



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Desempeño laboral y la gestión municipal en la sub-gerencia de recursos humanos en una entidad pública, Callao – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Silva Sena de Garcia, Milagros Orfelinda (orcid.org/0009-0006-8290-1946)

ASESOR:

Benites Vargas, Jose Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por regalarme la vida y las fuerzas necesarias para continuar con mis sueños. A mi madre, quien con su ejemplo me enseñó a luchar, a ser perseverante y me inculco valores. A mi esposo y mis hijos quienes han sido mi mayor motivación e incondicional para lograr el objetivo, y mis ángeles en el cielo quienes me cuidan y me guían.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que ilumina siempre mi camino y brindarme la oportunidad de continuar mi carrera profesional y seguir escalando para cumplir con mis objetivos trazados.

A mi Asesor José Antonio Benites Vargas por su apoyo incondicional y paciencia en el desarrollo de la presente investigación, a su vez a la Universidad Cesar Vallejo por su pleno aprendizaje. En especial a mi familia, este logro es por y para ellos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Desempeño Laboral y la Gestión Municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao- 2023

", cuyo autor es SILVA SENA DE GARCIA MILAGROS ORFELINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENITES VARGAS JOSE ANTONIO DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 18-04-2024 10:15:45

Código documento Trilce: TRI - 0742426





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA SENA DE GARCIA MILAGROS ORFELINDA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

Desempeño Laboral y la Gestión Municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 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
MILAGROS ORFELINDA SILVA SENA DE GARCIA DNI: 32133875 ORCID: 0009-0008-8290-1946	Firmado electrónicamente por: MIDEGA el 09-04-2024 12:33:31

Código documento Trilce: TRI - 0742424

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identificación de las técnicas e instrumentos	15
Tabla 2. Validación de juicio de expertos	16
Tabla 3 Prueba de Normalidad	24
Tabla 4 Contrastación Hipótesis general	24
Tabla 5 Contrastación Hipótesis específica 1	25
Tabla 6 Contrastación Hipótesis específica 2	26
Tabla 7 Contrastación Hipótesis específica 3	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de los encuestados según su percepción del Desempeño Laboral	18
Figura 2 Distribución de los encuestados según su percepción respecto al Rendimiento de Tareas	18
Figura 3 Distribución de los encuestados según su percepción respecto al Rendimiento Contextual	19
Figura 4 Distribución de los encuestados según su percepción respecto al Comportamiento Laboral Contraproducente	19
Figura 5 Distribución de los encuestados según su percepción de la Gestión Municipal	20
Figura 6 Distribución de los encuestados según la dimensión Eficiencia y Eficacia	20
Figura 7 Distribución de los encuestados Espacios de Participación Ciudadana	21
Figura 8 Distribución de los encuestados Pensamiento Estratégico	21
Figura 9 Distribución de los encuestados Centralización y Participación	22
Figura 10 Distribución de los encuestados según la dimensión Transparencia	23
Figura 11 Distribución de los encuestados bases de información	23

RESUMEN

La investigación parte del objetivo que fue establecer la relación entre Desempeño Laboral y la Gestión Municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023; El estudio fue aplicado, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional, para recopilar la información se utilizó el cuestionario. La población estuvo compuesta por 32 trabajadores y se utilizó un cuestionario de 30 ítems, el mismo que ha sido validado por juicio de expertos y de alta confiabilidad. En donde se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,882 demostrando que el instrumento es viable. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa (coeficiente de 0,862 y valor de sig. <0,05), confirmado la hipótesis alterna de que existe una relación directa entre las variables, en la gestión administrativa del área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, esto subraya la importancia de mejorar la gestión administrativa mediante estrategias enfocadas en la optimización de procesos y el desarrollo de competencias, alineando las políticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales para incrementar la eficiencia y eficacia operativa, impactando en la satisfacción y el rendimiento del personal, contribuyendo así al desarrollo y bienestar social de la entidad municipal.

Palabras clave: compromiso, competitividad, desempeño, recursos, capacitación.

ABSTRACT

The research is based on the objective of establishing the relationship between Work Performance and Municipal Management in the Sub-Management of Human Resources in a Public Entity, Callao - 2023; The study was applied, non-experimental in design, at a descriptive-correlational level, to collect the information the questionnaire was used. The population was made up of 32 workers and a 30-item questionnaire was used, which has been validated by expert judgment and of high reliability. Where a Cronbach's alpha value of 0.882 was obtained, demonstrating that the instrument is viable. The results showed a significant positive evaluation (coefficient of 0.862 and sig. value <0.05), confirming the alternative hypothesis that there is a direct relationship between the variables, in the administrative management of the Human Resources Deputy Management area. , this underlines the importance of improving administrative management through strategies focused on process optimization and the development of competencies, aligning human resources policies with organizational objectives to increase efficiency and effectiveness, impacting staff satisfaction and performance, thus contributing to the development and social well-being of the municipal entity.

Keywords: commitment, competitiveness, performance, resources, training

I. INTRODUCCIÓN

En un entorno constante, la gestión de los recursos humanos en el sector público adquiere una importancia crítica, sobre las políticas y prácticas, que impacta en el rendimiento de los empleados. Por ello la gerencia debe de adaptarse y responder eficientemente a nuevas tecnologías, legislaciones y desafíos sociales, para ello es importante trabajar con un personal competente, que garanticen los procedimientos administrativos, lo que es esencial para el buen funcionamiento de la entidad.

En este sentido, la gestión de las municipalidades en la República de Costa Rica enfrenta muchos retos. De acuerdo con el Ranking de Municipalidades 2018, son pocas las instituciones municipales que han alcanzado una calificación de gobernabilidad satisfactoria. Según la Calificación General de Gobernabilidad (RGG), el 63,5% de las municipalidades se ubican en el rango o escala "moderadamente baja", el 21,8% de escala o rango "moderada", el 12,8% la categoría "baja" y el 1,8% en la categoría de "moderadamente alta" sin área. "Alta"; Indica una baja eficacia en la colaboración con las instituciones municipales (Guillen et al, 2021). Históricamente, los gobiernos locales se han enfrentado a una serie de deficiencias desde el punto de vista de la administración pública. En primer lugar, la falta de experiencia en el servicio público. Segundo, escasa profesionalidad de los funcionarios en diferentes áreas. Tercero, clientelismo político malo para una administración efectiva. Cuarto, la seguridad laboral es escasa. Estos fundamentos evidencian las falencias dentro de toda gestión municipal, las mismas que acentúan durante 4 años con el cambio de los colaboradores las mismas que generan una fragmentación del municipio; ya que el alcalde entrante trae consigo personal nuevo al que hay que pagarle prestaciones, afectando la economía municipal (Benavides y Mejía, 2022).

Desde el plano nacional el desempeño laboral y la gestión municipal enfrentan diversos desafíos para lograr sus objetivos y metas, entre los que se destacan la baja productividad de la organización del trabajo, el poco nivel de compromiso y elecciones ineficaces; sumado a la resistencia al cambio, el comportamiento inadecuado, la falta de aptitudes y los malos resultados de la evaluación del rendimiento indican que los empleados siguen careciendo de las aptitudes necesarias porque se les asignó el puesto sin evaluarlos. Conforme su idoneidad para desempeñar las funciones requeridas para el puesto, la cual debe

ser evaluada por el perfil de sus conocimientos y experiencia (Marín y Delgado, 2020).

La Sub-Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, enfrenta varios desafíos significativos en su desempeño laboral, que llega a afectar la gestión municipal que comprometen su imagen pública. La inexperiencia de los trabajadores sobre la aplicación de la normativa y procedimientos administrativos ha generado demoras en la tramitación de documentos, incrementando una acumulación de trabajo pendiente, lo que a su vez genera frustración y descontento tanto en el personal. Además, la aplicación incorrecta de políticas de los diferentes regímenes laborales (Decreto Legislativo N°728, Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°1057) puede tener implicaciones legales y administrativas, lo que podría poner en riesgo la conformidad de la municipalidad con las normativas vigentes.

A pesar de las oportunidades de formación ofrecida al personal del área, se aprecia un desinterés y baja participación en estas iniciativas, provocando deficiencias, en su gestión municipal, esta apatía hacia el desarrollo profesional y falta de gestión sobre la actualización de habilidades compromete tanto el rendimiento individual como el colectivo, generando un bajo nivel de la calidad del trabajo y perjudicando la gestión de la Sub-Gerencia.

En cuanto a enunciación del problema general; ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023? Por otro lado, se enuncian los problemas específicos; 1. ¿Cuál es la relación entre el rendimiento de tareas y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre el rendimiento contextual y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023?

La investigación se justifica por los siguientes motivos: práctico, se tomó como contexto por su importancia y necesidad, el mismo que tiene la situación y el problema que se vive en el Municipio de Ventanilla, en la jefatura encargada de administrar los recursos humanos; y, que mediante este estudio se podrá difundir

el descontento que ha sufrido la ciudadanía por el bajo desempeño de sus funcionarios y cómo esto afecta la gestión del municipio; Social se da cuando la investigación se dirige primero a los habitantes de la ciudad en cuestión y los sensibiliza para que conozcan la realidad y exijan a las autoridades que se sometan a la gobernabilidad. Teóricamente, la investigación surge a partir de problemas, por lo que el investigador vinculará todas las circunstancias o sucesos dentro de su propia administración, reconociendo así las teorías propias del informe de investigación, la misma que se deberán ser ejecutar como parte de una solución pronta e inmediata la misma que permitirá generar nuevos conocimientos.

Por su parte el objetivo general menciona : Establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. Por otro lado, se enuncian los objetivos específicos; 1. Determinar la relación entre el rendimiento de tareas y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. 2. Determinar la relación entre el rendimiento contextual la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. 3. Establecer la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.

En cuanto a enunciación de la hipótesis general: Existe relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. Por otro lado, se enuncian las hipótesis específicas; 1. Existe relación entre el rendimiento de tareas y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. 2. Existe relación entre el rendimiento contextual la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. 3. Existe relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las referencias de los antecedentes internacionales; Monteiro (2021) señala que el propósito primordial fue evaluar la gobernanza municipal en la promoción del uso adecuado de medicamentos en una ciudad con más de 75.000 habitantes en el estado de Santa Catarina, Brasil. Se empleó un modelo de evaluación con 20 indicadores para examinar las iniciativas de promoción del uso adecuado de medicamentos en los niveles educativo, estructural, gerencial y operativo de la oferta farmacéutica. Se recogieron los datos con un cuestionario en línea validado a través de una plataforma virtual. Doce de los municipios evaluados, seis fueron calificados como "normales", mientras que el resto fueron calificados como "insuficientes", lo que indica que el análisis fue insuficiente en cuatro aspectos. Se obtuvieron los mejores resultados en términos de gobernanza, pero los peores en términos de estructura. Se concluyó que es necesario superar desafíos significativos para asegurar el uso adecuado de medicamentos en beneficio de la sociedad.

