abrumador de la variable principal fue abordado por el 46% de los casos evaluados. Por otra parte, en relación con el siguiente factor, se observó que el 37% tenía un nivel bajo. Por lo tanto, como indican las cualidades adquiridas (p -valor=000), se infiere que la administración metropolitana está relacionada con la ejecución del trabajo.

Palabras Clave: Gestión municipal, rendimiento laboral, dirección municipal, control municipal.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the link between municipal management and labor performance of workers in a district of the Ica region in the year 2023. The systemic structure was created under a quantitative methodology of positivist worldview, with an applied scientific strategy, at a descriptive-correlational, non-experimental cross-sectional level. The sample scheme consisted of 60 specialists in the region. The study was used as a strategy and a survey approved by a specialist was used as a data collection instrument, with a Cronbach's alpha value of 0.70 and 0.75. According to the results, the most overwhelming insufficient level of the main variable was addressed by 46% of the cases evaluated. On the other hand, in relation to the next factor, 37% were observed to have a low level. Therefore, as indicated by the acquired qualities ($p\text{-value}=000$), it is inferred that metropolitan management is related to job performance.

Keywords: municipal management, job performance, municipal management, municipal control.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de las entidades públicas, es de resaltar la trascendencia de concretar las aspiraciones y propósitos institucionales. Sin embargo, la productividad laboral es un tema complejo que requiere atención y enfoque especial, dado que desempeña un papel fundamental en la eficacia de la gestión municipal. La productividad laboral se considera como un factor que influye en el desarrollo de las organizaciones, ya que, si no se alcanzan niveles satisfactorios, puede tener un impacto negativo en la institución (Herrera, 2018). La contratación y el proceso de selección de empleados deben seguir ciertos parámetros para asegurar que el personal seleccionado esté altamente capacitado y calificado para llevar a cabo sus tareas. Como señala Rodríguez (2019), la gestión municipal es un proceso complejo que requiere de una planificación adecuada, y una toma de decisiones efectiva. La gestión municipal ineficiente puede tener un impacto directo en el desempeño del personal que trabaja en el ámbito público. Si la gestión no está bien planificada y las decisiones no son efectivas, esto puede resultar en una falta de recursos y claridad en los objetivos y políticas, lo que puede llevar a una baja motivación y falta de oportunidades de desarrollo para los trabajadores (Gonzales, 2021)

El estudio realizado en los EE.UU. encontró que la calidad de atención público brindado por el gobierno estaba directamente relacionada con la capacidad de la gestión pública para reclutar, mantener y mejorar a su personal (Ordoñez, et al 2019). El problema planteado se relaciona con la problemática actual con los obreros del sector público suelen recibir salarios más bajos y beneficios menos atractivos en comparación con el sector privado. Además, la presencia de burocracia y la falta de oportunidades de desarrollo pueden generar desmotivación entre el personal del sector público y dificultar la retención de trabajadores talentosos.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019), la escasez de personal debidamente formado es un desafío que impacta a múltiples naciones de la región, y puede obstaculizar la capacidad del gobierno para brindar servicios públicos de alta calidad. Esta problemática tiene una repercusión directa en el desempeño laboral, ya que, sin una fuerza laboral bien capacitada, el gobierno

puede tener dificultades en cubrir las necesidades de la población. Esto podría traducirse en una menor eficiencia en el trabajo y una disminución en la motivación de los empleados. La falta de formación y entrenamiento específico en la administración pública, de hecho, puede perjudicar el desempeño laboral del personal y, consecuentemente, la buena atención pública entregados a la comunidad en América Latina (Morales, 2022).

Según el Centro Latinoamericano de Desarrollo (CLAD, 2020), la carencia de habilidades y competencias especializadas para la gestión pública puede restringir su potencial para cumplir los objetivos propuestos. Esta falta de formación adecuada puede generar una desmotivación en los empleados y un descenso en su desempeño laboral, al no sentirse suficientemente preparados para realizar sus tareas de manera eficiente.

En lo que respecta al ámbito nacional en un sondeo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), manifiesta que los trabajadores del sector público tienen un nivel de formación y capacitación considerablemente inferior. Esto ha llevado a una brecha significativa en cuanto al nivel de conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores del sector público. Esto puede implicar que los empleados del sector público carecen del conocimiento y destrezas necesarias para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente. En lo que respecta al desempeño laboral un sondeo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el desempeño laboral en el sector público está influenciado por múltiples factores, incluyendo la calidad de la gestión, el liderazgo, la cultura organizacional, y las oportunidades de carrera (OCDE, 2019). El informe destaca que el desempeño laboral también puede verse afectado por la percepción de los trabajadores sobre la equidad, la justicia y la seguridad laboral.

A nivel nacional, de acuerdo con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), se resalta la carencia de formación y capacitación entre los empleados del sector público como uno de los principales desafíos (MEF, 2021). Dicha situación, como señala la Contraloría General de la República del Perú (CGRP, 2020), repercuten negativamente en el rendimiento de los trabajadores y, consecuentemente, en la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la comunidad. Además, se destaca la no presencia de un sistema de que evalúe dicho

parámetro, lo cual impide que los trabajadores reciban retroalimentación y capacitación para mejorar su desempeño. El informe indica que la carencia de personal capacitado y competente en las empresas de servicios de saneamiento puede tener un efecto negativo. Por lo que la falta de capacitación y formación, la carencia de un sistema de evaluación del desempeño laboral y la ausencia de personal competente son causas principales que afectan el desempeño laboral en el sector público.

En el ámbito local, se evidencia una insuficiente práctica de planificación estratégica en la gestión municipal de Ica. Se observa que muchas veces se toman decisiones sin una visión a largo plazo y sin considerar las necesidades reales de la comunidad, lo que puede llevar a una mala asignación de recursos y a la implementación de proyectos poco efectivos. Este escenario puede tener un impacto negativo en los trabajadores encargados de llevar a cabo estas iniciativas. Además, esta evidencia surge a partir de una observación detallada del contexto municipal, donde se han encontrado dificultades en la implementación de políticas públicas efectivas y una falta de coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad. Además, se han identificado proyectos que no han logrado cumplir con los objetivos planteados y que han generado gastos innecesarios para la municipalidad. Como resultado de esta situación, se pueden observar trabajadores municipales desmotivados y con un rendimiento laboral deficiente. La implementación de proyectos poco efectivos puede generar una sobrecarga de trabajo en el personal municipal, lo que puede afectar su rendimiento y motivación. Además, la mala asignación de recursos puede generar la falta de herramientas y recursos para que las tareas se desarrollen efectivamente, desmotivación y un bajo rendimiento laboral. En tanto, para la formulación se consideró el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es el vínculo entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?; de la misma manera se formuló los siguientes problemas específicos se tiene: ¿Cuál es la conexión entre la planeación municipal, organización, dirección, control municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?

Este estudio justificó su relevancia teórica al profundizar en el análisis de la correlación entre la administración municipal y el desempeño laboral de los

empleados. En el proceso de examinar detalladamente esta relación, se enriqueció la comprensión de estas variables, proporcionando así un fundamento para futuras exploraciones. Los académicos y teóricos en el ámbito de la administración pública resultaron ser los beneficiarios primordiales de este estudio, pues se contribuyó a fortalecer el marco conceptual de la disciplina. Al desentrañar aspectos como las decisiones estratégicas, la distribución de recursos y la coordinación en la esfera municipal, se logró discernir con mayor precisión cómo estos elementos impactan en la productividad de los trabajadores. Este análisis resultó ser de significativa utilidad para empleados en la administración municipal y la toma de decisiones en el sector público. Las interrelaciones existentes entre la gestión municipal y el rendimiento laboral, abrió la puerta para el diseño de políticas y estrategias más efectivas orientadas a mejorar la eficacia de la administración pública. Este conocimiento no sólo permitió una mejor comprensión de las prácticas actuales, sino que también sirvió como guía para posibles intervenciones y reformas futuras. Además, la comprensión avanzada obtenida permitió a los tomadores de decisiones implementar medidas más informadas que ayudaron a optimizar el rendimiento de los empleados y, por ende, a incrementar la calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

En lo que concierne a la justificación metodológica, el protocolo empleado en esta investigación demostró ser significativo tanto para la Municipalidad Distrital de Ica como para otros actores en el ámbito público. Para la Municipalidad Distrital de Ica, el empleo de una metodología cuantitativa y la recolección de datos mediante encuestas proveyeron información rigurosa y detallada sobre el vínculo entre la administración municipal y la eficacia laboral. Esta perspectiva integral permitió la identificación clara de los elementos que influían en el rendimiento de los trabajadores, lo que a su vez propició la toma de decisiones basadas en datos y el diseño de estrategias eficientes para elevar la calidad de los servicios públicos entregados a la población.

Desde una perspectiva práctica, las conclusiones de este estudio son vitales para diversos grupos de interés en el sector público, más allá de los administradores municipales. Esto incluye a los planificadores de políticas, los responsables de la formación y desarrollo de los empleados, y a los profesionales en la esfera de recursos humanos. Estos actores, al entender de manera más clara cómo la gestión

municipal puede impactar en el rendimiento de los empleados, pueden implementar medidas informadas y efectivas en incrementar la producción en sus grupos y, como resultado, progresar en la atención al público.

Finalmente, a nivel social, la investigación adquiere un valor considerable para los ciudadanos. Al optimizar la calidad y la eficiencia de la gestión pública, se mejora la calidad de los servicios ofrecidos a la población. Esto implica que los resultados de este estudio pueden incidir positivamente en la calidad de existencia de la comunidad. Por lo tanto, todos los ciudadanos, como beneficiarios últimos de estos servicios, son los principales beneficiados en este aspecto.

El fin general de la investigación es analizar la interacción entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los empleados en un consejo distrital de Ica durante el año 2023. En consonancia con esto, se establecieron los siguientes objetivos específicos: evaluar la influencia de la planificación municipal, la organización, la dirección y el control en el rendimiento laboral de los trabajadores en dicho consejo distrital de Ica durante el año 2023. En relación a la Hipótesis General planteada, se postula que existe una conexión significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los empleados en la municipalidad distrital de Ica. En relación a las Hipótesis Específicas, se sostiene que la planeación municipal, organización, dirección, control municipal guardan una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores en la mencionada municipalidad distrital de Ica.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a la gestión municipal, la cual comprende diversas dimensiones como la planificación, control, dirección. Asimismo, se ha tomado en cuenta la variable dependiente de Desempeño Laboral, la cual abarca aspectos como la productividad, el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo. En base a lo dicho podemos mencionar a:

Sobre las investigaciones internacionales, Delgado y Verduga (2023) ofrecen un panorama relevante sobre la situación de desempeño laboral ineficiente y gestión municipal inadecuada en el Gobierno Provincial de Manabí. Su estudio se enfocó en el desarrollo de estrategias de gestión que pudieran mejorar la labor del personal en dicho entorno. En términos metodológicos, el estudio adoptó un enfoque mixto con un diseño descriptivo, utilizaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos para recopilar y analizar la información. La población objetivo comprendía a 1108 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 286 para su inclusión en el estudio. Para la selección de la muestra, se empleó un muestreo no probabilístico basado en la conveniencia del autor. Específicamente, se eligieron 50 empleados que laboraban en el edificio central, representando aproximadamente el 4.5% de la población. Los resultados principales revelaron la existencia de una gestión municipal inadecuada, lo cual generaba una falta de motivación en los empleados. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que contribuyan positivamente al desempeño laboral en el contexto de la gestión municipal.