Rodríguez y Ordaz (2021) indica que el objetivo fue analizar el contexto general de la evaluación del desempeño como concepto y como herramienta de medición en las organizaciones en México. Primero, se analizó las ideas generales para luego, revisar su origen en el sector privado y después se describe y analiza su incorporación en el sector público en México a lo largo del tiempo; una que la ve como una oportunidad de mejora de la función gubernamental, y otra que la percibe como una forma de castigo que busca la efectividad.

Rodrigues et al. (2021) indica que el objetivo del informe de investigación fue establecer el nivel de relación entre la calidad organizacional y las variables de gestión de la atención a la salud infantil en la atención primaria de salud (APS) en Brasil. Fueron evaluados 160 servicios de APS en 38 municipios de São Paulo utilizando QualiAB. Los servicios fueron categorizados de acuerdo con 45 indicadores de salud infantil y se asociaron con 19 indicadores de gestión. Resultó que la calidad de la organización depende de las prácticas de los profesionales de salud y de las decisiones de los gestores. El servicio de mayor calidad (G3) consiste en el modelo USF/Mista, está gestionado por un tercero y se caracteriza por la atención prenatal regular, la disponibilidad constante de un médico general o de familia y una red de apoyo formada por el CAPSi y el CAPSAd III. Servicios de

guardería, se constató que el equipo trabajo también celebró reuniones semanales, revisó los casos de necesidad voluntaria y modificó la gestión y la organización de los cuidados de acuerdo con el proceso de evaluación.

Daderman et al. (2020) señala que el objetivo del informe fue adaptar el Cuestionario de desempeño laboral individual – IWPQ al holandés - sueco; dicho cuestionario estuvo conformado por 24 ítems sobre el desempeño laboral, evaluar su validez de contenido con entrevistas cognitivas, aplicarlo a un grupo piloto de gerentes y calcular su consistencia interna y su estructura factorial. Se usó un proceso de traducción y adaptación de seis etapas, se entrevistó a 210 gerentes (125 mujeres) de seis municipios suecos y se analizaron los datos con estadística descriptiva y análisis factorial exploratorio. Se modificaron algunas instrucciones, ítems y respuestas del IWPQ. En tanto sobre el proceso de control de confianza se tomó el valor del Alfa de Cronbach SPSS-28, la versión holandesa, entre 0,81 y 0,79, y buenas correlaciones medias entre ítems (todas superiores a 0,45). Se encontraron cuatro factores, correspondientes a cuatro tipos de desempeño, uno de ellos nuevo, que representa el rendimiento adaptativo. Se concluyó que la versión sueca del IWPQ fue traducida y adaptada con éxito en un grupo piloto de gerentes y que debería validarse en otros grupos de trabajadores.

Salazar (2020) indica que el objetivo del informe de investigación fue proponer un indicador de evaluación económica multidimensional que pudiera optimizar las evaluaciones de la gestión integrada de residuos a nivel municipal en Costa Rica. El indicador de inversión residual en el medio ambiente (IE) en relación con el programa municipal de reciclaje en la metrópoli de Belém, se descubrió que las inversiones realizadas no alcanzaron para satisfacer las expectativas del programa, lo que resultó en pérdidas para las autoridades locales. Se evidencia una falta notable de indicadores profesionales que faciliten la evaluación y selección de la gestión de residuos, especialmente en los países en desarrollo. La conclusión es que el indicador propuesto permite una evaluación y valoración holística de la gestión de residuos, aunque puede que no se alinee con los signos e indicadores validados para nuestro país.

Flores et al. (2020) señala que el objetivo fue examinar la relación entre efectividad organizacional (DO) capital relacional (CR) Capital estructural (CE) en el sector público del estado de Tamaulipas, México. CE tiene 2 dimensiones

(Estructura organizativa, Transformación organizativa), 3 CR (Alianzas estratégicas, Relación a largo plazo con los proveedores y Relación a largo plazo con los usuarios) y 3DO (Iniciativa, Camaradería y Comportamiento cívico). El aspecto de la RC más relevante para la DO está relacionado con las relaciones a largo plazo y las alianzas estratégicas con los usuarios.

Haciendo referencia a los antecedentes nacionales; Campos (2023) buscó determinar la relación entre la gestión municipal y el emprendimiento de la asociación de mujeres del Callao. La muestra consistió en 82 emprendedoras del Callao, a quienes se les aplicaron instrumentos validados y confiables para cada variable de estudio. Los análisis revelaron una correlación significativa (p -valor menor a ,05, coeficiente de correlación= ,805) entre la gestión municipal y el emprendimiento. En conclusión, se determinó que una mejor gestión municipal puede impulsar el desarrollo de más emprendimientos local.

Villa (2022) el informe propuso explicar la relación entre la gobernanza municipal y la participación ciudadana en Cuyajo – Brasil; donde se ha explorado la realidad problemática utilizando una técnica sencilla que combina métodos cuantitativos y diseños no experimentales, de tipo transversal y correlacional. La muestra consistió en 282 vecinos a quienes se les solicitó completar cuestionarios para graduar las variables de gobernanza municipal y participación ciudadana. Los resultados obtenidos fueron significativamente menores a 0,05 con un coeficiente de 0,881, lo que indica una fuerte correlación entre la gobernanza municipal y la participación ciudadana.

Quiroz (2021) señala que el objetivo de este estudio fue medir el nivel de la gestión de la Municipalidad Provincial de Chota MPCH en Cajamarca; según las dimensiones fueron el Planeamiento estratégico institucional y Nueva gobernanza pública. Se usó una metodología descriptiva, cuantitativa, no experimental y transversal. Se aplicó una muestra dirigida a los trabajadores de la MPCH. Se constató que dentro de la MPCH tenía bajos niveles de eficiencia, eficacia, cooperación, transparencia y ética. Se concluyó que este enfoque es una herramienta de diagnóstico para MPCH y otros funcionarios de la administración local.

Vásquez (2021) el objetivo de esta investigación fue determinar la incidencia del control interno en la gestión municipal de la municipalidad distrital de Víctor

Larco Herrera de Trujillo. Se aplicó un método descriptivo, analítico-sintético e inductivo-deductivo, y se utilizó un cuestionario y una encuesta como técnicas e instrumentos. La conclusión más importante fue que el control interno influye significativamente en el logro de metas, la gestión municipal y el uso eficiente del fondo común en cada programa social.

Tuesta et al. (2021) indica que el objetivo fue identificar la relación entre el rendimiento productivo laboral, la antigüedad, el salario y el nivel académico del personal administrativo de las instituciones públicas peruanas en Huánuco – Tingo María. Se utilizó la metodología, no experimental, cuantitativa, hipotético deductivo y el método descriptivo de evaluación única para 188 profesionales. Saber gestionar las nóminas y los sistemas de mejora es un reto para los directivos. Encontrar un equilibrio y balance en la gestión de los salarios sobre los factores externos debería formar parte de las herramientas que determinan la estructura de las decisiones de gestión de las organizaciones sindicales.

Casiano y Cueva (2020) el objetivo de este informe fue medir la percepción y la confianza de la población sobre la gestión municipal y su relación en el distrito de Chachapoyas - Amazonas. Se usó una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. La población fue de habitantes entre 18 y 64 años. Se tomó como parte de la muestra a 132 colaboradores y se aplicaron cuestionarios para determinar el nivel de conocimiento y confianza en los servicios y atributos municipales en el año de estudio. Utilizando la estadística descriptiva, el criterio chi-cuadrado y el criterio exacto de Fisher, se obtuvo un índice global de percepción negativa del 30,99% y se constató que existe una correlación entre el nivel de confianza y el nivel de conocimiento de los servicios para los municipios. Se concluye que el bajo nivel de confianza en los actuales dirigentes de la administración local se debe al bajo nivel de conocimiento de los servicios.

Silva et al. (2020) señala que el objetivo fue establecer si el desempeño de los trabajadores y el manejo del presupuesto influyen en los resultados de la gestión municipal, usando como el caso de la Municipalidad de La Molina - Lima. Se usó una investigación cuantitativa, se encuestó a cien trabajadores de la municipalidad con tres encuestas validadas por expertos, con cuestionarios con escalas de Likert y se midió la confiabilidad con Alpha de Cronbach. Se encontró que el desempeño

laboral incide positivamente en la gestión del municipal del distrito de la Molina y además que fortalece la administración presupuesto participativo.

Alvarado (2020) el estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de gestión municipal en el Cercado del Callao en 2020. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, comparativo y transversal. La muestra consistió en 85 vecinos de la urbanización La Colonial y de la Zona Monumental del Cercado del Callao. Se aplicaron encuestas con cuestionarios de 24 preguntas en la escala de Likert para recopilar los datos. Los instrumentos fueron validados por expertos y demostraron ser confiables mediante la prueba estadística de fiabilidad del alfa de Cronbach. Los resultados indicaron diferencias significativas en el nivel de gestión municipal.

García (2019) tuvo como prioridad determinar la relación entre la gestión municipal y el presupuesto participativo en la Municipalidad Distrital de Ventanilla-Callao. La población de estudio consistió en 85 representantes de juntas vecinales y líderes de los AA. HH. Se aplicaron encuestas con cuestionarios de 40 preguntas en la escala de Likert para recopilar los datos. Se demostraron la confianza del alfa de Cronbach de 0.808 - gestión municipal y 0.854 - presupuesto participativo. Los resultados indicaron una correlación significativa y fuerte ($Rho= 0,895$) entre la gestión municipal y el presupuesto participativo, sugiriendo que una mejor gestión municipal se asocia con una mayor eficiencia en el presupuesto participativo.

Matos y Ramos (2019) el estudio se centró en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública en Callao, incluyendo factores como la comunicación interna, la estructura organizacional y el conocimiento técnico. Para ellos se trabajó de forma "observacional-no experimental" en donde se examinó el vínculo a través de "correlacion". Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, destacando que un ambiente laboral positivo influye en una mejor organización del tiempo y una resolución eficaz de problemas.

Jara et al. (2018) establece que el objetivo de este informe fue analizar el impacto de la gestión del talento en la mejora de la gestión pública y la productividad en la administración central del Ministerio de Salud de Perú en Lima. Utilizando un diseño no experimental de corte transversal, se utilizó un método de deducción

virtual. Los instrumentos fueron validados por opiniones de expertos y se utilizaron métodos de cuestionario e instrumentos de encuesta y preguntas con escala de Likert. Los resultados mostraron que los coeficientes R² de Nagelkerke fueron del 45,2% y del 27,3%, lo que indica la adecuación de la gestión del talento, la mejora de la administración pública y el impacto en la productividad de los empleados de la Jefatura Central del Ministerio de Sanidad.

Respecto a la variable desempeño laboral, se sustenta en el marco teórico de las siguientes referencias: Bohórquez et al., (2020) definen el desempeño laboral como el conjunto de funciones que realizan los colaboradores en sus actividades diarias y el modo en que se comportan. Fuguren (2021) señala que el desempeño laboral es un criterio para evaluar la efectividad y la eficiencia del trabajo en muchas organizaciones. Romero y Rosario (2019) resaltan que el desempeño laboral debe reflejar una calidad única en el desarrollo de las tareas, que permita medir los logros alcanzados por el colaborador en un periodo determinado. Suarez (2022) sostiene que el desempeño laboral es el resultado de las habilidades que posee el colaborador para generar beneficios y fortalecer la institucional.

Al respecto, la dimensión enfocada al desempeño laboral se basa en la teoría del rendimiento personal según L. Koopmans. citada por Ramos et al., (2019), que mide el rendimiento y la conducta laboral de los colaboradores, e influye en el cumplimiento de las tareas asignadas. La dimensión rendimiento de tareas; se refiere al grado de competencia y conciencia que demuestran los empleados al participar en actividades que contribuyen al núcleo tecnológico de la organización. Esta dimensión varía según el rol y se refiere a comportamientos laborales específicos descritos en las instrucciones de trabajo, como mantener actualizados los conocimientos, planificar, trabajar con precisión y organizarse o programarse en cada una de sus tareas (Villalobos y Arana, 2021).

Asimismo, Geraldo (2022) coincide con esta definición y añade que el rendimiento de tareas es una contribución directa o indirecta a la organización. Por otro lado, Gabini y Salesi (2017) consideran la productividad como un aspecto del rendimiento de tareas, que depende del rol que desempeña el trabajador en su puesto asignado por la organización.

La dimensión rendimiento contextual se refiere a la conducta que aporta a la meta u objetivos trazados por las instituciones organizaciones, motivándoles a

mejorar dentro de su entorno psicológico y social en el que se desarrolla el trabajo. Según Villalobos y Arana (2021) la definen como toda actividad que protege el entorno personal y espiritual del Centro Tecnológico. Por ello, Geraldo (2022) en la cual han descrito que cualquier comportamiento relacionado con el trabajo, el cual brinda más a la potenciación del puesto laboral, como la iniciativa, la actividad, la colaboración con los demás o el entusiasmo. Los autores Gabini y Salessi (2017) lo ven como una forma de diferenciarse de sus competencias y contribuir a la representación efectiva de la organización sin afectar a su rendimiento.

La dimensión rendimiento de la conducta laboral contraproducente se refiere a toda acción voluntaria que no aporta el propio beneficio de las instituciones públicas. Para Villalobos y Arana (2021) la describen como una forma de conducta desviada que afecta a todos los trabajadores. Es por ello, Geraldo (2022) la definen como acciones intencionalmente realizadas de forma incorrecta o abusiva, que tienen consecuencias negativas a nivel individual y organizacional. Finalmente, los autores Gabini y Salessi (2017) se considera un acto de trabajo con valor improductivo que refleja un comportamiento negativo del empleado dentro y fuera de la empresa, interfiere con las operaciones de la empresa y surge de la insatisfacción, la inadecuación y la incoherencia con el propósito de la organización. El comportamiento laboral improductivo está relacionado con el rendimiento y la productividad de los empleados dependiendo de la situación.

En cuanto a la variable gestión municipal, se sustenta en el marco teórico de las siguientes referencias: según Ciprian et al. (2021) se refirieron a la gestión municipal como el conjunto de actividades que llevan a cabo los representantes y los empleados de las municipalidades para gestionar los recursos y los servicios públicos de su territorio, con el propósito de atender las demandas y los intereses de la ciudadanía. Asimismo, Aragón et al. (2021) expresaron que la gestión municipal consiste en planear, ordenar, liderar, supervisar y valorar las acciones municipales, así como fomentar la implicación ciudadana, la claridad y la responsabilidad. Por ello, Durand et al. (2021) los autores indicaron que la gestión municipal se apoya en el principio de autonomía política, económica y administrativa que ostentan las municipalidades a nivel nacional, acorde a lo establecido dentro del artículo 194 de la carta magna nacional de la Republica del Perú.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación fue aplicada en donde se enfocó en resolver un problema práctico-específico orientado a generar soluciones o posibles estrategias. A diferencia de la investigación básica, que busca expandir el conocimiento general sin un objetivo inmediato de aplicación. Para Baena (2017) se distingue por su relevancia directa en el mundo real, ya que busca intervenir de manera efectiva en contextos específicos, utilizando para ello un marco teórico que guía su implementación y evaluación en situaciones concretas. Su objetivo es producir conocimientos que tengan una aplicación práctica inmediata, contribuyendo así al desarrollo y la mejora de prácticas, procesos o políticas en diversos campos.

Respecto al diseño metodológico, este estudio se clasifica como no experimental. Esto significa que los datos recogidos no han sido alterados intencionalmente y que no se ha intervenido en los desenlaces esperados de los participantes. El enfoque se centra exclusivamente en describir y comprender los hallazgos de cada dato recabado, aportando conclusiones basadas en nuestras observaciones. La elaboración del informe se sustenta en un diseño no experimental de carácter observacional, caracterizado por su enfoque en analizar fenómenos tal y como se presentan naturalmente, sin la manipulación de variables. En este contexto, la recolección de datos se convierte en un elemento esencial de este diseño (Carhuancho et al., 2019).

El presente estudio se caracteriza por ser de tipo descriptivo, tal como lo describe Arias (2022), cuyo propósito es la identificación y caracterización de eventos, fenómenos o comunidades para detallar sus elementos y dinámicas. Además, adopta un nivel correlacional con el objetivo de evaluar los efectos observados, siguiendo la premisa de que "se busca establecer la relación o influencia mutua entre dos o más variables", específicamente, para examinar la relación entre competencias de gestión y la mejora continua.

En cuanto a la metodología, se optó por un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas dirigidas a la población de estudio para verificar las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018). Los hallazgos se presentarán a través del uso de estadísticas descriptivas e inferenciales, aplicando el software SPSS en su versión

28 para el análisis de los datos. Para fundamentar la investigación expuesta en este documento, los autores proponen hipótesis generales y específicas con el objetivo de cumplir con las metas establecidas por el autor, utilizando para ello herramientas de estadística inferencial. Así, resulta crucial establecer un nivel descriptivo-correlacional, ofreciendo un marco más detallado para la ejecución de la investigación.

3.2 Variables y Operacionalización

Marco conceptual del Desempeño Laboral; para Koopmans et al. (2016) se refiere a las acciones y/o resultados de cada individuo respecto del desempeño de su trabajo, actividades y tareas a realizar a fin de alcanzar las metas fijadas por la organización o institución a la que pertenece.

Para la variable "Desempeño Laboral" se evaluará a través de tres dimensiones: Escala de Rendimiento de Tareas, Escala de Rendimiento Contextual y Escala de Comportamiento Laboral Contraproducente. Cada una de estas dimensiones será evaluada mediante sus indicadores correspondientes y sus ítems, que se materializarán en un total de catorce ítems.

Rendimiento de tareas; Geraldo (2022) rendimiento en tareas se relaciona con el nivel de habilidad y conocimiento que los empleados muestran al involucrarse en tareas que son fundamentales para el aspecto tecnológico central de la empresa. Indicadores: Nivel de creatividad desarrollado y de cumplimiento en la entrega

Rendimiento contextual: Geraldo (2022) se refiere a la conducta que aporta a la meta u objetivos trazados por las instituciones organizaciones, motivándoles a mejorar dentro de su entorno psicológico y social en el que se desarrolla el trabajo. Indicadores: Nivel de responsabilidad, grado de experiencia y de habilidad

Comportamiento contraproducente: Geraldo (2022) El "Comportamiento Contraproducente" se define como un conjunto de conductas y acciones que tienen un impacto negativo en el ambiente laboral o en la efectividad de una organización. En donde incluye actitudes o actividades que perjudican intencional o inadvertidamente la productividad, el funcionamiento eficiente, o el bienestar de los compañeros de trabajo y de la empresa en general. Indicadores Grado de conducta y de acciones negativas

Definición conceptual sobre la Gestión Municipal; según SISMAP (2016) esto se refiere a las acciones y resultados obtenidos por los gerentes de instituciones públicas. Por lo tanto, es comprensible que la gestión de la administración local se limite a la organización y gestión de los recursos de la administración local. Es un proceso continuo de análisis, organización, control de actividades y toma de decisiones, encaminadas a mejorar la formulación e implementación de políticas públicas locales a fin de ordenar, mejorar la calidad de vida y brindar un mejor territorio de vida para sus usuarios de dicha comunidad.

Para la variable “Gestión Municipal” se evaluará a través de seis dimensiones: Eficiencia y Eficacia, Pensamiento Estratégico, Espacio de Participación Ciudadana, Transparencia, Centralización y Participación, y Bases de Información. Cada una de estas dimensiones será evaluada mediante sus indicadores correspondientes y sus ítems, que se concretarán en un total de catorce ítems.

Eficiencia y eficacia: Aragón et al. (2021) se define como la capacidad de alcanzar objetivos predeterminados y cumplir con tareas de manera efectiva, evaluada a través de indicadores relacionados con el nivel de cumplimiento de plazos de atención. Esta definición integra un indicador clave: nivel del cumplimiento del plazo de atención

Espacios de participación ciudadana: Durand et al. (2021) se definen como plataformas o entornos donde los ciudadanos pueden involucrarse activamente en el proceso de toma de decisiones, discusión y colaboración en asuntos públicos. La definición de estos espacios se mide a través de indicadores que incluyen el número y tipo de estos espacios disponibles para la participación ciudadana.

Planeamiento estratégico: Aragón et al. (2021) se define como el proceso sistemático y deliberado que una organización utiliza para establecer su dirección a largo plazo, enfocándose en la definición de objetivos y metas claras. Los indicadores principales en este contexto son: objetivos y metas

Transparencia: Aragón et al. (2021) se define como la cualidad o práctica de ser abierto, claro y libre de ocultamiento en la gestión y comunicación de información, procesos y decisiones. Indicador: nivel de transparencia

Centralización y participación: Aragón et al. (2021) se define como conceptos relacionados con la estructura y el proceso de toma de decisiones dentro de una

organización o entidad. El indicador clave para medir estos conceptos es el "Grado de Centralización"

Bases de información: Durand et al. (2021) se definen como colecciones organizadas y estructuradas de datos o información, accesibles y utilizables para diversos fines como la investigación, la toma de decisiones o el análisis. El indicador clave para medir la eficacia de estas bases es el "Grado de Disponibilidad".