Mateo (2022), en Ecuador; llevó a cabo un estudio para analizar la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, se utilizó un enfoque cuantitativo cuyo diseño fue descriptivo-correlacional. Se examinó una población de 112 servidores públicos, quienes participaron en las encuestas. Como producto de este estudio, se resaltó la urgencia de aplicar medidas para perfeccionar la gestión administrativa en la institución. Al investigar las relaciones entre las variables estudiadas, se descubrieron vínculos significativos.

Núñez (2022) realizó un estudio con el objetivo de explorar la correlación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en una institución ubicada

en el Cantón La Troncal. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo no experimental, y se empleó un diseño de investigación correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 43 profesionales que desempeñaban funciones en la entidad bajo investigación. Los hallazgos del estudio indicaron que una gestión administrativa eficaz y bien estructurada se relaciona positivamente con la productividad de los profesionales en dicha entidad. En resumen, los resultados de este estudio evidencian una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral. Estos hallazgos pueden ser de utilidad para mejorar las estrategias de gestión en entidades similares y potenciar la eficiencia laboral de los empleados.

Nakabuye (2021) llevó a cabo un estudio en Uganda con el propósito de analizar la influencia de prácticas de bien en el gobierno corporativo en el desempeño de la UCAA. El marco metodológico que guio este estudio fue de carácter cuantitativo, haciendo uso de un diseño de investigación basado en datos numéricos y análisis estadísticos. El marco muestral estuvo constituido por 313 sujetos, entre los que se incluyeron miembros de la junta directiva, empleados de la UCAA y personal de operadores locales e internacionales de líneas aéreas en Uganda. Los hallazgos del estudio descubrieron correlaciones positivas entre el tamaño y la diversidad de la junta directiva de la UCAA y su desempeño. Esto insinúa que una representación más amplia y heterogénea en el consejo directivo puede influir favorablemente en la productividad de la organización.

Guevara y Carrillo (2020) llevaron a cabo un estudio que se enfocó en la evaluación del desempeño en entidades públicas y privadas, con el objetivo de analizar la conexión entre el rendimiento laboral y el nivel de motivación de los empleados en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de La Troncal, en Ecuador. El enfoque metodológico utilizado en este estudio fue de naturaleza cuantitativa y se empleó un diseño correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 180 funcionarios públicos que formaban parte del GAD de La Troncal. A través del análisis de los datos recolectados, se encontró una conexión significativa entre el rendimiento laboral y el nivel de motivación de los empleados en dicha entidad. Estas conclusiones indican una relación existente entre dichas variables, señalando que un incremento en los niveles de motivación podría tener

un impacto positivo sobre el desempeño de los empleados en instituciones gubernamentales de características similares.

Por otro lado, en el ámbito nacional se tienen los estudios de Vásquez (2020), tuvo como fin evaluar el impacto de la administración municipal y el rendimiento laboral en un municipio de Satipo. Se evidenció un enfoque cuantitativo, cuyo diseño fue no experimental y de tipo correlacional-causal multivariado de sección cruzada. La población total consistió en 195 empleados. Los hallazgos obtenidos señalan que tanto la gestión municipal como el ambiente laboral tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral. El valor Wald de las variables independientes fue de 18,904 y 23,438, lo que demuestra una sólida incidencia en el modelo de análisis.

Changana (2021) Realizó una investigación para establecer la conexión entre la administración municipal y el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19 en el área de Juanjuí. Desde una perspectiva metodológica, la investigación se enmarcó en un enfoque relacional, de nivel y diseño no experimental - transversal. Cuyo marco muestral fue conformado por 45 profesionales administrativos, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Se emplearon encuestas estructuradas para obtener un registro cuantitativo de las percepciones y experiencias de los participantes. Los resultados clave de la investigación revelaron que tanto la gestión municipal como el rendimiento laboral de los participantes se clasificaron mayoritariamente en un nivel bajo (40%). Estos hallazgos insinúan la presencia de una relación directa entre ambas variables y sugieren la necesidad de implementar estrategias para mejorar tanto la gestión como el rendimiento laboral en el contexto de la administración pública.

Quispe (2022) efectuó un análisis con el propósito de examinar la vinculación entre la gestión municipal y la eficacia laboral en una municipalidad de Los Olivos. La indagación utilizó un enfoque numérico y un diseño no experimental de sección cruzada con características descriptivas correlacionales. El grupo de estudio abarcó a 133 individuos, y los resultados provenientes del contraste de hipótesis revelaron un valor positivo de Rho de 0.711.

Castillo (2022) se propuso evidenciar la conexión entre la administración municipal y el rendimiento laboral de los empleados en una Municipalidad de

Chimbote. La muestra incluyó a 38 trabajadores repartidos en equipos funcionales. La metodología desarrollada fue de tipo hipotético-deductivo. Para recolectar datos, se emplearon encuestas y cuestionarios basados en la escala de Likert, y en la fiabilidad a través de opiniones de expertos y el estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una relación elevada y estadísticamente significativa ($r=0,737$, $p<0.05$).

Sánchez (2022), tuvo como propósito explorar el vínculo entre la gestión municipal y la eficacia laboral en la provincia de San Martín. Se basó en lo cuantitativo y no experimental. La muestra abarcó a 31 empleados. Los hallazgos revelaron que la gestión municipal fue predominantemente calificada como deficiente, con un 65%, 29% como regular y 6% como buena. Con un valor de $p=0,000 < 0,01$, lo que condujo a la aceptación de la hipótesis alternativa.

En función a la información teórica, es importante destacar que la gestión municipal y el desempeño laboral son dos conceptos claves en la administración pública, para el desarrollo de una comunidad y el bienestar de sus habitantes. Por otro lado, el desempeño laboral se refiere a la capacidad del trabajador para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y eficiente.

En ese sentido, Ruiz y López (2018) argumentan que la dirección municipal aborda los requerimientos sociales, económicos y medioambientales de la colectividad a través de la planificación, coordinación, liderazgo y monitoreo de los bienes públicos. La administración local, desde un punto de vista global, entiende que los gobiernos municipales deben ponderar y examinar diversos elementos al adoptar decisiones y manejar los recursos públicos.

En cuanto a las teorías de estudio podemos mencionar a Max Weber que, en función a su teoría de la Burocracia, señala que la gestión pública debe ser basada en reglas y procedimientos claramente definidos, y los trabajadores públicos deben ser seleccionados por su competencia y habilidades técnicas.

Frederick Taylor en su Teoría de la Administración Científica destaca la importancia de la capacitación y el entrenamiento de los trabajadores públicos, buscando mejorar su desempeño y aumentar su productividad. En este contexto, la administración pública prioriza la aplicación de métodos analíticos y la formación de su personal, buscando perfeccionar los procesos y potenciar la eficacia en la gestión (Jiménez, et al, 2018).

Otra teoría es la teoría de la contingencia, la cual señala que no existe una única forma de gestión que sea adecuada para todas las organizaciones y situaciones. Esta teoría destaca la importancia de la adaptación y flexibilidad en la gestión pública, enfatizando en que las decisiones y acciones deben ser tomadas en base a las características y circunstancias específicas de cada situación.

La Teoría de la Excelencia en la Gestión de Deming se centra en la mejora de la calidad de las necesidades y demandas de la sociedad. (Veintimilla, et al. 2020). Esta teoría destaca la necesidad de medir y analizar los procesos y resultados, a fin de conseguir las oportunidades de mejora y aplicar soluciones efectivas.

En cuanto a la definición del desempeño laboral, según Pereda (2016). se refiere a la medición de los resultados obtenidos por un trabajador en función a los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo. Esta evaluación permite identificar fortalezas y debilidades del trabajador, así como proporcionar retroalimentación y oportunidades de mejora.

Según Robbins y Coulter (2018), la gestión del desempeño laboral se refiere a un proceso que involucra la planificación, la evaluación y el desarrollo del desempeño de los trabajadores. En este proceso, se establecen metas y objetivos para el desempeño, se mide y se evalúa el desempeño actual y se desarrollan planes de mejora para alcanzar los objetivos deseados.

Asimismo, Herzberg destaca la importancia de la motivación laboral en los que trabajan. Según su teoría, existen factores motivacionales y factores higiénicos que influyen en la satisfacción y el desempeño laboral (Madero, 2019). Los parámetros motivacionales son aquellos relacionados con el trabajo en sí mismo, como la realización personal y la responsabilidad. Los factores higiénicos, por otro lado, son aquellos relacionados con las condiciones de trabajo, como el salario y las condiciones laborales.

De acuerdo con la teoría de la contingencia de Fiedler, la efectividad de un líder en una organización depende de la congruencia entre su estilo de liderazgo y las condiciones de la situación en la que se desenvuelve la organización. En esencia, no existe un estilo de liderazgo que sea eficaz en todas las circunstancias; en cambio, la forma de liderar debe moldearse de acuerdo a las demandas y necesidades específicas de la organización y su entorno (Alcázar, 2020). Esta

teoría sostiene que el éxito del liderazgo en una organización depende del ajuste entre el estilo de liderazgo y las condiciones del entorno.

Para abordar la dimensión normativa de la gestión municipal en Perú, es necesario considerar una serie de elementos legales y normativos que regulan esta área y establecen las bases para su adecuado funcionamiento (Quiroz, 2022). Estas normas se encargan de establecer los principios, derechos y obligaciones que deben regir la gestión de los gobiernos locales, así como los procesos y estándares a aplicar en varias facetas de la administración municipal. En primer lugar, la Constitución Política del Perú es el marco fundamental que establece los principios generales y las bases legales que rigen la gestión municipal en el país (Alvites, 2018). Este documento establece la autonomía de los gobiernos locales y su capacidad para ejercer funciones de gobierno, así como los principios de descentralización y participación ciudadana en la toma de decisiones.

En el ámbito normativo específico de la gestión municipal, destaca la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, la cual establece las disposiciones fundamentales para la organización, competencias y funcionamiento de las municipalidades en el país (Rojas, 2021). Este estatuto establece la organización interna de las municipalidades y las funciones de las autoridades en la toma de decisiones y administración de recursos públicos. La gestión financiera sigue regulaciones específicas, como la Ley de Presupuesto del Sector Público, que busca garantizar una adecuada asignación y utilización de los recursos municipales. (Vargas, 2018). Esta ley promueve la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión financiera, estableciendo lineamientos y procedimientos para el manejo eficiente de los recursos municipales. Al seguir esta normativa, las municipalidades buscan garantizar una adecuada administración de los fondos públicos, maximizando su impacto y asegurando el cumplimiento de las responsabilidades financieras hacia la comunidad.

En el ámbito de las contrataciones y adquisiciones en el ámbito municipal, es imperativo que se cumpla con la normativa establecida por la Ley de Contrataciones del Estado y su correspondiente reglamento (Guzmán, 2019). Estas disposiciones normativas definen los protocolos, requisitos y estándares que deben ser seguidos durante los procesos de contratación de bienes, servicios y obras públicas, con el propósito de asegurar la transparencia, la competencia justa y la

eficacia en la administración de los recursos públicos. Adicionalmente, resulta esencial tener en cuenta la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual regula el derecho a obtener información y fomenta la transparencia en la gestión municipal (Suca, 2023). Esta legislación ampara el derecho de los ciudadanos a obtener información sobre las decisiones, acciones y gastos de las autoridades municipales, estimulando así la rendición de cuentas y la participación de la ciudadanía en la gestión pública.

Adicionalmente, existen normas técnicas específicas emitidas por entidades competentes, las cuales regulan aspectos particulares de la gestión municipal, como la gestión del personal, la gestión de la calidad y la gestión del conocimiento y la información. Estas normativas proveen directrices y criterios para asegurar el cumplimiento de estándares y mejores prácticas en la gestión municipal, promoviendo la eficiencia, la calidad de los servicios y el desarrollo de capacidades en el personal municipal.

Las dimensiones de la gestión municipal en los trabajadores son varias y se relacionan directamente con su desempeño laboral. Según el estudio de Marquina (2020), una de estas dimensiones es la gestión del personal, que implica la planificación, organización, dirección y control de las políticas y prácticas relacionadas con la contratación, capacitación, evaluación y motivación de los empleados en la municipalidad. De acuerdo con la investigación de Espinoza (2019), puede mejorar la percepción de los ciudadanos sobre la municipalidad y fortalecer su confianza en la institución. La gestión de la calidad es una práctica fundamental en la gestión municipal que busca optimizar los procesos y servicios. En concordancia con Espinoza (2019), la adecuada gestión de la calidad es esencial para lograr una mayor satisfacción ciudadana y generar confianza en la institución.

Asimismo, la gestión financiera es otra dimensión relevante de la gestión municipal en los trabajadores. Según el estudio de Vargas (2018), una adecuada gestión financiera puede garantizar la sostenibilidad económica de la municipalidad. Por último, la gestión del conocimiento y la información es otra dimensión relevante de la gestión municipal en los trabajadores. Según el estudio de Sánchez (2019), una adecuada gestión del conocimiento y la información puede mejorar la toma de decisiones en la municipalidad y fomentar el aprendizaje y la

innovación en la organización. Además, una gestión eficiente de la información puede mejorar la transparencia ante los ciudadanos.

Conforme a Schermerhorn, el desempeño laboral se refiere a las actividades y resultados que se esperan de un trabajador en su puesto de trabajo, y cómo estos contribuyen a alcanzar los objetivos de la organización. (Marrufo y Pacherrez, 2020). Asimismo, la evaluación del desempeño puede ser utilizada para identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores, y ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional con la finalidad de mejorar su desempeño laboral. Además, la evaluación del desempeño laboral puede ser empleada para tomar decisiones importantes relacionadas con la compensación, promoción y terminación de los trabajadores.

La valoración del desempeño en el ámbito laboral se convierte en una herramienta importante las decisiones que se toman relacionadas con la compensación, promoción y capacitación de los colaboradores, y desempeña un papel esencial en la mejora de la efectividad y eficiencia organizativa (Cascio, 2018). Esta evaluación se fundamenta en la habilidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones de manera eficaz, permitiendo así identificar fortalezas, brindando espacios para su desarrollo y crecimiento (Chiavenato, 2019). Además, el rendimiento laboral se define como el conjunto de tareas y resultados que un profesional debe cumplir, y cómo estos contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se hace referencia a los diversos aspectos que pueden ser evaluados en la evaluación de un empleado. Una dimensión de gran importancia es la calidad del trabajo, la cual se relaciona con la precisión en la ejecución de las actividades correspondientes a su puesto. De acuerdo con estudios previos (Aguilar y Alcaraz, 2012), la calidad del trabajo constituye un indicador relevante del desempeño laboral, ya que está asociada con la capacidad del trabajador para cumplir con los estándares establecidos.

Una dimensión importante del desempeño laboral es la cantidad de trabajo realizado, que se refiere a la cantidad de tareas completadas por el empleado en un período determinado de tiempo. Según Robbins y Coulter (2018), esta dimensión es clave, ya que está directamente relacionada con la capacidad del trabajador. La cantidad de trabajo realizado puede evaluarse considerando las

tareas realizadas, la calidad del trabajo producido y la eficiencia en el uso de los recursos. Una alta cantidad de trabajo realizado indica una eficiencia en el desempeño laboral, así como una utilización efectiva de los recursos y habilidades disponibles. Por otro lado, una baja cantidad de trabajo realizado puede sugerir una falta de motivación, habilidades insuficientes o una carga excesiva de trabajo, lo cual puede tener un impacto negativo en la calidad de los servicios proporcionados y en la reputación de la organización.

La puntualidad y la asistencia son dimensiones importantes del desempeño laboral que se relacionan con la responsabilidad y el compromiso del trabajador con la organización. La puntualidad se refiere a la capacidad de llegar a tiempo al trabajo, mientras que la asistencia se refiere a la capacidad de cumplir con los horarios y estar presente regularmente en el lugar de trabajo. De acuerdo con Gómez, et al (2010), estas dimensiones son fundamentales y tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Los trabajadores que son puntuales y asisten regularmente al trabajo demuestran un alto nivel de responsabilidad y compromiso, lo que puede influir positivamente en la calidad de los servicios ofrecidos. Por otro lado, aquellos que suelen llegar tarde o faltar pueden afectar negativamente la productividad y eficiencia laboral, lo que repercute en la calidad de los servicios y en la reputación de la organización. Además, la falta de puntualidad y asistencia puede ser un indicador de falta de motivación, problemas de salud o personales, entre otros factores que pueden afectar la capacidad del trabajador para desempeñar su labor de manera efectiva.

La iniciativa y la creatividad son dimensiones relevantes en el desempeño laboral, ya que están vinculadas a la capacidad de tomar la iniciativa y proponer soluciones innovadoras a los desafíos laborales. Según Latham y Pinder (2005), estas dimensiones desempeñan un papel fundamental en la mejora de los procesos y resultados del trabajo. Se ha observado que los trabajadores que demuestran iniciativa y creatividad tienen la capacidad de innovar y generar mejoras en su labor. Estas habilidades contribuyen al crecimiento y desarrollo de la organización al fomentar la búsqueda de nuevas ideas y enfoques.

La última dimensión relevante del desempeño laboral es la actitud hacia el trabajo, la cual se refiere a la disposición de los individuos para realizar sus labores con entusiasmo, energía y compromiso. Esta dimensión puede tener un impacto

significativo en la calidad y eficiencia del desempeño laboral. La actitud hacia el trabajo puede ser influenciada por diversos factores, tales como la percepción de justicia y equidad en el entorno laboral, la calidad de las relaciones interpersonales y el grado de autonomía y control en el trabajo. Una actitud positiva hacia el trabajo puede generar una mayor motivación y satisfacción laboral, mientras que una actitud negativa puede dar lugar a la desmotivación, la insatisfacción y el distanciamiento de los individuos con respecto a la organización.

En cuanto a las teorías relacionadas con la variable, se destaca la teoría de la Motivación. Según Gutierrez et al. (2020), esta teoría establece que el desempeño laboral se encuentra directamente ligado a la motivación de los trabajadores. La motivación puede tener tanto una dimensión intrínseca, basada en el interés personal hacia la tarea, como una dimensión extrínseca, influenciada por incentivos externos como el salario o la promoción. Es importante destacar que un trabajador motivado mostrará un mayor compromiso y dedicación en su labor, lo que se traducirá en un mejor desempeño laboral. Por otro lado, es pertinente mencionar la teoría de la Expectativa, la cual se enfoca en cómo las expectativas de los trabajadores sobre su desempeño afectan su motivación y comportamiento laboral. Según esta teoría, los trabajadores tienen expectativas acerca de la relación entre el esfuerzo que realizan y los resultados que obtienen (Robbins y Coulter, 2018). Si perciben que existe una conexión positiva entre el esfuerzo invertido y los resultados alcanzados, se sentirán motivados a trabajar arduamente y a alcanzar mejores resultados en su desempeño laboral.

Por otro lado, la teoría del Aprendizaje Social es una perspectiva psicológica que se centra en cómo los individuos aprenden nuevos comportamientos y habilidades. En el contexto laboral, esta teoría sugiere que los trabajadores pueden adquirir comportamientos y habilidades efectivas al observar a sus compañeros y superiores, lo que a su vez puede mejorar su propio desempeño laboral. La observación de modelos de comportamiento es un proceso constante en el entorno laboral, ya que los trabajadores están expuestos a diferentes comportamientos y habilidades en su lugar de trabajo. Por lo tanto, resulta importante que los modelos de comportamiento presentados sean efectivos y eficientes para lograr los objetivos organizacionales. Además, la teoría del Aprendizaje Social enfatiza la importancia de recibir retroalimentación constante en el proceso de aprendizaje. Esta

retroalimentación puede provenir de compañeros, superiores e incluso de los propios clientes, y resulta fundamental para que los trabajadores puedan identificar oportunidades de mejora y fortalecer sus habilidades y destrezas (Jara, et al., 2018).

En relación a la teoría de la Equidad, los trabajadores realizan comparaciones entre su propio desempeño y las recompensas recibidas en comparación con otros trabajadores de la organización, así como con las expectativas de lo que consideran justo. Cuando perciben una falta de equidad, es probable que experimenten insatisfacción laboral y tengan un rendimiento inferior. Por lo tanto, es crucial que las recompensas otorgadas a los trabajadores sean percibidas como justas y equitativas por todos los miembros del equipo. Estas recompensas pueden abarcar aspectos tangibles como un salario adecuado y beneficios sociales, así como aspectos intangibles como el reconocimiento por un trabajo bien hecho, oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, y un entorno laboral respetuoso y seguro. Es esencial que las recompensas se ajusten de acuerdo con el desempeño laboral de los trabajadores, evitando cualquier percepción de favoritismo o injusticia. Asimismo, se debe promover una cultura organizacional basada en la meritocracia, donde las recompensas se asignen en función del desempeño y los logros laborales, y no en la amistad o relaciones personales (Guadalupe y Contreras, 2018).

La teoría de la autoeficacia es una perspectiva psicológica que se enfoca en cómo la percepción de uno mismo puede influir en la motivación y el desempeño laboral. Según esta teoría, cuando los trabajadores tienen una alta autoeficacia, es decir, confían en su capacidad para realizar una tarea con éxito, su motivación y desempeño laboral tienden a ser mayores. Por el contrario, cuando los trabajadores tienen una baja autoeficacia, es decir, carecen de confianza en su capacidad para realizar una tarea con éxito, es probable que su motivación y desempeño laboral se vean afectados negativamente (Girardi, et al, 2018).

En este sentido, resulta crucial proporcionar a los trabajadores las herramientas y la capacitación necesarias para que puedan mejorar su confianza en su capacidad para realizar una tarea con éxito. Esto implica brindarles el apoyo y los recursos adecuados, así como fomentar un ambiente de trabajo que promueva la autonomía, el aprendizaje y la superación personal.

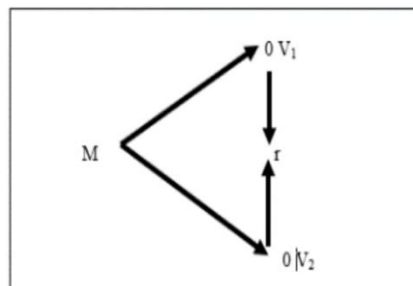
III. METODOLOGÍA

El tipo según Hernández y Mendoza (2018), el estudio se basó en el paradigma positivista. Este paradigma, que tuvo su origen en las ciencias naturales, se fundamentaba en la idea de que el conocimiento auténtico se obtiene a partir de la experiencia sensorial y se adquiere mediante la observación y la experimentación. En este contexto, el positivismo buscaba explicar los fenómenos a través de leyes generales y universales, dando prioridad a la objetividad y a la medición precisa. A su vez, el enfoque cuantitativo desempeñó un papel fundamental en la metodología de este estudio. Esta estrategia implicó la recolección de datos numéricos y la aplicación de técnicas estadísticas para analizar las variables. Al cuantificar la variable de estudio en categorías, fue posible medir diferentes dimensiones e indicadores relacionados con el tema de la gestión municipal. Este enfoque cuantitativo permitió un análisis más sistemático y la capacidad de realizar inferencias a partir de los datos recopilados. Además, la visualización gráfica desempeñó un papel integral en este estudio. A través de la presentación de los hallazgos en tablas, gráficos y diagramas, se simplificó la interpretación de los datos, lo que facilitó la generación de conclusiones más sólidas y coherentes.