3.3 Población, muestra y muestreo

Es importante mencionar que los participantes del estudio, estuvo conformado por 32 profesionales técnicos y administrativos, que prestan sus servicios a diario para la Municipalidad de Ventanilla - Callao, con experiencia en sus funciones, con conocimiento del entorno problemático y que aportaron con información, el cual benefició para poder implementar mejoras en la calidad de atención; la población en mención fue segmentada a través sus características y su afinidad relacionada con la realidad problemática, por ende, la población apporto y potencio en el trabajo de investigación. Para los autores (Huamanchumo y Rodríguez, 2015) la población es la totalidad de los individuos, generalmente del mismo grupo en común, que se encuentran en un área determinada.

En cuanto a la muestra del estudio, fueron seleccionado por criterios de inclusión a los técnicos y administrativos, que cumplen características y afinidades similares. Los cuales han sido debidamente seleccionados sin emplear la fórmula de muestras finitas; por ende, la muestra es censal conformando una muestra total de 32 profesionales técnicos y administrativos (nombrados, CAS, terceros, entre otros que cumplan la misma afinidad). Según De la Mora (2016) cuando el investigador selecciona con cuidado los componentes o unidades de la población que cree que son representativos, se produce la selección deliberada de la muestra de investigación. Si el propósito de la investigación lo justifica, este tipo de recolección es útil y válido. Dado que se trata de una población desconocida, seleccionamos deliberadamente a cada individuo para aplicar los criterios de exclusión e inclusión.

Según Rodríguez y Huamanchumo (2015) el muestreo no probabilístico no es una selección aleatoria de muestras, sino un método mediante el cual los investigadores seleccionan muestras basándose en criterios personales. Esto contrasta con el muestreo probabilístico, en el que cada individuo de la población

conoce la probabilidad de ser seleccionado. Por ello, el muestreo no probabilístico, es poco probable que todos los individuos de la población sean seleccionados para el estudio. Por ello, este tipo de muestreo es especialmente útil para estudios cuantitativos, donde las encuestas preliminares realizadas en muestras más pequeñas que en una proporción de muestras predeterminadas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica; Hernández et al., (2014) resaltaron la importancia de garantizar el envío de todos los cuestionarios a los participantes para obtener respuestas oportunas, sin considerar su localización geográfica. Esto puede abarcar diversas situaciones, como el momento en el que están llenando un formulario de solicitud de empleo, estando en la universidad, en su lugar de trabajo o incluso desde sus hogares, utilizando para ello Google Forms.

Por otro lado, en cuanto al instrumento, Bernal (2018) subrayó la relevancia de cualquier herramienta que el investigador emplee para recopilar estadísticas o datos sobre el fenómeno de estudio. Este conjunto de cuestionarios, enfocados en el análisis del comportamiento organizacional de los empleados, sirve para explorar distintas variables asociadas con la muestra de población ya definida en organizaciones o instituciones públicas.

Tabla 1

Identificación de las técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	instrumento
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario
Gestión Municipal	Encuesta	Cuestionario

Fuente: elaboración propia

Cuestionarios; según el autor Sierra (2017) aludió que es un dispositivo o mecanismo diseñado para recopilar estadísticas cuantitativas. Compara patrones únicos de hechos establecidos y relevantes que pueden ser utilizados en estudios orientados a poblaciones que requieren un análisis conciso de un problema.

Validez; según Hernández y Mendoza (2018) se observó que la cantidad en la que el dispositivo evalúa de forma realista el grado de viabilidad objeto de estudio. Por ende, los expertos que participaran en la validación del cuestionario confirmaran el coste de tiempo para desarrollar y responder el instrumento del estudio, tres especialistas cualificados apoyaron el dispositivo. Asimismo, se

tuvieron en cuenta factores como la legibilidad, la relevancia y la coherencia en el examen de cada pregunta de investigación para determinar la validez del contenido de cada párrafo.

Tabla 2

Validación de juicio de expertos

Grado Académico	Apellidos y nombre	En Ejecución
Doctor	Saavedra Licera, Luis Enrique	Ejecutar
Doctora	Cortez Lopez, Fiorella	Ejecutar
Maestra	Bocanegra Cruzado, Maximo Antonio	Ejecutar

Fiabilidad: Hernández y Mendoza (2018) sostuvo que: se refirieron al grado en que la herramienta utilizada mide con precisión las variables que los expertos reconocen como verdaderas y medibles; La importancia de la fiabilidad como herramienta de medición esencial, ya que incrementa la precisión de los resultados cuando se aplica repetidamente al mismo objeto. Para contar con un instrumento crítico, formal y fiable, es imprescindible asegurar que los estudios se enfoquen en consideraciones metodológicas y en la percepción de la corrección del sistema de estudios. Para el estudio se medirá la confianza por medio del coeficiente del estadígrafo del Alfa de Cronbach el mismo que será de nivel mayor a 0.80 para determinar su nivel de confianza.

3.5. Procedimientos

En relación con la investigación, se propone mejorar las expectativas de los resultados que beneficiarán a la entidad pública (Municipalidad de Ventanilla). Por lo tanto, se solicitó la aprobación para aplicar el instrumento de la investigación, para llevar a cabo el estudio y aceptar la solicitud de observación. Posteriormente, intentamos obtener respuestas que reflejen su consentimiento. Para lograr esto, presentamos un formulario técnico llamado cuestionario, que utiliza un formato de múltiples ítems con una escala Likert para medir el grado de dificultad de las opciones. Es esencial determinar qué acciones y opciones deben tomarse para satisfacer eficazmente las necesidades de los colaboradores de la empresa, y si existe una motivación sólida para actuar de cierta manera.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados se obtuvieron a través del análisis descriptivo y lógico de los datos. Para el primer análisis, se utilizará el programa SPSS 27, con el objetivo de

examinar las variables y tablas de frecuencia de las variables desempeño laboral y gestión municipal en una entidad gubernamental. En relación con la propuesta de investigación, se podría utilizar la estadística como herramienta para el tratamiento y análisis de los datos. Este análisis inferencial ayudará a optimizar las características que favorecen la hipótesis, al examinar un conjunto de causas estadísticas que emplean el coeficiente en el contexto dado. En respuesta a las hipótesis, se realizan comparaciones utilizando una serie de mecanismos estadísticos centrados en responder al objetivo de las variables y sus respectivas dimensiones. Estas dimensiones serán evaluadas mediante el coeficiente de correlación de Spearman, la prueba de normalidad y la confiabilidad del Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

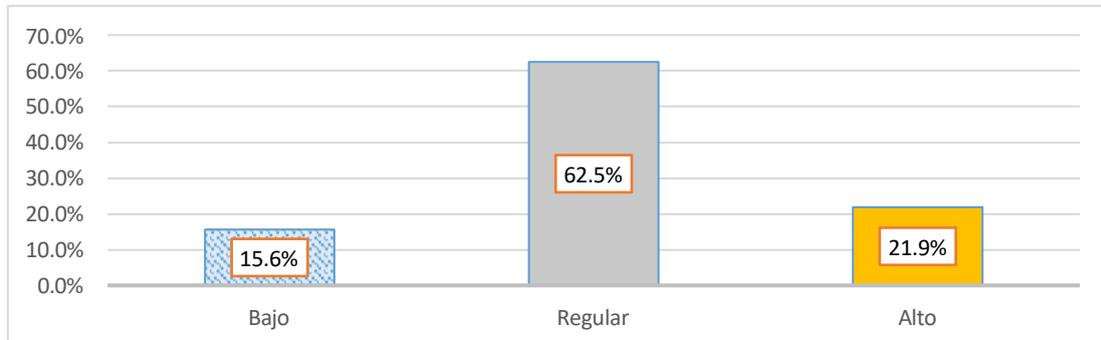
La investigadora se compromete a cumplir con el principio de respeto a los derechos de autor en todas sus investigaciones, garantizando el manejo adecuado de los datos. Se hace hincapié en la claridad y comprensión del tema de estudio durante el trabajo de campo, evaluando la comprensión del problema por parte de los participantes. Las investigaciones se realizan siguiendo los lineamientos del estudio original, honrando a los autores mencionados y citándolos conforme a las normativas vigentes. En cada cita se incluye tanto el apellido del autor como el año de la publicación correspondiente.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

Distribución de los encuestados según su percepción del Desempeño Laboral



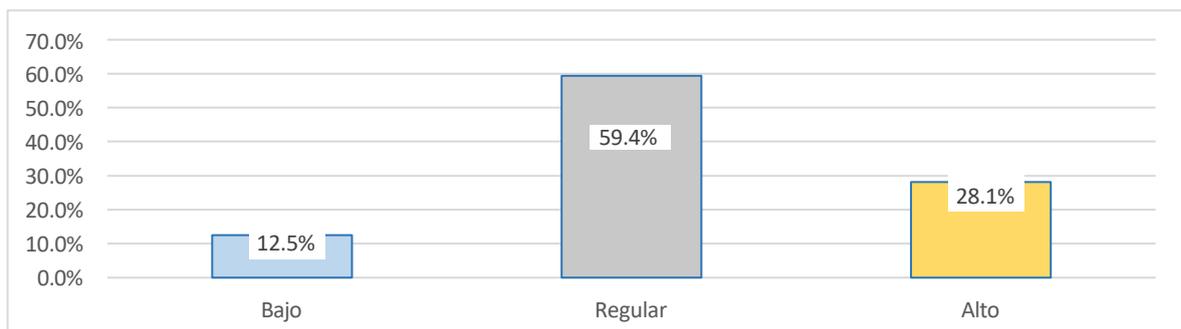
Nota: Elaboración propia

Descripción:

Del análisis de información de un estudio realizado a 32 trabajadores del área de recursos humanos, se determinó que la mayoría de las personas evaluadas, un 62.5%, se encontraban en el nivel 'Regular' de desempeño laboral (DL). Un 21.9% tuvo un desempeño laboral 'Alto', mientras que solo el 15.6% de las personas estuvieron en el nivel 'Bajo' de desempeño laboral. Lo que evidencia que se debe de mejorar los programas de capacitación o mentoría, así como el apoyo de los trabajadores y supervisores dentro del área de la entidad.