Este estudio se desarrolló en el ámbito de la investigación aplicada, con el objetivo de encontrar soluciones concretas a los desafíos que enfrenta tanto la sociedad como una organización. Según Concytec (2018), la investigación aplicada busca la implementación práctica del conocimiento científico. En cuanto al método utilizado, se empleó el enfoque hipotético-deductivo para recopilar y analizar datos estadísticos, en línea con las hipótesis planteadas (Sánchez 2019). Además, en términos del nivel de investigación, se optó por un enfoque correlacional, con el fin de evaluar el grado de asociación que resulta de la interacción entre las variables y verificar las hipótesis establecidas.

El diseño según Hernández y Mendoza (2018), es de naturaleza no experimental, no se manipulará la variable, sino que se observará tal como se presenta en su estado natural, centrándonos específicamente en la gestión municipal. El enfoque adoptado será correlacional, con el propósito de establecer comparaciones entre las dimensiones e indicadores, incluso entre los diferentes grupos que serán objeto de estudio. Este enfoque nos permitirá explorar posibles relaciones y asociaciones entre las variables. Además, se ha optado por un enfoque transversal, lo que implica que se realizara en un tiempo. Aunque su naturaleza sea puntual, el estudio ha sido planificado con una perspectiva prospectiva, siguiendo la definición propuesta por Marroquín (2019). Esto significa que, aunque los datos se recopilen en un momento específico, el análisis se proyectará a largo plazo con el objetivo de identificar nuevas estrategias que permitan abordar problemas emergentes en el campo de la gestión municipal en el futuro. Se muestra el siguiente gráfico:

Figura 1



M: Muestra (personal de administración pública)

V₁: Gestión municipal

V₂: desempeño laboral

r: relación de ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

V. 1: Gestión municipal

Definición conceptual: Conjunto de acciones y estrategias planificadas que un gobierno municipal lleva a cabo para administrar los recursos y servicios públicos que están bajo su responsabilidad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población y promover el desarrollo local. (Satterthwaite, 2018)

Definición operacional: La gestión municipal, en términos operacionales, se conceptualiza como un proceso integral que involucra la planeación estratégica que orienta la toma de decisiones y la asignación de recursos, la organización que establece la estructura y los flujos de trabajo, la dirección que motiva e involucra a los empleados hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, y el control que supervisa y evalúa el rendimiento de las actividades. Esta definición encapsula la multiplicidad de actividades y funciones que se llevan a cabo en el ámbito municipal, desde la planificación estratégica hasta el monitoreo y evaluación de las operaciones y servicios municipales.

Indicadores: Los indicadores, en un sentido operacional, son medidas que reflejan aspectos particulares de cada elemento de la gestión municipal. En el contexto de la planeación municipal, los indicadores como objetivos, coordinación de acciones y estrategias reflejan la presencia de metas claramente definidas, la sincronización de tareas y la existencia de planes detallados de acción. En la dimensión de la organización municipal, los indicadores de funciones, socialización y atención al contribuyente hacen alusión a la delimitación de roles, la integración de los miembros del equipo y la calidad del servicio al ciudadano. En la dirección municipal, los indicadores de comunicación, trabajo en equipo y motivación capturan la eficacia de la transmisión de información, la colaboración entre los empleados y la existencia de incentivos y reconocimientos que fomenten el compromiso y la productividad. Por último, en el control municipal, los indicadores de control del servicio, satisfacción del usuario y logro de los objetivos evalúan la eficacia del seguimiento y la supervisión de los servicios, la percepción positiva de los ciudadanos sobre los servicios y la consecución de los objetivos trazados.

Escala de medición: Será medida por medio de una escala ordinal

V. 2: desempeño laboral

Definición conceptual: Se refiere a la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva, cumpliendo con las expectativas y objetivos establecidos por la organización. (Tan, et al. 2021)

Definición operacional: Se refiere a la capacidad para llevar a cabo las tareas de manera eficiente y efectiva, cumpliendo con las expectativas y objetivos establecidos por la organización. Algunas de las dimensiones comunes para medir el desempeño laboral son la calidad del trabajo, la productividad, la puntualidad, la asistencia, el trabajo en equipo, la creatividad, la iniciativa, entre otras (Robbins y Judge 2018).

Indicadores: Para la dimensión de calidad del trabajo, se pueden tomar en cuenta indicadores como la precisión y exactitud en la ejecución de tareas asignadas, la satisfacción del cliente, la ausencia de errores y el mejoramiento continuo del proceso de trabajo. En la productividad, los indicadores pueden incluir el cumplimiento de los plazos de entrega, el logro de objetivos y metas, el rendimiento en términos de producción o ventas, y la eficiencia en el uso de los recursos disponibles. En cuanto a la dimensión de asistencia, los indicadores pueden medir la puntualidad, la asistencia regular y la cantidad de ausencias injustificadas. La dimensión de trabajo en equipo puede ser medida a través de indicadores como la colaboración y cooperación con los compañeros, la participación en proyectos de equipo y la capacidad de resolver conflictos de manera efectiva. La creatividad e iniciativa pueden ser evaluadas mediante indicadores como la generación de nuevas ideas y propuestas, la capacidad de innovación y la iniciativa para proponer soluciones a los problemas.

Escala de medición: Será correspondiente a la escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según la definición proporcionada por Martínez (2017), se refiere al conjunto de individuos, elementos, objetos, eventos o situaciones que comparten una o varias características en común y que son objeto de estudio en una investigación. Estuvo constituida por 60 trabajadores. Estos individuos fueron seleccionados de manera cuidadosa y representativa para poder analizar de manera precisa las variables de interés en el contexto de la investigación.

Respecto a los criterios de inclusión, la población se conformó por los empleados que desempeñaban roles vinculados a la administración municipal y cuyo tiempo de servicio superaba los seis meses. Adicionalmente, se tomaron en cuenta aquellos empleados que accedieron voluntariamente a ser parte de la investigación y que firmaron el consentimiento informado.

Por otro lado, se establecieron criterios de exclusión, los cuales determinaron la no inclusión de aquellos empleados que no se alineaban con los criterios de inclusión ya mencionados. Esto abarcó a los trabajadores que estaban en período de prueba o en proceso de renuncia. De igual forma, se excluyó a los empleados que no dieron su consentimiento para ser parte del estudio, ya que la participación era de carácter voluntario y requería la aprobación informada de los participantes.

3.3.2. Muestra

En este caso, se hace referencia a un subconjunto de individuos seleccionados de la Municipalidad Distrital de Ica, los cuales fueron escogidos en base a criterios de inclusión y exclusión definidos. La decisión sobre el tamaño de esta muestra estuvo fundamentada en la postura propuesta por Pérez (2022), quien sostiene que una muestra óptima debe ser un reflejo fiel de la población bajo estudio, lo que permitirá que los resultados obtenidos sean extrapolables y aplicables a toda la población. Además, se tuvo en cuenta que este tamaño de muestra de 60 trabajadores resulta adecuado para garantizar la validez estadística y reducir la posibilidad de errores en la selección de la muestra.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo con Gómez (2021), se trata de un método estadístico empleado para escoger una muestra que represente fielmente a una población determinada. Se optó por utilizar un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia. Esto implica que los participantes de la muestra serán seleccionados en función de su accesibilidad y disponibilidad para participar en el estudio. Aunque este método de muestreo no permite generalizar los resultados a toda la población, se consideró apropiado en este contexto debido a la naturaleza práctica y aplicada del estudio, así como a las limitaciones de tiempo y recursos disponibles. Se procuró seleccionar una muestra diversa y representativa dentro de los límites impuestos por el muestreo por conveniencia, lo que permitirá obtener información relevante y significativa para los objetivos del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizaron diversas técnicas para obtener información y abordar el problema de investigación planteado. Según Rodríguez et al. (2018), las técnicas son procedimientos validados para la obtención de información. Para medir las variables de interés, se aplicó una encuesta diseñada específicamente para cada una de ellas, con el fin de determinar el impacto que una variable tiene sobre la otra. Las encuestas fueron elaboradas considerando las dimensiones y los indicadores establecidos en el marco teórico del estudio. Se utilizaron preguntas claras y pertinentes que permitieron recolectar datos precisos y confiables. Además, se emplearon escalas de medición adecuadas para cuantificar las respuestas obtenidas. Los resultados obtenidos a partir de estas encuestas proporcionaron datos empíricos que permitieron realizar un análisis más profundo y fundamentado de la relación entre las variables de estudio.

Instrumento: Para la recolección de información, se emplearon instrumentos que permitieron medir las variables de forma precisa y confiable. Hernández et al. (2014) definen el instrumento como un conjunto de elementos que sirvieron como soporte en la recolección de datos. En este caso, se elaboró un cuestionario acorde a las dimensiones e indicadores establecidos, utilizando la escala de Likert para cuantificar y calcular las respuestas obtenidas. La evaluación

de juicio de expertos consistió en obtener la opinión y el respaldo de expertos en el campo de estudio. Estos expertos analizaron y evaluaron el cuestionario diseñado, considerando aspectos como la claridad, relevancia y adecuación de las preguntas. Al realizar esta evaluación de juicio de expertos, se fortaleció la confiabilidad y validez de los instrumentos aplicados en la recolección de datos. Esto garantizó que los datos obtenidos fueran sólidos y respaldados por expertos en el campo, brindando mayor confianza en los resultados obtenidos y en las conclusiones derivadas de ellos. Se realizó una evaluación de juicio de expertos para dar un respaldo adicional a la aplicación del instrumento de evaluación.

3.5. Procedimientos

Se seleccionó como objeto de estudio la Municipalidad Distrital de Ica, y tras obtener los permisos correspondientes, se explicó a los trabajadores y funcionarios de la entidad las características y objetivos del estudio. Posteriormente, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos, la cual fue registrada en una base de datos y procesada con el uso del software Microsoft Office Excel y SPSS versión 25 para su análisis. En lo que respecta a la variable de administración de recursos humanos, se aplicó un cuestionario de 32 preguntas, divididas en 4 categorías: Planificación municipal (9 preguntas), Organización municipal (9 preguntas), Dirección municipal (6 preguntas) y Supervisión municipal (8 preguntas). En el caso de la segunda variable, rendimiento laboral, se elaboró un cuestionario que consta de 29 preguntas, agrupadas en 4 categorías: Calidad del trabajo (10 preguntas), Responsabilidad (8 preguntas), Colaboración en equipo (9 preguntas) y Compromiso con la institución (3 preguntas).

Validez: La autenticidad de un instrumento de medición alude al nivel de precisión con el que este se verifica en cuanto a las variables que se pretenden medir (Hernández et al., 2014). Se efectuó la validación a través de un procedimiento de análisis y evaluación realizado por tres especialistas en la materia. La finalidad de este proceso fue asegurar la rigurosidad y exactitud de los resultados adquiridos a través de los instrumentos empleados. Los expertos revisaron detenidamente los instrumentos de medición, evaluando su relevancia, claridad y adecuación para medir las variables de interés. Además, se tuvo en cuenta su experiencia para asegurar que los instrumentos fueran validados de manera rigurosa. Este proceso

de validación por expertos permitió identificar posibles mejoras y ajustes en los instrumentos de medición, asegurando que estuvieran alineados con los objetivos de la investigación y fueran capaces de capturar de manera precisa la información necesaria.

Tabla 1
Expertos validadores de contenido

Experto	Nombre y apellido	Grado	Aplicable
1	Condori Sotomayor, Luis Paul	Magister	Aplicable
2	Huayanca Hernández de Uribe, Mirian Elizabet	Magister	Aplicable
3	Irving Josue, Valle Miranda	Magister	Aplicable

Nota. Elaboración propia con datos corroborados por la SUNEDU

Confiabilidad: La coherencia interna de un instrumento de medición está vinculada a qué punto este proporciona resultados congruentes y estables cuando se aplica a un mismo conjunto o sujeto de estudio (Hernández et al., 2014, p.200). Con esto en mente, para comprobar la coherencia interna del instrumento de medición utilizado en este estudio, se implementó una prueba piloto de 10 trabajadores.