Figura 2

Distribución de los encuestados según su percepción respecto al Rendimiento de Tareas



Nota: Elaboración propia

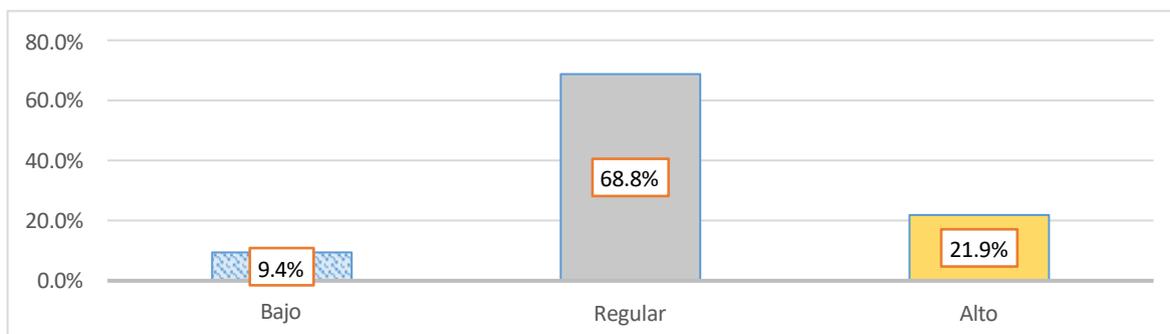
Descripción:

En cuanto a la primera dimensión "Rendimiento de tareas", se logró apreciar que el 12.5% tienen un nivel bajo, 59.4% un nivel regular y 28.1% un nivel alto, este

resultado demostró que mientras la mayoría de los empleados cumplen adecuadamente con sus responsabilidades, sin embargo, existe, un margen considerable para mejorar la eficacia y eficiencia en la ejecución de tareas.

Figura 3

Distribución de los encuestados según su percepción respecto al Rendimiento Contextual



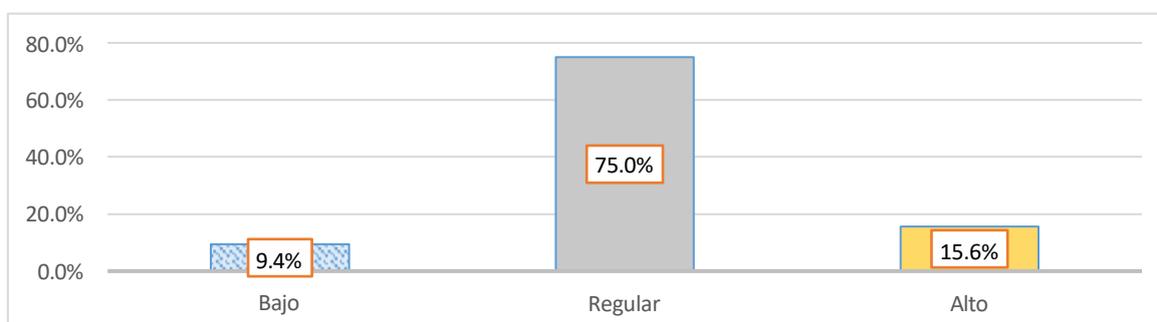
Nota: Elaboración propia

Descripción:

Respecto a la dimensión 'Rendimiento Contextual', se observa que un 9.4% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo, mientras que una mayoría significativa, el 68.8%, muestra un nivel regular. Por otro lado, un 21.9% se distingue por alcanzar un alto nivel en esta dimensión, mostrando que cumplen de manera básica con las expectativas relacionadas con su comportamiento y contribución al ambiente laboral, aún hay espacio para fomentar un compromiso más profundo

Figura 4

Distribución de los encuestados según su percepción respecto al Comportamiento Laboral Contraproducente



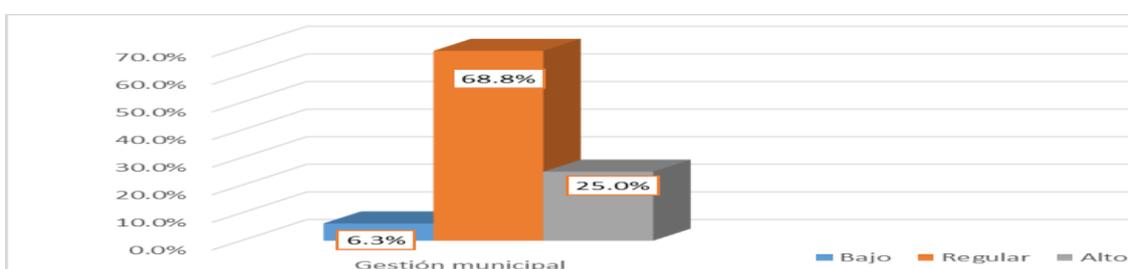
Nota: Elaboración propia

Descripción:

En cuanto a la dimensión comportamiento laboral contraproducente se obtuvo que un 9.4% tienen un nivel bajo, un 75% un nivel regular. Lo que lo cual indicó que no suelen exhibir conductas que perturben significativamente el ambiente o la productividad laboral, y un 15.6% demostró un alto nivel, es motivo de preocupación, ya que estas conductas pueden tener efectos negativos sustanciales en la moral y eficiencia del equipo

Figura 5

Distribución de los encuestados según su percepción de la Gestión Municipal



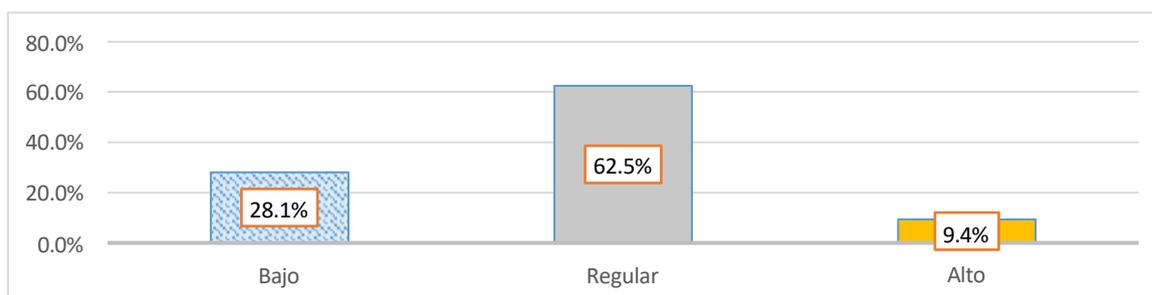
Nota: Elaboración propia

Descripción:

Del análisis de información de un estudio realizado a 32 trabajadores del área de recursos humanos, se determinó que la mayoría de las personas evaluadas, un 68.8%, manifiestan que realizan un nivel regular de la gestión municipal (DL). Un 25% tuvo un desempeño laboral 'Alto', mientras que solo el 6.3% de las personas estuvieron en el nivel 'Bajo'.

Figura 6

Distribución de los encuestados según la dimensión Eficiencia y Eficacia



Nota: Elaboración propia

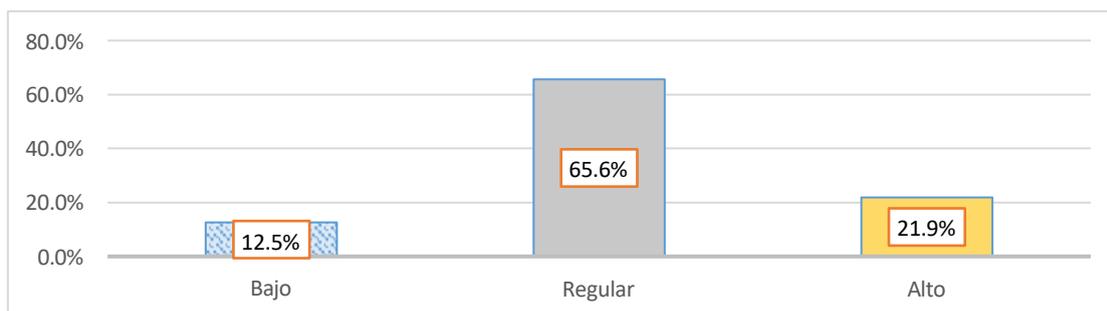
Descripción:

En cuanto a la primera dimensión eficiencia y eficacia: La mayoría de los encuestados un 62.5%, califican este aspecto como Regular, seguido por un 28.1%

que lo califica como Bajo y un 9.4% como Alto. Lo que evidencia que en la dimensión de eficiencia y eficacia, hay un predominio de percepciones regulares entre los encuestados, lo que puede sugerir que, aunque las tareas se están completando, podría haber una falta de optimización en los procesos o la manera en que se realizan estas tareas

Figura 7

Distribución de los encuestados según la dimensión Espacios de Participación Ciudadana



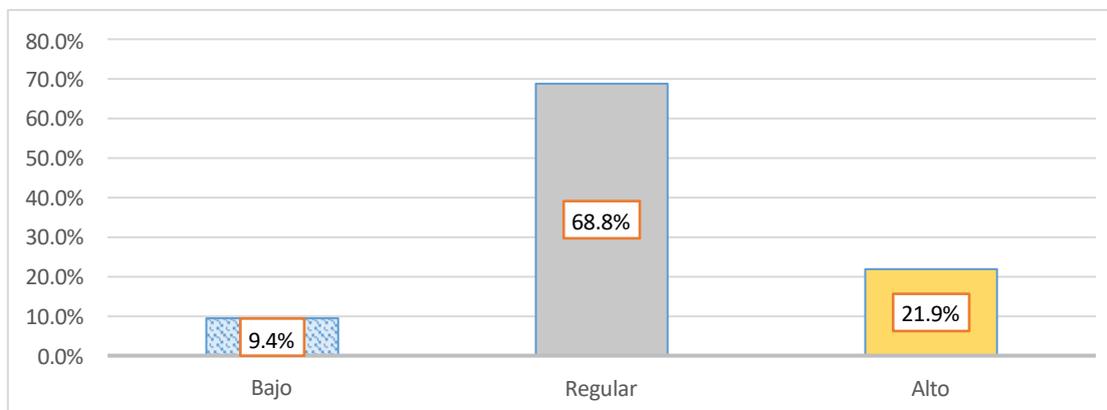
Nota: Elaboración propia

Descripción:

Al respecto de la dimensión espacios de participación ciudadana: En donde la mayoría un 65.6%, también considera esta dimensión como Regular. Sin embargo, un 21.9% lo califica como Alto, lo que es más positivo en comparación con la eficiencia y eficacia. Lo que evidencia que aunque los espacios para la participación ciudadana están establecidos y son funcionales, hay oportunidades para mejorar su impacto y la manera en que se involucra a los ciudadanos