Para evaluar medir su fiabilidad, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 10 trabajadores. Para la medición de la coherencia interna se tomó como medida el coeficiente Alfa de Cronbach, para medir la correlación promedio entre todos los ítems del instrumento. A medida que el valor de Alfa se acercaba más a 1, se evidenciaba una mayor consistencia interna del instrumento, lo que a su vez indicaba una mayor confiabilidad en las respuestas obtenidas. Al utilizar la fórmula de Alpha de Cronbach, se calculó el valor del coeficiente y se evaluó la consistencia interna del instrumento de medición. Esto proporcionó un indicador confiable de la confiabilidad y consistencia de las respuestas obtenidas de los trabajadores, lo que permitió obtener resultados más robustos y confiables en el estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se establecieron dos criterios para el análisis de los datos estadísticos: estadísticos descriptivos y estadísticos inferenciales. Se utilizó el software estadístico SPSS V. 25 para llevar a cabo el recuento, selección, clasificación y ordenación de las tablas, previamente codificadas y tabuladas. Se obtuvieron tablas de frecuencia y gráficos como parte de los estadísticos descriptivos, con el objetivo de cumplir con los objetivos descriptivos del estudio. Por otro lado, se utilizaron estadísticos inferenciales para abordar los objetivos de correlación y comprobar la hipótesis planteada. Para determinar la prueba estadística más adecuada, ya sea la prueba Spearman o Pearson. Esto permitió tomar una decisión fundamentada en base a la distribución de los datos. En este estudio se aplicaron criterios de análisis estadístico, tanto descriptivos como inferenciales. Se empleó el software SPSS V. 25 para realizar el procesamiento de los datos, incluyendo el cálculo de tablas de frecuencia y gráficos descriptivos. Además, se utilizaron pruebas estadísticas adecuadas, considerando la normalidad de los datos, para abordar los objetivos de correlación y comprobación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En esta sección, se tuvieron en cuenta las distintas normativas y principios éticos que debían cumplirse para asegurar la protección de los datos de los participantes que formaron parte del estudio. Esta investigación se basó en los principios éticos estipulados por la universidad para llevar a cabo indagaciones, garantizando la privacidad de los datos recolectados y su uso exclusivo con propósitos investigativos. Adicionalmente, se siguió el principio de originalidad y se examinó la información utilizando el software antiplagio Turnitin, acorde a las pautas APA establecidas por los lineamientos universitarios. Cabe resaltar que la participación en el estudio fue enteramente voluntaria y no se coaccionó a los colaboradores a formar parte del mismo. Se proporcionó información precisa y exhaustiva sobre los procedimientos involucrados y los eventuales riesgos y beneficios asociados. Asimismo, se obtuvo el consentimiento informado de los que trabajadores, a quienes tuvieron se les brindo la oportunidad de retirarse del estudio en el momento que lo deseen sin sufrir consecuencias negativas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Tabla 2

Gestión municipal y sus dimensiones

Nivel	Gestión municipal		P. municipal		O. municipal		D. municipal		C. municipal	
	n	hi	n	hi	n	hi	n	hi	n	hi
Deficiente	28	46%	24	40%	29	48%	29	48%	28	46%
Regular	21	35%	33	55%	29	49%	24	41%	25	42%
Eficiente	11	19%	3	5%	2	3%	7	11%	7	12%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. Elaboración propia con extracción de datos del Software SPSS V. 27

La evaluación de la gestión municipal en la municipalidad de Ica revela resultados preocupantes. En particular, se observa que el nivel deficiente es el más predominante, representando un alarmante 46% de los casos evaluados, lo que equivale a un total de 28 casos. Este hallazgo pone de manifiesto la existencia de una necesidad significativa de mejorar diversos aspectos de la gestión municipal en dicha localidad. La presencia de un porcentaje tan alto de casos evaluados en el nivel deficiente plantea serias interrogantes sobre la eficacia y eficiencia de la gestión municipal en Ica. Estas deficiencias pueden tener implicaciones directas en la calidad de los servicios y programas brindados por la municipalidad.

A continuación, se realizará una interpretación exhaustiva de estos datos, analizando cada dimensión en detalle.

La dimensión de planeación municipal muestra que el 40% de los casos evaluados se encuentran en el nivel deficiente, lo que equivale a un total de 24 casos. Esto indica que hay áreas de mejora significativas en la capacidad de la municipalidad para desarrollar planes estratégicos y establecer objetivos claros. Además, el 55% de los casos se sitúan en el nivel regular y el 5% en el nivel eficiente, lo que indica que existen algunos aspectos positivos en la planeación municipal, pero aún se requiere un mayor esfuerzo para mejorar y alcanzar un nivel óptimo.

En relación con la dimensión de organización municipal, se observa que el nivel regular es el más predominante, representando el 49% de los casos evaluados, es decir, 29 casos. Esto indica que en general, la municipalidad de Ica ha logrado establecer una estructura organizativa aceptable. Sin embargo, se registran un 48% deficiente y un 3% eficiente, lo que señala que es necesario mejorar eficacia en la municipalidad.

En la dimensión de dirección municipal, se evidencia que el nivel deficiente es el más predominante, con un 48% de los casos evaluados, es decir, 28 casos. Esto indica que existen deficiencias en el liderazgo y la toma de decisiones en la municipalidad de Ica. Además, se registran un 41% de casos en el nivel regular y un 11% en el nivel eficiente, lo que sugiere que hay oportunidades para mejorar y fortalecer la dirección municipal.

Por último, en la dimensión de control municipal, nuevamente se destaca el nivel deficiente, con un 46% de los casos evaluados, es decir, 28 casos. Esto indica la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y evaluación para garantizar el cumplimiento adecuado de las políticas y procesos establecidos. Asimismo, se registran un 42% regular y 12% eficiente, lo que resalta la importancia de mejorar y fortalecer el control municipal.

Tabla 3
Desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		C. de trabajo		Responsabilidad		T. en equipo		C. Ins.	
	n	hi	n	hi	n	hi	n	hi	n	hi
Bajo	22	37%	27	45%	8	13%	26	44%	33	55%
Medio	29	48%	25	42%	29	49%	2	3%	1	1%
Alto	9	15%	8	13%	23	38%	32	53%	26	44%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. Elaboración propia con extracción de datos del Software SPSS V. 27

La T. 3 muestra los hallazgos de la evaluación del rendimiento laboral y sus respectivos aspectos en el Gobierno Distrital de Ica. A continuación, se proporcionará una explicación minuciosa de cada uno de los aspectos señalados:

rendimiento laboral, excelencia en el trabajo, responsabilidad, colaboración grupal e implicación institucional.

En relación al desempeño laboral, se puede observar que el nivel medio es el más predominante, representando el 48% de los casos evaluados, con un total de 29 casos. Esto indica que la mayoría de los empleados municipales tienen un desempeño laboral considerado moderado. Además, se registran un 37% de casos en el nivel bajo y un 15% en el nivel alto, lo que sugiere que existen áreas de mejora para algunos empleados y, al mismo tiempo, algunos empleados destacan por un alto nivel de desempeño laboral.

En la dimensión de calidad de trabajo, se destaca que el nivel alto tiene un porcentaje significativo, representando el 13% de los casos evaluados, con un total de 8 casos. Esto indica que un grupo de empleados muestra una calidad de trabajo destacada. Sin embargo, se registran un 45% de casos en el nivel bajo y un 42% en el nivel medio, lo que señala la necesidad de mejorar la calidad de trabajo en general.

En cuanto a la dimensión de responsabilidad, se observa que el nivel alto es predominante, representando el 38% de los casos evaluados, con un total de 23 casos. Esto indica que una parte significativa de los empleados municipales muestra un alto nivel de responsabilidad en su desempeño laboral. Además, se registran un 13% de casos en el nivel bajo y un 49% en el nivel medio, lo que sugiere que algunos empleados requieren una mayor atención en términos de asumir responsabilidades adecuadas en su trabajo.

En la dimensión de trabajo en equipo, se destaca nuevamente el nivel alto, representando el 53% de los casos evaluados, con un total de 32 casos. Esto indica que una mayoría significativa de los empleados municipales muestra un buen desempeño en el trabajo en equipo. Sin embargo, se registran un 44% de casos en el nivel bajo y un 3% en el nivel medio, lo que indica que algunos empleados necesitan mejorar su capacidad para colaborar y trabajar eficazmente en equipo.

Por último, en la dimensión de compromiso institucional, el nivel alto es predominante, representando el 44% de los casos evaluados, con un total de 26

casos. Esto indica que una parte importante de los empleados municipales muestra un alto compromiso con la institución en la que trabajan. Además, se registran un 55% de casos en el nivel bajo y un 1% en el nivel medio, lo que sugiere que algunos empleados pueden carecer de un compromiso sólido con la institución.

Tabla 4

Tabla cruzada de gestión municipal y desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión municipal	Deficiente	n	22	6	1	29
		%	36.7%	10.0%	1.7%	48.3%
	Regular	n	0	17	3	20
		%	0.0%	28.3%	5.0%	33.3%
	Eficiente	n	0	6	5	11
		%	0.0%	10.0%	8.3%	18.3%
Total		n	22	29	9	60
		% del total	36.7%	48.3%	15.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia con extracción de datos del Software SPSS V. 27

La tabla 3 muestra una tabla cruzada que relaciona la gestión municipal con el desempeño laboral en la municipalidad de Ica. A continuación, se realizará una interpretación detallada de los datos presentados:

En relación al desempeño laboral, se observa que, en el nivel deficiente de gestión municipal, se registra un recuento de 22 casos en el nivel bajo, 6 casos en el nivel medio y 1 caso en el nivel alto. Esto indica que en situaciones en las que la gestión municipal se considera deficiente, la mayoría de los empleados muestran un desempeño laboral bajo.

En el nivel regular de gestión municipal, no se registra ningún caso en el nivel bajo, 17 de nivel medio y 3 de nivel alto. Lo que se encuentra en un nivel regular, por ende, los empleados tienden a mostrar un desempeño laboral mayoritariamente en el nivel medio. En el nivel eficiente, no se registran trabajadores en el nivel bajo, 6 de nivel medio y 5 de nivel alto. Esto indica que cuando la gestión municipal se considera eficiente, los empleados presentan un desempeño laboral mayoritariamente en los niveles medio y alto. Estos resultados evidencian una

relación entre estas variables, indicando que a medida que se mejora el nivel de gestión, se observa un incremento en el rendimiento laboral de los empleados, alcanzando niveles medio y alto.

4.2. Análisis inferencial:

Antes de probar las hipótesis, se aplicaron los estadísticos de Kolmogorov y Shapiro-Wilk, herramientas estadísticas que permiten evaluar la normalidad de los conjuntos de datos. Debido a que la muestra excedía las 50 observaciones, se optó por la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Se señala que, dado el carácter no paramétrico de los datos, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman (rho) para analizar las relaciones. Los resultados de las pruebas de normalidad indican que ninguna de las variables evaluadas se ajusta a una distribución normal, ya que los valores de significancia son inferiores al umbral de significancia preestablecido, comúnmente 0.05. Por lo tanto, se recurrió a técnicas estadísticas no paramétricas, como el coeficiente de correlación de Spearman (rho), para examinar las relaciones entre las variables. (Ver anexo 6)

Contrastación de hipótesis general

H_0 : No existe relación

H_1 = Existe relación

Las reglas de decisión.