Figura 8

Distribución de los encuestados según la dimensión Pensamiento Estratégico



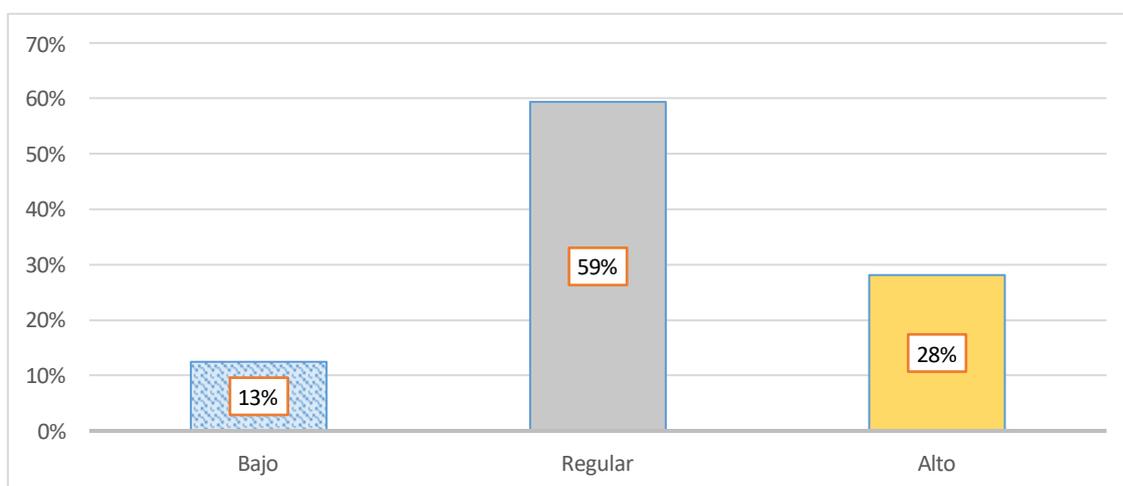
Fuente: Elaboración propia

Descripción:

En cuanto a la segunda dimensión pensamiento estratégico: Similar a los anteriores, la mayoría un 68.8% de los 100% de los encuestados lo ve como Regular, con un equilibrio entre las calificaciones Bajas (9.4%) y Altas (21.9%). Lo que evidencia que la mayoría ve su capacidad de pensamiento estratégico como regular, indicando que si bien hay una comprensión básica y una aplicación de estrategias, podría faltar innovación o una aplicación más profunda y efectiva de estrategias a largo plazo

Figura 9

Distribución de los encuestados según la dimensión Centralización y Participación



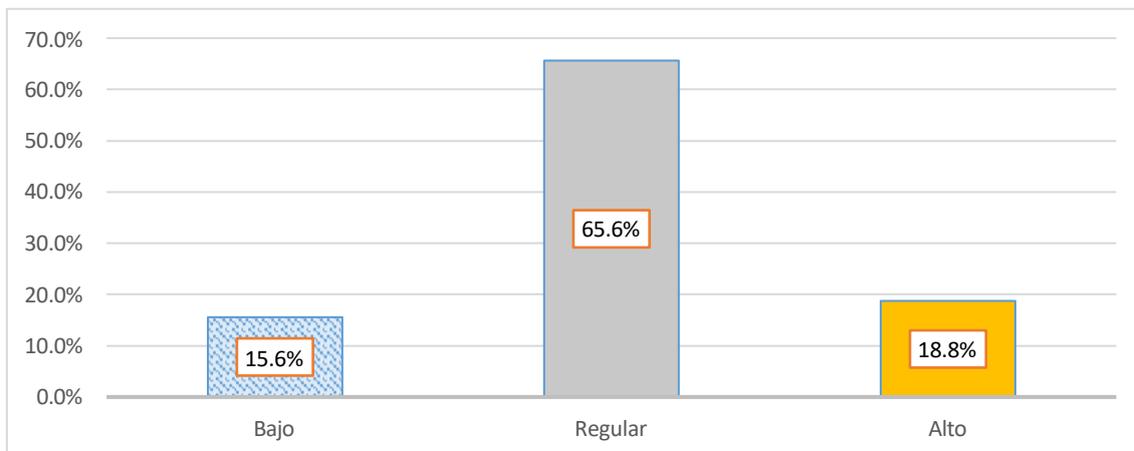
Nota: Elaboración propia

Descripción:

Respecto a la dimensión centralización y participación: La mayoría un 59% califica este aspecto como Regular, un 28% alto y un 13% bajo. Lo que evidencia que la mayoría que califica este aspecto como regular podría indicar que, si bien existe cierto nivel de participación en las decisiones, posiblemente esta no sea lo suficientemente amplia o efectiva para que los empleados se sientan completamente empoderados

Figura 10

Distribución de los encuestados según la dimensión Transparencia



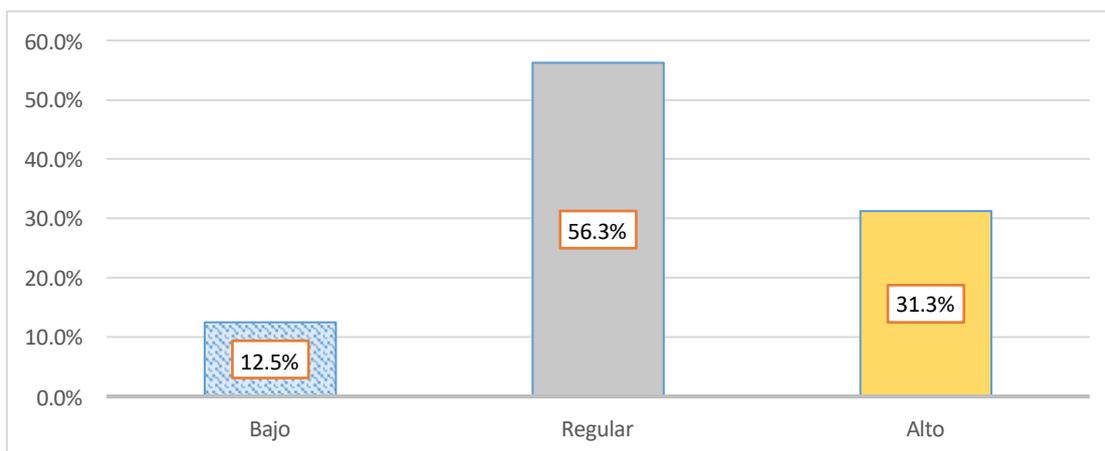
Nota: Elaboración propia

Descripción:

En cuanto a la dimensión transparencia: Un 66% considera que la transparencia es Regular, seguido por un 19% que la ve Alta y un 16% Baja. Lo que evidencia que se debe de mejorar la transparencia en toda la organización, con la implementación de políticas más claras de comunicación, la promoción de una cultura de apertura y la facilitación de accesos equitativos a la información relevante para todos los empleados.

Figura 11

Distribución de los encuestados según la dimensión bases de información



Nota: Elaboración propia

Descripción: Respecto a las bases de información: Aquí, hay una distribución más equilibrada, con un 56% calificándolo como Regular, un 31% como Alto y un 13%

como Bajo. Demostrando una variabilidad en la percepción de los empleados sobre el acceso y la calidad de la información que manejan.

A continuación, se realizó un análisis inferencial, para ello se analizaron los datos del análisis de la “prueba de normalidad”.

Tabla 3

<i>Prueba de Normalidad</i>			
	Shapiro-wilk ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral V1	0,198	32	0,000
Gestión Municipal V2	0,189	32	0,002

Nota: Elaboración propia

Interpretación: La conclusión se obtuvo a partir de los resultados de la prueba de normalidad utilizando el estadístico de Shapiro-wilk, esto debido a que el tamaño de la población es menor a 50. Al notar que la distribución de los datos no es paramétrica (debido a que el valor de significancia para ambas variables fue de 0,000 y $0,002 < 0,05$), por lo que se decidió utilizar la rho de Spearman, dado que es un análisis no paramétrico.

Resultados inferenciales

Prueba de Contrastación de la relación entre Desempeño Laboral y Gestión Municipal

H0. V1 no se relaciona con la V2

Ha. V1 se relaciona con la V2

Tener en cuenta Si: p llega a ser “menor” 0.05 se efectuó la Ha y si es “mayor” se cumple la Ho

Tabla 4

<i>Contrastación Hipótesis general</i>			Gestión Municipal V2
Rho de Spearman	Desempeño laboral V1	Coefficiente de correlación	0,862
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

Interpretación: Respecto al análisis de la hipótesis general, se pudo determinar la existencia de una relación entre el desempeño laboral y la gestión en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una Entidad Pública, debido a que los resultados fueron significativos, en donde la significancia obtenida fue de 0.000, menor a 0.05, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alterna. Además, el valor de rho de Spearman fue de 0.862, evidenciando una correlación positiva y considerable, esto indica que a medida que aumenta el Desempeño Laboral, se observa una mayor eficiencia en el nivel de gestión municipal.

Prueba de Contrastación de la relación entre Rendimiento de Tareas y Gestión Municipal

Hipótesis específica 1

H0. D2 no se relaciona con la V2

Ha. D1 se relaciona con la V2

Tener en cuenta Si: p llega a ser “menor” 0.05 se acepta la Ha y si es “mayor” se cumple la Ho

Tabla 5

Contrastación Hipótesis específica 1

			Gestión Municipal V2
Rho de Spearman	Rendimiento de tareas d1	Coefficiente de correlación	0,788
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

Interpretación: Respecto al análisis de la primera hipótesis específica, se pudo determinar la existencia de una relación entre el desempeño de tareas y la gestión en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una Entidad Pública, debido a que los resultados fueron significativos, en donde la significancia obtenida fue de 0.000, menor a 0.05, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alterna. Además, el valor de rho de Spearman fue de 0.788, evidenciando una correlación positiva considerable, esto indica que a medida que aumenta el rendimiento en las tareas, se observa una mayor eficiencia en el nivel de gestión municipal.

Hipótesis específica 2

Prueba de Hipótesis para contrastar la relación entre el Rendimiento contextual y la Gestión Municipal

H0. D2 no se relaciona con la V2

Ha. D2 se relaciona con la V2

Tener en cuenta Si: p llega a ser “menor” 0.05 se acepta la Ha y si es “mayor” se cumple la Ho

Tabla 6

Contrastación Hipótesis específica 2

		Gestión Municipal V2
Rho de Spearman	Rendimiento contextual d2	0,689
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	32

Interpretación: Respecto al análisis de la segunda hipótesis específica, se pudo determinar la existencia de una relación entre el rendimiento contextual y la gestión en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una Entidad Pública, debido a que los resultados fueron significativos, en donde la significancia obtenida fue de 0.000, menor a 0.05, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alterna. Además, el valor de rho de Spearman fue de 0.813, evidenciando una correlación positiva considerable, esto indica que a medida que aumenta el rendimiento contextual, se observa una mayor eficiencia en el nivel de gestión municipal.

Hipótesis específica 3

Prueba de Hipótesis para contrastar la Relación entre el Comportamiento Contraproducente y la Gestión Municipal.