- Si el p-valor es menor o igual que α , entonces se rechaza la H_0

- Si el p-valor es mayor que α , entonces no se rechaza la H_0

Tabla 5

Correlación entre gestión municipal y desempeño laboral

			Gestión municipal	Desempeño laboral
Rho. de S.	Gestión municipal	Rho. Sig.	1,000	,744**
		N	60	60

Nota. Elaboración propia con extracción de datos del Software SPSS V. 27

Se puede observar que existe una correlación significativa y positiva ($Rho = 0.744^{**}$) entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la muestra evaluada. Este hallazgo sugiere que una gestión municipal efectiva está relacionada con un mejor desempeño laboral por parte de los empleados. La significación bilateral obtenida ($sig. \text{ bilateral} = 0.000 < 0.05$) indica que la correlación encontrada entre la gestión municipal y el desempeño laboral no se debe al azar. Existe una relación real y significativa entre estas dos variables en la muestra analizada.

Contrastación Hipótesis específicas

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de la gestión municipal y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Gestión municipal	D1. P. municipal	Rho. de S.	0.734**
		Sig.	0.000
		N	60
	D2. O. municipal	Rho. de S.	0.518**
		Sg.	0,000
		N	60
	D3. D. municipal	Rho. de S.	0.664**
		Sg.	0,000
		N	60
	D4. C. municipal	Rho. de S.	0.593**
		Sig.	0,000
		N	60

Nota. Elaboración propia con extracción de datos del Software SPSS V. 27

H.E. 1

H_0 : No existe relación

H_1 = Existe relación

Las reglas de decisión.

- Si el p-valor es menor o igual que α , entonces se rechaza la H_0
- Si el p-valor es mayor que α , entonces no se rechaza la H_0

Se encontró un ($Rho = 0.734^{**}$, $p < 0.05$) entre la planeación municipal y el desempeño laboral. Esto implica que una adecuada planificación municipal se relaciona con un mejor desempeño laboral por parte de los empleados. Una gestión municipal que establece planes estratégicos claros y define objetivos concretos puede influir positivamente en el rendimiento y la calidad del trabajo realizado por el personal municipal.

H.E. 2

H_0 : No existe relación

H_1 = Existe relación

Las reglas de decisión.

- Si el p-valor es menor o igual que α , entonces se rechaza la H_0

- Si el p-valor es mayor que α , entonces no se rechaza la H_0

Se observó ($Rho = 0.518^{**}$, $p < 0.05$) entre la organización municipal y el desempeño laboral ($Rho = 0.518^{**}$, $p < 0.05$). Esto sugiere que una estructura organizativa eficiente y bien gestionada está asociada con un mejor desempeño laboral por parte de los empleados. Una adecuada asignación de responsabilidades, una comunicación efectiva y una coordinación adecuada pueden contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y mejorar la calidad del trabajo realizado.

H.E. 3

H_0 : No existe relación

H_1 = Existe relación

Las reglas de decisión.

- Si el p-valor es menor o igual que α , entonces se rechaza la H_0

- Si el p-valor es mayor que α , entonces no se rechaza la H_0

Se encontró ($Rho = 0.664^{**}$, $p < 0.05$) entre la dirección municipal y el desempeño laboral. Esto indica que un liderazgo sólido y una dirección efectiva tienen un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Un liderazgo inspirador, la capacidad de tomar decisiones adecuadas y brindar orientación pueden motivar a los empleados y fomentar un mayor compromiso y rendimiento laboral.

H.E. 4

H_0 : No existe relación

H_1 = Existe relación

Las reglas de decisión.

- Si el p-valor es menor o igual que α , entonces se rechaza la H_0

- Si el p-valor es mayor que α , entonces no se rechaza la H_0

Se observó un ($Rho = 0.593^{**}$, $p < 0.05$) entre el control municipal y el desempeño laboral. Esto implica que una adecuada supervisión y control de las actividades municipales se relaciona con un mejor desempeño laboral de los empleados. Un seguimiento efectivo de los procesos, una evaluación continua y una retroalimentación constructiva pueden ayudar a mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

V. DISCUSIÓN

En respuesta a nuestra hipótesis general, los resultados obtenidos en el presente estudio revelaron una correlación significativa y positiva ($Rho = 0.744^{**}$) entre las variables estudiadas. Esta correlación, respaldada por una significación bilateral de 0.000, indica que una gestión municipal efectiva está estrechamente asociada con un desempeño laboral superior. Delgado y Verduga (2023), quienes estudiaron las mismas variables en el Gobierno Provincial de Manabí. Aunque su estudio no proporcionó un valor de correlación exacto, identificaron una conexión apreciable entre una gestión municipal inadecuada y una falta de motivación entre los empleados, lo que podría interpretarse como un menor desempeño laboral, donde el estudio analiza la relación entre la gestión municipal deficiente y el desempeño laboral en la municipalidad de Ica. Se menciona que investigaciones anteriores en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación en Ecuador también respaldan la hipótesis de que una gestión más efectiva mejora el desempeño laboral. Los hallazgos están en línea con las teorías de Max Weber y Frederick Taylor, quienes enfatizaban en la necesidad de reglas claras y capacitación para mejorar la productividad. Además, se destaca que el 46% de los casos evaluados mostraron una gestión municipal deficiente, lo que plantea preocupaciones sobre la eficiencia y la calidad de los servicios proporcionados por la municipalidad.

En respuesta a la hipótesis específica 1, Los hallazgos de este estudio muestran una correlación positiva entre una estructura de gobierno y planificación eficaz y un buen rendimiento laboral en la municipalidad de Ica. Esto se relaciona con el estudio de Rachel (2021), que también encontró resultados similares. Por otro lado, el estudio de Guevara y Carrillo (2020) resalta la importancia de la motivación de los empleados en el rendimiento laboral, aunque no se centra específicamente en la planificación municipal. Se descubrió que el 40% de los casos evaluados tienen un nivel deficiente de planificación municipal, lo que indica la necesidad de mejoras estratégicas en esta área. Estos hallazgos están alineados con la teoría de la Administración Científica de Taylor, que aboga por métodos científicos en la gestión para optimizar el rendimiento laboral. La planificación eficaz y estratégica se identificó como un factor clave para mejorar el rendimiento laboral de los empleados municipales. Esto respalda la aplicación de principios científicos en la administración pública y destaca la importancia de un enfoque sistemático y científico hacia la planificación y gestión para mejorar la eficiencia laboral.

En respuesta a la hipótesis 2, se encontró un ($Rho = 0.518^{**}$, $p < 0.05$). El estudio encontró que una estructura organizativa eficiente y bien gestionada está relacionada con un mejor desempeño laboral. Una asignación adecuada de responsabilidades, comunicación efectiva y coordinación pueden mejorar el ambiente de trabajo y la calidad del trabajo realizado. Estos resultados coinciden con investigaciones anteriores de Vásquez y Changana, que también destacaron la importancia de la gestión municipal en el rendimiento laboral. La Teoría del Comportamiento Organizacional respalda estos hallazgos, señalando que una estructura organizativa bien diseñada y eficiente puede impulsar el rendimiento laboral al promover un ambiente productivo y adaptarse a las demandas cambiantes. Aunque el estudio muestra que la mayoría de los casos evaluados tienen una organización municipal regular, el porcentaje significativo de casos con una estructura deficiente indica la necesidad de mejorar la eficiencia y eficacia organizativa.

En respuesta a la hipótesis 3, El estudio encontró una correlación positiva y significativa entre la dirección municipal y el desempeño laboral. Esto sugiere que un liderazgo sólido y efectivo puede tener un impacto favorable en el rendimiento

de los empleados municipales. Estos resultados son respaldados por investigaciones anteriores de Quispe y Castillo, quienes también encontraron una fuerte asociación entre una gestión efectiva y el rendimiento laboral. La teoría del liderazgo transformacional propuesta por Bass y Avolio ofrece una explicación para estos hallazgos. Según esta teoría, los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus seguidores, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso, y en última instancia, mejorar el desempeño laboral. Si los líderes municipales adoptan características de liderazgo transformacional, es probable que los empleados tengan un mejor rendimiento. Sin embargo, es preocupante que el 48% de los casos evaluados en la dimensión de dirección municipal se encuentren en un nivel deficiente. Esto indica deficiencias significativas en el liderazgo y la toma de decisiones en la municipalidad de Ica, lo que podría estar afectando negativamente el desempeño laboral de los empleados. Estos hallazgos resaltan la necesidad de realizar mejoras sustanciales en el liderazgo municipal para optimizar el rendimiento laboral de los empleados.

Finalmente, en respuesta a la cuarta hipótesis, Este resultado señala que un adecuado sistema de control y supervisión de las actividades municipales está asociado a un mejor rendimiento laboral. En relación a los antecedentes, la investigación de Sánchez (2022) sobre la gestión municipal y la eficacia laboral en la provincia de San Martín arrojó resultados que apoyan esta hipótesis. En su estudio, el 65% de la gestión municipal fue calificada como deficiente, con un valor de $p= 0,000 < 0,01$. Esta investigación respalda la idea de que una adecuada supervisión y control pueden incidir positivamente en el rendimiento laboral. Por otro lado, Monja (2022) enfatiza la importancia del control en la administración municipal para un óptimo desempeño laboral. La teoría del control organizacional puede proporcionar un marco útil para interpretar estos resultados. En términos descriptivos, fue alentador ver que un 44% de los casos evaluados en la dimensión de compromiso institucional se encuentran en el nivel alto, indicando un fuerte compromiso de los empleados con su institución.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se concluyó en base al objetivo general que la gestión municipal tiene una correlación significativa con el desempeño laboral. Es decir, una gestión municipal efectiva, que engloba las dimensiones de planificación, dirección, control y compromiso institucional, tiene un impacto directo y positivo en el rendimiento laboral de los empleados municipales.
- Segunda: Se concluye en cuanto al objetivo específico 1, existe relación significativa entre la planeación municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad. La planificación efectiva se logra al establecer objetivos claros, definir estrategias adecuadas, asignar tareas y recursos de manera óptima, y establecer indicadores de rendimiento para evaluar el progreso y lograr mejoras constantes.
- Tercera: Se concluyó respecto al objetivo específico 2, de manera contundente la relación positiva entre una estructura organizativa eficiente y bien gestionada y el rendimiento laboral de los empleados. Los hallazgos enfatizan la importancia de mantener una estructura organizativa sólida y mejorar los procesos en el ámbito municipal. Una estructura bien diseñada y gestionada adecuadamente puede ser clave para lograr un rendimiento laboral óptimo y mejorar la eficiencia en la administración pública.
- Cuarta: Se concluye en concordancia al objetivo específico 3, que existe relación significativa entre la planeación municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad. Un liderazgo sólido y efectivo se establece como un factor determinante que puede ejercer un impacto en la productividad y el desempeño laboral.
- Quinta: Se concluye en base al objetivo específico 4, que existe relación significativa entre el control municipal y el desempeño laboral. Un control efectivo implica el establecimiento de mecanismos de seguimiento, evaluación y supervisión que permiten asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad, el logro de metas y objetivos, y la identificación oportuna de posibles desviaciones o áreas de mejora.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Desde una perspectiva de gestión municipal, se recomienda promover una cultura de gestión efectiva mediante la capacitación y desarrollo de las habilidades de los gestores municipales en áreas clave como la planificación, dirección y control.

Segunda: Para fortalecer la planificación municipal, es recomendable implementar estrategias que fomenten una mayor participación de los trabajadores en el proceso de planificación. Esto implica involucrar a los empleados en la definición de metas y objetivos, fomentando así un sentido de pertenencia y compromiso con los resultados.

Tercera: Se recomienda enfocar los esfuerzos de las autoridades municipales y los responsables de la gestión pública en fortalecer la estructura organizativa y los procesos internos. Para lograrlo, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la estructura existente y realizar ajustes estratégicos que definan claramente las responsabilidades y roles de los miembros del equipo.