H0. D3 no se relaciona con la V2

Ha. D3 se relaciona con la V2

Tener en cuenta Si: p llega a ser “menor” 0.05 se acepta la Ha y si es “mayor” se cumple la Ho

Tabla 7*Contrastación Hipótesis específica*

			Gestión Municipal V2
Rho de Spearman	Comportamiento laboral contraproducente	Coeficiente de correlación	0,877
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

Interpretación: Respecto al análisis de la tercera hipótesis específica, se pudo determinar la existencia de una relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una Entidad Pública, debido a que los resultados fueron significativos, en donde la significancia obtenida fue de 0.000, menor a 0.05, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alterna. Además, el valor de rho de Spearman fue de 0.877, evidenciando una correlación positiva muy fuerte, esto indica que a medida que aumenta el comportamiento laboral contraproducente, se observa una mayor eficiencia en el nivel de gestión municipal.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general se logró observar que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una organización de una entidad municipal. Los análisis revelaron una significancia estadística de 0.000, considerablemente inferior al límite estándar de 0.05, lo cual respalda la aceptación de la hipótesis alternativa. Este hallazgo fue corroborado por un alto coeficiente de correlación de Spearman, registrado en 0.862, lo que indica una fuerte correlación positiva. Tal descubrimiento sugiere que, dentro de la administración de Recursos Humanos, las mejoras en el Desempeño Laboral (DL) están estrechamente vinculadas a una mayor eficiencia en la Gestión Municipal (GM).

Los resultados son coherentes con el estudio de: Quispe (2022), en donde también se logró comprobar que existe un vínculo entre las mismas variables que nuestro estudio Gestión Municipal y Desempeño Laboral en donde también se obtuvo un “rho positiva”, sin embargo, considerable ya que se obtuvo un valor de 0,711, por lo que no fue fuerte a diferencia de nuestro estudio y 0,000 de “Significancia”, siendo similar a nuestro estudio permitiendo ratificar el vínculo entre las variables de estudio. Asimismo, en el estudio de Sánchez (2022) también se logró comprobar el vínculo entre Gestión Municipal y Desempeño Laboral en donde también se obtuvo un “rho positiva” y fuerte ya que se obtuvo un valor de 0,854, y 0,000 de “Significancia”, siendo similar a nuestro estudio permitiendo ratificar el vínculo entre las variables.

Se logró fundamentar a través de la teoría de Frederick Taylor, en su Teoría de la Administración Científica, enfatizó la importancia de educar y entrenar a los trabajadores del sector público para incrementar su eficiencia y productividad. Bajo esta perspectiva, se observó que la administración pública se centraba en la implementación de métodos analíticos y en la formación de su personal, con la finalidad de perfeccionar los procedimientos y aumentar la eficacia en la gestión.

El estudio aporta un análisis detallado sobre los niveles de desempeño laboral en el área de recursos humanos de una organización, evidenciando que la mayoría de los trabajadores se clasifican en un nivel 'Regular' de desempeño. Este hallazgo es crucial para entender la distribución del rendimiento laboral dentro del

departamento y resalta la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar los niveles de desempeño.

En cuanto al primer objetivo específico se identificó en el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Institución Pública, un vínculo entre el rendimiento en las tareas y la gestión municipal, esta conclusión se basa en resultados estadísticamente significativos, con una significancia de 0.000, inferior al límite establecido de 0.05, lo que resultó en la validación de la hipótesis alternativa. Por otro lado, el coeficiente rho de Spearman, que fue de 0.788, reveló una correlación positiva significativa considerable, indicando que un aumento del rendimiento de las tareas se asocia con una mayor eficacia en la gestión a nivel municipal.

Los resultados son coherentes con el estudio de: Arteaga (2023), en donde también se logró comprobar que existe un vínculo entre las mismas variables que nuestro estudio Gestión Municipal y rendimiento de tareas en donde también se obtuvo un “rho positiva”, sin embargo, considerable ya que se obtuvo un valor de 0,744, por lo que no fue fuerte a diferencia de nuestro estudio y 0,000 de “Significancia”, siendo similar a nuestro estudio permitiendo ratificar el vínculo entre las variables de estudio en una institución.

Asimismo, se logró fundamentar en la teoría de Max Weber. Según su teoría de la Burocracia, Weber argumenta que la administración pública debe fundamentarse en normas y procedimientos explícitamente establecidos, y que la selección de los empleados públicos debe realizarse en función de su capacidad y habilidades técnicas (Jiménez, et al, 2018).

Al respecto, la dimensión rendimiento personal, se llega a sustentar en la teoría según L. Koopmans. citada por Ramos et al., (2019), que mide el rendimiento y la conducta laboral de los colaboradores, e influye en el cumplimiento de las tareas asignadas.

La dimensión **rendimiento de tareas**; se refiere al grado de competencia y conciencia que demuestran los empleados al participar en actividades que contribuyen al núcleo tecnológico de la organización. Esta dimensión varía según el rol y se refiere a comportamientos laborales específicos descritos en las instrucciones de trabajo, como mantener actualizados los conocimientos, planificar,

trabajar con precisión y organizarse o programarse en cada una de sus tareas (Villalobos y Arana, 2021).

En cuanto al segundo objetivo específico se identificó en el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Institución Pública, un vínculo entre el rendimiento contextual y la gestión municipal, esta conclusión se basa en resultados estadísticamente significativos, con una significancia de 0.000, inferior al límite establecido de 0.05, lo que resultó en la validación de la hipótesis alternativa. Por otro lado, el coeficiente rho de Spearman, que fue de 0.689, reveló una correlación positiva significativa considerable, indicando que un aumento del rendimiento de las tareas se asocia con una mayor eficacia en la gestión a nivel municipal.

Los resultados son coherentes con el estudio de: Suarez (2022), en donde también se logró comprobar que existe un vínculo entre las mismas variables que nuestro estudio Gestión del talento humano y rendimiento contextual en donde también se obtuvo un “rho positiva”, sin embargo, muy fuerte ya que se obtuvo un valor de 0,872, y 0,000 de “Significancia”, siendo similar a nuestro estudio permitiendo ratificar el vínculo entre las variables de estudio en una institución pública.

El fundamento a través de otra teoría relevante como la contingencia, la cual sostiene que no hay un modelo único de gestión óptimo para todas las organizaciones y contextos. Esta teoría subraya la importancia de adaptarse y ser flexible en la administración pública, haciendo hincapié en que las decisiones y acciones deben ajustarse a las particularidades y circunstancias de cada caso específico, como indicaron (Veintimilla, et al. 2020). Además, resalta la necesidad de evaluar y analizar tanto los procesos como los resultados para identificar áreas de mejora y aplicar soluciones eficaces.

Además, se apoyó en la definición teórica de los respectivos autores Villalobos y Arana (2021) La dimensión del rendimiento contextual se refería a la conducta que contribuía a alcanzar las metas u objetivos establecidos por las instituciones u organizaciones, fomentando la mejora en el entorno psicológico y social en el que se desenvolvía el trabajo. Por su parte, Geraldo (2022) describió que cualquier comportamiento relacionado con el trabajo, que añadía valor al puesto laboral, como la iniciativa, actividad, colaboración con otros o entusiasmo,

formaba parte de esta dimensión. Los autores Gabini y Salessi (2017) lo consideraron como una manera de diferenciarse de la competencia y contribuir a una representación efectiva de la organización sin perjudicar su rendimiento.

El estudio contribuye con insights valiosos sobre el 'Rendimiento Contextual' de los trabajadores en una organización, destacando que una mayoría significativa (68.8%) exhibe un nivel de desempeño regular en este aspecto. Esta dimensión es crucial, ya que se refiere a cómo los empleados interactúan con el entorno de trabajo, incluyendo cooperación, comunicación y contribución a la cultura laboral, por lo que es importante diseñar intervenciones específicas que busquen potenciar el rendimiento contextual, promoviendo así un ambiente de trabajo más dinámico y colaborativo

En cuanto al tercer objetivo específico se identificó en el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Institución Pública, un vínculo entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal, esta conclusión se basa en resultados estadísticamente significativos, con una significancia de 0.000, inferior al límite establecido de 0.05, lo que resultó en la validación de la hipótesis alternativa. Por otro lado, el coeficiente rho de Spearman, que fue de 0.877, reveló una correlación positiva significativa muy fuerte, indicando que un aumento del rendimiento de las tareas se asocia con una mayor eficacia en la gestión a nivel municipal.

Los resultados son coherentes con el estudio de: Leiva (2022), en donde también se logró comprobar que existe un vínculo entre las mismas variables que nuestro estudio Gestión del talento humano y rendimiento contextual en donde también se obtuvo un “rho positiva”, en donde se obtuvo un valor de 0,363, siendo débil, similar a nuestro estudio y 0,000 de “Significancia”, siendo similar a nuestro estudio permitiendo ratificar el vínculo entre las variables de estudio en una institución pública.

La teoría de la Equidad, enfocada en cuanto al Desempeño Laboral, ofrece una perspectiva esencial sobre el impacto de la percepción de justicia y equidad en el desempeño de los trabajadores. Creada por John Stacey Adams, esta teoría afirma que los empleados no solo valoran su desempeño basándose en los resultados concretos de su labor, sino también en las recompensas que obtienen por su trabajo.

Desde el punto de vista del rendimiento laboral, esta teoría indica que los empleados realizan comparaciones constantes entre lo que aportan al trabajo y lo que reciben a cambio, comparándolo con lo que sucede con otros colegas en roles similares. Cuando los trabajadores sienten que su proporción de esfuerzos y recompensas es comparable a la de sus pares, perciben una situación equitativa. No obstante, si detectan un desequilibrio, bien sea porque consideran que sus recompensas son insuficientes respecto a su esfuerzo o en comparación con otros, pueden sentirse tratados injustamente.

Al respecto según la dimensión comportamiento laboral contraproducente según se refiere a toda acción voluntaria que no aporta el propio beneficio de las instituciones públicas. Para Villalobos y Arana (2021) la describen como una forma de conducta desviada que afecta a todos los trabajadores. Es por ello, Geraldo (2022) la definen como acciones intencionalmente realizadas de forma incorrecta o abusiva, que tienen consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

El estudio ofrece una perspectiva crítica sobre la dimensión del comportamiento laboral contraproducente, revelando que la gran mayoría de los trabajadores (75%) muestra un nivel regular en esta área, este hallazgo es significativo ya que subraya la necesidad de abordar y mitigar comportamientos que pueden afectar negativamente la productividad y el clima laboral. La identificación de estos niveles permite a la organización dirigir esfuerzos de mejora hacia la reducción de acciones contraproducentes y fomentar un entorno de trabajo más positivo y productivo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró cumplir con el objetivo general, confirmando la existencia de una relación significativa y positiva entre el desempeño laboral y la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una entidad pública, como lo demuestran un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.862, considerada correlación positiva muy fuerte.