Cuarta: En relación a la dirección municipal, se sugiere que los líderes adopten estilos de liderazgo transformacional. Este enfoque de liderazgo implica inspirar y motivar a los empleados, promoviendo la innovación, el desarrollo personal y el logro de metas laborales. Los líderes transformacionales crean un ambiente de trabajo estimulante y motivador, promoviendo la confianza y la comunicación efectiva, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral y a un mayor compromiso por parte de los empleados.

Quinta: Para mejorar el control municipal, se aconseja adoptar sistemas de control más efectivos y establecer mecanismos de retroalimentación constructiva de manera regular. Los sistemas de control adecuados permiten monitorear y evaluar el desempeño de los empleados y de los procesos, identificando oportunidades de mejora y detectando posibles desviaciones

REFERENCIAS

- Acosta-García, M. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://200.37.135.58/handle/123456789/3848>
- Alcazár, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4),90-119. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Bao-Condor, C. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado de la Unheva*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4598>
- Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Castillo, S. (2022). *Gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103058>
- Changana, M. (2021). *Gestión municipal y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo - Juanjuí, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72339>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la Moderna administración de las Organizaciones*. (10ma ed). Mcgraw-Hill Interamericana.
- CLAD. (2020). Competencias Laborales en el Sector Público. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>

- Coba Maslucan, K. (2022). *Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95424>
- Coronado-Criollo, L. (2021). *Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad Distrital de Pucará, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68177>
- Delgado, V., Verduga, A. (2023). Contribución a la gestión del desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(2), 701–716. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.701-716>
- Delgado-Contreras, B. (2019). *Gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37840>
- Díaz, A. y Fernández, C. (2020). *Impacto de la gestión municipal en el desempeño laboral y la satisfacción ciudadana*. (10ma ed). Mcgraw-Hill Interamericana.
- Díaz, M. y González, A. (2020). Gestión de gobierno, educación superior, ciencia, innovación y desarrollo local. *Retos de la Dirección*, 14(2), 5-32. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200005&lng=es&tlng=es
- Fasabi, J., y Bardales, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Gastelo-Salazar, P. (2021). *Gestión por competencia y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis – Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53120>
- Girardi, P., Pardo, R., Rivas, A., Trueba, D., Mur, J., y Paez, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología.

Ajayu Órgano de *Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(2), 299-325.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200004

- Guadalupe, M., Contreras, Y. (2018). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 84 - 101.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Guevara, W. y Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro].
<https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5155>
- Gutierrez, J., Boada, M., Quezada, M., y Leon M. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5321-5338.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3813/5776>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
- Jara, M., Olivera, M., y Yerren, E. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *Revista de Investigación de estudiantes de Psicología "JANG"*, 7(2), 22-35.
[https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/download/1510/1335#:~:text=Albert%20Bandura%20considera%20que%20el,observada%20\(Clouinger%2C%202003\)](https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/download/1510/1335#:~:text=Albert%20Bandura%20considera%20que%20el,observada%20(Clouinger%2C%202003)).
- Jiménez, A., Calderón, P y Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. (10ma ed). Mcgraw-Hill Interamericana.
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Lopez-Yanayco, D. (2022). *Gestión Estratégica y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Tapuc, de la provincia Daniel Alcides Carrión, región Pasco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7702>

- Lozano-Mejia, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70358>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, e2153. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Marín-Cárdenas, J. (2022). *Modelo de desempeño laboral para mejorar la gestión municipal, Huicungo – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101713>
- Marrufo, G., y Pacherez J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182>
- Mateo, I. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena] <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/8191>
- Morales, P. (2022). Simplificando vidas: gestión de la calidad y satisfacción ciudadana con los servicios públicos: Uruguay 2022. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Simplificando-vidas-Calidad-y-satisfacci%C3%B3n-con-los-servicios-p%C3%ABlicos.pdf>
- Nakabuye, K. (2021). *Corporate governance practices and organizational performance in public sector: a case study of Uganda Civil Aviation Authority, Uganda*. [Master's Thesis, Kyambongo University] <https://kyuspace.kyu.ac.ug/handle/20.500.12504/430>
- Navarro-Ayala, R. (2019). *Relación de la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincia de Tacna, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/780>

- Nuñez, A. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal del Milagro] <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5890>
- Ordoñez, H y Vicuña D. Control social en la participación ciudadana: Una visión desde los servicios públicos locales. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(4),1:11. <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322013/28062322013.pdf>
- Ortega-Aliaga, J. (2021). *Gestión de la calidad y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, Puno, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65749>
- Pacherrez Riva, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56802>.
- Pacherrez, J., Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184>
- Pereda, S. (2016). *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38833/1/T37653.pdf>
- Quispe, R. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos – Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80652>
- Robbins, S y Coulter, M. (2018). *Administración (13 ed)*. Pearson educación de México.

- Rodríguez, A. (2019). *Propuesta de políticas de gestión municipal para la reducción de la desnutrición infantil en la Municipalidad Distrital de Ocros, Ocros – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38505/lopez_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, F. (2019). *La gestión municipal como proceso complejo. Revista de Estudios Municipales*, 15(2), 47-58. *Administración* (11 ed). Pearson educación de México.
- Sánchez, S. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota – 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77931>
- Satterthwaite, D. (2018). The Role of Municipal Governments in Promoting Local Development. In Guide for Monitoring and Evaluating Land Administration Programs (pp. 1-10). *Food and Agriculture Organization of the United Nations*. <https://www.fao.org/in-action/herramienta-administracion-tierras/module-3/conceptual-framework/role-municipal-governments/en/>
- Silva-Siu., D. (2020). *Presupuesto participativo, desempeño laboral y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad de La Molina, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47332>
- Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2021). Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management performance. *Administración* (9 ed). Pearson educación de México.
- Tenazoa-Huamán, R. (2021). *Gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72431>
- Vásquez, S. (2020). *Gestión municipal y clima laboral en el desempeño laboral en la municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020* [Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71602>

Veintimilla, J., Gómez, M y Mora, N. (2020). Enfoque basado en la teoría para la mejora administrativa: análisis del modelo y actividades en el desarrollo. *Digital Publisher CEIT*, 5(2), 44-55.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7383237.pdf>

Vicencio-Peralta, H. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82445>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión municipal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Ica, 2023

Autor: Arteaga Huarancca, Patricia Milagros

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores / categorías y subcategorías				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones/ Subcategorías (definir)	Indicadores	Variable/categoría 1: Gestión municipal Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planeación municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la organización municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la planeación municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la organización municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe relación significativa entre la planeación municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p> <p>2. Existe relación significativa entre la organización municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p> <p>3. Existe relación significativa entre la dirección municipal y el desempeño laboral de los</p>	<p>Planeación municipal</p> <p>Organización municipal</p> <p>Dirección municipal</p> <p>Control municipal</p> <p>Calidad de trabajo</p>	<p>Objetivos. Coordinación de acciones. Estrategias Funciones. Socialización. Atención contribuyente Comunicación. Trabajo en equipo. Motivación. Control del servicio. Satisfacción del usuario. Logro de los objetivos</p> <p>Cumplimiento de objetivos Tiempo establecido Actualización de conocimiento</p>	<p>Del 1 al 9</p> <p>Del 10 al 18</p> <p>al</p> <p>Del 19 al 24</p> <p>Del 25 al 32</p> <p>Del 1 al 10</p>	<p>1=Nuca 2=Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p> <p>1=Nuca 2=Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre</p>	<p>Deficiente (32-74) Regular (75-117) Eficiente (118-160)</p> <p>Bajo (29-67) Medio (68-106) Alto (107-145)</p>

<p>3. ¿Qué relación existe entre la dirección municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?</p>	<p>3. Determinar la relación existe entre la dirección municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p>	<p>trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas</p>	<p>5=Siempre</p>
<p>4. ¿Qué relación existe entre el control municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023?</p>	<p>4. Determinar la relación que existe entre el control municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p>	<p>4. Existe relación significativa entre el control municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Ica en el año 2023</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto</p>	<p>Del 11 al 17</p>
			<p>Compromiso institucional</p>	<p>Nivel de Compromiso institucional</p>	<p>Del 27 al 29</p>

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Tabla 7.

Operacionalización de la Variable Gestión del recurso Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Gestión municipal	La gestión municipal es el conjunto de procesos administrativos y políticos que se llevan a cabo en el ámbito local para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y servicios públicos con el fin de satisfacer las necesidades y demandas de la población y promover el desarrollo sostenible del territorio. (Fernández, 2018)	La gestión municipal se materializa a través de la elaboración de planes y programas que buscan dar respuesta a las necesidades y demandas de la población, la creación de estructuras organizativas y funcionales para la gestión eficiente de los recursos y servicios públicos, la toma de decisiones políticas y administrativas para implementar dichos planes y programas, y la supervisión y evaluación continua de la gestión para garantizar su eficacia y eficiencia.	Planeación municipal Organización municipal Dirección municipal Control municipal	Objetivos. Coordinación de acciones. Estrategias Funciones. Socialización. Atención al contribuyente Comunicación. Trabajo en equipo. Motivación. Control del servicio. Satisfacción del usuario. Logro de los objetivos	Del 1 al 9 Del 10 al 18 Del 19 al 24 Del 25 al 32	1=Nunca 2=Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Deficiente (32-74) Regular (75-117) Eficiente (118-160)

Tabla 8. Operacionalización de la Variable desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el conjunto de resultados que una persona logra en el desempeño de sus funciones laborales, en función de los objetivos y metas establecidos por la organización en la que trabaja (Pardo del Val, 2014).	El desempeño laboral se evalúa a través de la medición de las acciones y resultados que la persona ha llevado a cabo en su trabajo, y se miden en función de cuatro dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.	Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos Tiempo establecido Actualización de conocimiento	Del 1 al 10	1=Nunca 2=Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo (26-60) Medio (61-95) Alto (96-130)
			Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas	Del 11 al 17		
			Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	Del 18 al 26		
			Compromiso institucional	Nivel de compromiso institucional	Del 27 al 29		

Anexo 3. Instrumento de evaluación



CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Indicaciones: Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información a fin de conocer los niveles de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Ica (MDH), los mismos que serán tratados netamente con fines académicos, en tal sentido es completamente anónimo, por lo cual se solicita la veracidad en sus respuestas. Asimismo, cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta donde deberá marcar solamente uno de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

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

N°	Items	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN MUNICIPAL					
1	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?					
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?					
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDH, cumplirá con lograr sus objetivos?					
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDH?					
5	¿El personal de la MDH tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?					
6	¿La MDH establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?					
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?					
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDH son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?					
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN MUNICIPAL					
10	¿En la MDH, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?					
11	¿El personal de la MDH, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?					

12	¿La MDH propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?					
13	¿Considera que la MDH promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					
14	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?					
15	¿La MDH, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?					
16	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?					
17	¿Considera que la MDH, administra correctamente su presupuesto para desarrollar y ejecutar los Proyectos de Inversión Pública?					
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las políticas públicas de la gestión municipal?					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN MUNICIPAL					
19	¿La dirección administrativa en la MDH, trasmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?					
20	¿Los servidores públicos de la MDH entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?					
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDH, fomentando el trabajo en equipo?					
22	¿El personal de la MDH participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?					
23	¿Considera que la MDH dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?					
24	¿Considera que la dirección de la MDH motiva al personal para una adecuada gestión municipal?					
	DIMENSIÓN 4: CONTROL MUNICIPAL					
25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDH realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?					
26	¿Considera que la MDH efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?					
27	¿Considera que la MDH monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?					

28	¿Considera que la MDH realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?					
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					
30	¿Considera que la MDH brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?					
31	¿Considera que la MDH realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?					
32	¿Considera que la MDH evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones: Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información a fin de conocer los niveles de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Ica (MDH), los mismos que serán tratados netamente con fines académicos, en tal sentido es completamente anónimo, por lo cual se solicita la veracidad en sus respuestas. Asimismo, cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta donde deberá marcar solamente uno de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Raramente	Ocasionalmente	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Items	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO					
1	Identifico y corrijo errores en mi trabajo antes de que lleguen a la etapa final o sean revisados por otros.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Entrego mis tareas y proyectos en el tiempo establecido o antes.					
4	Me adapto eficazmente y manejo bien situaciones inesperadas o imprevistas en el trabajo.					
5	Sigo un proceso o sistema metódico para completar mis tareas y proyectos.					
6	Predigo y me preparo para las necesidades o problemas futuros en mi trabajo.					
7	Busco oportunidades para superar las expectativas y lograr un resultado mejor que el requerido.					

8	Estoy abierto al cambio y dispuesto a implementar nuevas metodologías de trabajo cuando sean beneficiosas.					
9	Busco activamente oportunidades para aprender y aplicar nuevos conocimientos en mi trabajo.					
10	Entrego mis tareas y proyectos en el tiempo establecido o antes.					
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad					
11	Asumo responsabilidad cuando las cosas no salen como se esperaba, demostrando compromiso para mejorar.					
12	Veo los problemas y desafíos como oportunidades para demostrar mis habilidades y crecer.					
13	Mantengo a mi superior informado sobre el progreso de mi trabajo y los posibles problemas que puedan surgir.					
14	Comparto información importante relacionada con el trabajo con mis colegas de manera oportuna.					
15	Demuestro autonomía y resuelvo problemas inesperados en mi área o lugar de trabajo de manera oportuna.					
16	Reacciono de manera calmada y eficiente frente a dificultades en el trabajo.					
17	Soy eficaz al aceptar y afrontar nuevos retos laborales.					
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colaboro en la implementación y uso de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo en mi área.					
19	Acepto y muestro una actitud positiva al realizar tareas asignadas por mis superiores.					
20	Propongo ideas para mejorar los procesos de trabajo en mi área.					
21	Contribuyo en actividades adicionales a mis responsabilidades habituales en mi área de trabajo.					
22	Estoy familiarizado con la misión y la visión de mi área de trabajo.					
23	Trabajo armoniosamente con otros, sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o discapacidades."					
24	Resuelvo de manera eficiente los conflictos o dificultades que surgen en mi equipo de trabajo.					
25	Informo y consulto a mi superior de manera oportuna sobre cambios que me afectan directamente.					
26	"Fomento un ambiente de trabajo positivo, promoviendo buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo."					
	DIMENSIÓN 4: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Respondo de manera clara y oportuna a las preguntas de mis colegas de trabajo.					

28	Muestro respeto hacia los usuarios, superiores y colegas.					
29	Valoro y respeto las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo.					

Ficha técnica 1

La ficha técnica del instrumento de la variable Gestión municipal

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión municipal

Autor: Robles Alejos, Billy Brian

Adaptado por: Arteaga Huarancca, Patricia Milagros

Año de Aplicación: 2023

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Municipalidad distrital de Ica

Significación: Medir la percepción sobre la gestión municipal en los trabajadores de la municipalidad

Duración: 20 minutos.

Estructura: El instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones, haciendo un total de 32 preguntas

Alternativas de respuesta: 1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3= A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Los niveles en que se medirán: Deficiente (32-74) Regular (75-117), Eficiente (118-160)

Ficha técnica 2

La ficha técnica del instrumento de la variable Desempeño laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario del Desempeño laboral

Autora: Quispe Caira, Raul

Año de Aplicación: 2023

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Hospital Apoyo Coracora, Ayacucho

Significación: Evaluar el desempeño laboral

Duración: 20 minutos.

Estructura: El instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones, haciendo un total de 29 preguntas

Alternativas de respuesta: 1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3= A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Los niveles en que se medirán: Deficiente (15 - 38), Regular (39 - 62), Buena (63 - 84

Anexo 4. validación de juicio de experto

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE GESTION MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : PLANEACION MUNICIPAL								
1	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	x		x		x		
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	x		x		x		
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDH, cumplirá con lograr sus objetivos?	x		x		x		
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDH?	x		x		x		
5	¿El personal de la MDH tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?	x		x		x		
6	¿La MDH establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	x		x		x		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?	x		x		x		
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDH son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?	x		x		x		
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?	x		x		x		
10	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	x		x		x		
11	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	x		x		x		
DIMENSION : ORGANIZACIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

12	¿En la MDH, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?	x		x		x		
13	¿El personal de la MDH, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?	x		x		x		
14	¿La MDH propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?	x		x		x		
15	¿Considera que la MDH promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?	x		x		x		
16	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?	x		x		x		
17	¿La MDH, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?	x		x		x		
18	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?	x		x		x		
DIMENSION : DIRECCIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿La dirección administrativa en la MDH, trasmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?	x		x		x		
20	¿Los servidores públicos de la MDH entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?	x		x		x		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDH, fomentando el trabajo en equipo?	x		x		x		
22	¿El personal de la MDH participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	x		x		x		
23	¿Considera que la MDH dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?	x		x		x		
24	¿Considera que la dirección de la MDH motiva al personal para una adecuada gestión municipal?	x		x		x		
DIMENSION: CONTROL MUNICIPAL								

25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDH realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?	x		x		x		
26	¿Considera que la MDH efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?	x		x		x		
27	¿Considera que la MDH monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?	x		x		x		
28	¿Considera que la MDH realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?	x		x		x		
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	x		x		x		
30	¿Considera que la MDH brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?	x		x		x		
31	¿Considera que la MDH realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?	x		x		x		
32	¿Considera que la MDH evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dr./Mg: Luis P. Condori Sotomayor. DNI:.....

Especialidad del validador:

08 de mayo del 2023

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCHOYO
 ALCALDE
 LIC. LUIS P. CONDORI SOTOMAYOR
 DNI 7 21364062
 ALCALDE

Firma del Experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE GESTION MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : PLANEACION MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	x		x		x		
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	x		x		x		
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDH, cumplirá con lograr sus objetivos?	x		x		x		
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDH?	x		x		x		
5	¿El personal de la MDH tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?	x		x		x		
6	¿La MDH establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	x		x		x		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?	x		x		x		
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDH son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?	x		x		x		
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?	x		x		x		
10	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	x		x		x		
11	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	x		x		x		
DIMENSION : ORGANIZACIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

12	¿En la MDH, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?	x		x		x		
13	¿El personal de la MDH, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?	x		x		x		
14	¿La MDH propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?	x		x		x		
15	¿Considera que la MDH promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?	x		x		x		
16	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?	x		x		x		
17	¿La MDH, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?	x		x		x		
18	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?	x		x		x		
DIMENSION : DIRECCIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿La dirección administrativa en la MDH, trasmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?	x		x		x		
20	¿Los servidores públicos de la MDH entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?	x		x		x		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDH, fomentando el trabajo en equipo?	x		x		x		
22	¿El personal de la MDH participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	x		x		x		
23	¿Considera que la MDH dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?	x		x		x		
24	¿Considera que la dirección de la MDH motiva al personal para una adecuada gestión municipal?	x		x		x		
DIMENSION: CONTROL MUNICIPAL								

25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDH realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?	x		x		x		
26	¿Considera que la MDH efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?	x		x		x		
27	¿Considera que la MDH monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?	x		x		x		
28	¿Considera que la MDH realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?	x		x		x		
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	x		x		x		
30	¿Considera que la MDH brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?	x		x		x		
31	¿Considera que la MDH realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?	x		x		x		
32	¿Considera que la MDH evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dr./Mg: Luis P. Condori Sotomayor. DNI:.....

Especialidad del validador:

08 de mayo del 2023

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Irving Josué Valle Miranda
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 C.I.A.D. 29756
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE GESTION MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION : PLANEACION MUNICIPAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	x		x		x		
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	x		x		x		
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDH, cumplirá con lograr sus objetivos?	x		x		x		
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDH?	x		x		x		
5	¿El personal de la MDH tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?	x		x		x		
6	¿La MDH establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	x		x		x		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?	x		x		x		
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDH son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?	x		x		x		
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?	x		x		x		
10	¿Considera que la MDH brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	x		x		x		
11	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDH puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	x		x		x		
	DIMENSION : ORGANIZACIÓN MUNICIPAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

12	¿En la MDH, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?	x		x		x		
13	¿El personal de la MDH, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?	x		x		x		
14	¿La MDH propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?	x		x		x		
15	¿Considera que la MDH promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?	x		x		x		
16	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?	x		x		x		
17	¿La MDH, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?	x		x		x		
18	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?	x		x		x		
	DIMENSION : DIRECCIÓN MUNICIPAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿La dirección administrativa en la MDH, trasmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?	x		x		x		
20	¿Los servidores públicos de la MDH entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?	x		x		x		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDH, fomentando el trabajo en equipo?	x		x		x		
22	¿El personal de la MDH participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	x		x		x		
23	¿Considera que la MDH dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?	x		x		x		
24	¿Considera que la dirección de la MDH motiva al personal para una adecuada gestión municipal?	x		x		x		
	DIMENSION: CONTROL MUNICIPAL							

25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDH realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?	x		x		x		
26	¿Considera que la MDH efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?	x		x		x		
27	¿Considera que la MDH monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?	x		x		x		
28	¿Considera que la MDH realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?	x		x		x		
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	x		x		x		
30	¿Considera que la MDH brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?	x		x		x		
31	¿Considera que la MDH realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?	x		x		x		
32	¿Considera que la MDH evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dr./Mg: Luis P. Condori Sotomayor. DNI:.....

Especialidad del validador:

08 de mayo del 2023

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Miriam E. Huaynaco Hernández de Urbe
ABOGADO
 CAJ. 4653

Firma del Experto informante

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento ha sido determinada a través el Coeficiente de Alfa de Cronbach (α):

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i

S_t^2 : es la varianza de los valores totales observados

K: es el número de preguntas o ítems.

Reemplazando los datos en la fórmula dada, se tiene:

$$\alpha = \left[\frac{28}{28 - 1} \right] \left[1 - \frac{47.265}{150.7} \right]$$

$$\alpha = \left[\frac{28}{27} \right] [1 - 0.313] = 0.71$$

Se ha obtenido un $\alpha = 0,71$, nos indica que el instrumento es aceptable.

Para que el Instrumento sea confiable α debe ser ≥ 0.5 y mientras más se acerque a 1 este será más confiable, por lo tanto, con los datos obtenidos se puede decir que el instrumento es confiable

Anexo 6. Prueba de normalidad

Tabla 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación municipal	,328	60	,000	,734	60	,000
Organización municipal	,318	60	,000	,714	60	,000
Dirección municipal	,305	60	,000	,760	60	,000
Control municipal	,295	60	,000	,765	60	,000
Gestión municipal	,303	60	,000	,765	60	,000
Calidad de trabajo	,285	60	,000	,773	60	,000
Responsabilidad	,260	60	,000	,785	60	,000
Trabajo en equipo	,353	60	,000	,654	60	,000
Compromiso institucional	,363	60	,000	,642	60	,000
Desempeño laboral	,256	60	,000	,791	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

los resultados de las pruebas estadísticas indican que los datos evaluados no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para analizar las relaciones entre las variables y evaluar la posible asociación entre la gestión municipal, el desempeño laboral y las dimensiones específicas evaluadas. Esto permitirá obtener una comprensión más precisa de las relaciones en el contexto no paramétrico de los datos.

Anexo 7. Evidencias fotográficas