Segundo: Se logró cumplir con el objetivo específico 1, confirmando la existencia de una relación significativa y positiva entre el desempeño de tareas y la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una entidad pública, como lo demuestran un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.788, considerada correlación considerable.

Tercero: Se logró cumplir con el objetivo específico 2, confirmando la existencia de una relación significativa y positiva entre el desempeño contextual y la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una entidad pública, como lo demuestran un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.689, considerada correlación considerable.

Cuarto: Se logró cumplir con el objetivo específico 3, confirmando la existencia de una relación significativa y positiva entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una entidad pública, como lo demuestran un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.877, considera correlación muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, se debe de implementar programas de desarrollo profesional y capacitación continua, estos programas deberían estar diseñados para mejorar las competencias y habilidades del personal, lo que a su vez potenciará la eficacia de la gestión municipal, donde intercambio de conocimientos y experiencias entre empleados más experimentados y nuevos talentos, promoviendo así una cultura de aprendizaje continuo y colaboración.

Segundo: En el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos se debe de llevar a cabo evaluaciones de desempeño más frecuentes y específicas, estas evaluaciones deberían enfocarse en las tareas clave que contribuyen directamente a la eficiencia de la gestión municipal, permitiendo identificar áreas de mejora y oportunidades de capacitación específicas. La implementación de herramientas tecnológicas para el seguimiento y registro del desempeño puede facilitar este proceso, proporcionando datos precisos y actualizados que pueden ser utilizados para tomar decisiones informadas sobre promociones, aumentos salariales y necesidades de formación adicionales.

Tercero: En el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos se debe de promover una cultura organizacional que valore y recompense el desempeño contextual, a través de la implementación de programas de reconocimiento que destaquen y premien las contribuciones individuales al bienestar y al rendimiento colectivo de la organización. Además, se deben realizar encuestas y sesiones de retroalimentación para evaluar la efectividad de los programas de reconocimiento y ajustarlos según sea necesario, asegurando que sigan siendo relevantes y motivadores para los empleados.

Cuarto: Se debe de desarrollar políticas claras y medidas, en el área de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, por lo que se recomienda la implementación de un sistema de gestión de comportamiento que incluya formación en ética laboral, así como un mecanismo para reportar y gestionar comportamientos contraproducentes de manera efectiva, con

el fin de minimizar su impacto negativo en la gestión municipal. La implementación de un comité de ética o un ombudsman puede ser una medida adicional para supervisar y gestionar estos reportes de manera imparcial y efectiva.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. C. (2020). Gestión municipal en el Cercado del Callao, 2019. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_df3ab6b94d749fdd6f1a251d23f9a82a
- Aragon, D. Mamani, N. Matencio, J. Quillahuaman, M. y Paucar, K. (2021). Análisis de la Gestión Municipal Provincial de Cusco 2011 - 2014: Sector SG-5 Barrio Tradicional de Santa Ana. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-49492021000200113&lang=es
- Benavides, A. M. (2022). Factores que obstaculizan la gestión urbana sostenible: estudio de un municipio en Colombia. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-72102022000100157&script=sci_arttext
- Bautista, J. y Delgado, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Campos, M. E. (2023). Gestión municipal y el emprendimiento de la asociación de mujeres del Callao, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/108975>
- Casiano, D. A. y Cueva, E. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382020000200157&lang=es
- Ciprian, E. Condori, I. Delgado, L. Fernandez, C. y Mendigure, V. (2021). Análisis de la gestión municipal provincial del Cusco 1999-2002, recuperación de los espacios públicos - Barrio de San Pedro. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-49492021000200031&lang=es

- Daderman, A. M. Ingelgard, A. y Koopmans, L. (2020). Adaptación transcultural, del holandés al sueco, del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31868716/>
- Durand, K. X. Vilches, L. J. y Ráyo, N. (2021). Análisis de la gestión municipal provincial 2011-2014 en el sector SG-1 (núcleo del centro histórico del Cusco). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-49492021000100095&lang=es
- Flores, A. J. Lavin, J. y Castillo, L. (2020). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman. https://www.redalyc.org/journal/416/41rodrigues_669727003/
- Furugen Sanchez, J. R. (2021). El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayan, 2021. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5303>
- García, J. E. (2019). Gestión municipal y presupuesto participativo en la Municipalidad Distrital de Ventanilla – Callao, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/22187
- Gabini, S. y Salessi, S. (2017). Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Geraldo, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063
- Gonzales, C. (2017). Estudio de contexto: Situación de los municipios en Centroamérica y requerimientos en formación en gestión pública municipal. Centro de Investigación y Evaluación Institucional. https://www.uned.ac.cr/viplan/images/ciei/INVESTIGACIONES_2017/AGOSTO_2017/AGOSTO_2017/Estudio_IFCMDL_final.pdf
- Guillen, D. Nuez, Vargas, J. y Vega, L. M. (2021). Situación de los Sistemas de Información Territorial para la gestión municipal: caso de la GAM, Costa Rica, 2018.

- https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-25632021000100059&lang=es
- Jara, A. M. Asmat, N. S. y Alberta, N. E. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/d>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., y Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- López, A. D. (2020). Gestión municipal y calidad del servicio público de Tingo María. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/138e/74>
- López, J. C. Aquije, M. L. Edilberto, L. Guzman, M. E. Vasquez, J. A. y Mavila, J. A. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/845/1145>
- Matos, J. y Romas. P. F. (2019). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/f2dad0be-0585-413d-9b80-ba0c52ae37eb>
- Marín, J. L. y Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Monteiro, E. R. (2021). Avaliação da gestão municipal na promoção do uso racional de medicamentos em municípios de médio e grande porte de Santa Catarina, Brasil. <https://www.scielo.br/j/csp/a/fvVQzJxdqWmJJg8KZjzWR7c/?lang=pt>
- Quiroz, J. R. (2021). El nivel de la gestión de la Municipalidad Provincial de Chota: Una metodología para gobiernos locales. <https://www.redalyc.org/journal/816/81672183004/>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Rodrigues, P. Dias, A. Ferreira, A. Tortorelli, T. F. Loziglia, J. F. Placideli, N. Olivia, L. Siqueira, C. y Lodeiro, E. R. (2021). Influência da gestão municipal na organização da atenção à saúde da criança em serviços de atenção primária do interior de São Paulo, Brasil. <https://www.scielo.br/j/csp/a/sLQfrVDxWw7ZMM36LtJ9Wjt/?lang=pt#>
- Rodríguez, L. C. y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. <https://www.redalyc.org/journal/6679/667972586002/>
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Salazar, E. (2020). Indicador económico para la evaluación de la gestión municipal de los residuos valorizables en Costa Rica. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-38962020000100001&lang=es
- SISMAP (2016). Manual de Gestión Municipal. <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Manual-2016.pdf>
- Silva, D. R. Guerrero, M. A. Córdova, U. (2020). Gestión Municipal, midiendo la Incidencia del Presupuesto Participativo y el Desempeño Laboral en ella; caso Municipio de La Molina, 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878899>
- Suarez Tapia, S. M. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas.
- Tuesta, J. A. Angulo, M. y Chávez, R. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613010/>
- Vásquez, C. E. (2021). Incidencia del control interno en la gestión municipal de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo, Perú. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3410/4069>
- Villa, N. M. (2022). Gestión municipal y participación ciudadana en el Callao, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/103312>
- Villalobos, P. A. y Arana, C. F. (2021). Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, Caso: Cadena de Juguería Frutix, Lima, 2021.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2687ac73-2101-45a6-9803-4192ef246e09/content>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Dependiente – Desempeño laboral	Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución.	La variable Desempeño laboral será medida a través de tres dimensiones (Escala de rendimiento de tareas - Escala de rendimiento contextual - Escala de comportamiento laboral contraproducente) las mismas que serán evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que serán materializados en 14 preguntas	Rendimiento de tareas	- Nivel de creatividad desarrollado Nivel de cumplimiento en la entrega en fecha	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Indiferente 4. Casi siempre 5. Siempre
			Rendimiento contextual	- Nivel de responsabilidad asignada Grado de experiencia - Grado de habilidad	
			Comportamiento laboral contraproducente	- Grado de conducta consciente - Grado de acciones negativas	
			Eficiencia y eficacia	- Nivel del cumplimiento del plazo de ley en la atención de los trámites.	
			Espacios de Participación ciudadana	- Número y tipo de espacios de participación ciudadana implementados.	
			Planeamiento Estratégico	- Objetivos - Metas	
Variable Independiente – Gestión Municipal	SISMAP (2016) es la acción y efecto de administrar. Por tal razón, resulta entendible que la gestión municipal no es más que la organización y administración de los recursos del municipio. “Es un proceso continuo de análisis, toma de decisiones, organización y control de actividades para mejorar la formulación de políticas públicas municipales y su implementación, con el fin de ordenar el territorio y promover la calidad de vida de sus habitantes	La variable Gestión Municipal será medida a través de tres dimensiones (Eficiencia y eficacia, Espacios de Participación ciudadana, Planeamiento Estratégico, Transparencia, Centralización y participación, Bases de información) las mismas que serán evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que serán materializados en 14 preguntas.	Transparencia	- Nivel de transparencia esperado	
			Centralización y participación	- Grado de centralización	
			Bases de información	- Grado de disponibilidad	
				-	
				-	
				-	

Anexo 2. Matriz de concistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivos generales	Hipótesis general			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creativo para afrontar ✓ Entrega en fecha ✓ Contribuyen al núcleo técnico 	
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023?	Establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.	Existe relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.	Desempeño laboral	Rendimiento de tareas Rendimiento contextual Comportamiento laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsabilidad asignada ✓ Experiencia ✓ Habilidad ✓ Conducta consciente ✓ Conducta deliberada ✓ Acciones negativas 	Tipo de investigación Aplicada Enfoque de la investigación Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				Nivel de la investigación Correlacional Técnica Encuestas Instrumento Cuestionario Población colaboradores Muestra colaboradores
1. ¿Cuál es la relación entre el rendimiento de tareas y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023?	1. Determinar la relación entre el rendimiento de tareas y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.	1. Existe relación entre el rendimiento de tareas y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.		Eficiencia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel del cumplimiento del plazo de ley en la atención de los trámites. ✓ Número y tipo de espacios de participación ciudadana implementados. 	
2. ¿Cuál es la relación contextual y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023?	2. Determinar la relación entre el rendimiento contextual la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.	2. Existe relación entre el rendimiento contextual la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.	Gestión Municipal	Espacios de Participación ciudadana Pensamiento Estratégico Transparencia Centralización y participación Bases de información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos ✓ Metas ✓ Nivel de transparencia esperado ✓ Grado de centralización ✓ Grado de disponibilidad 	Análisis estadístico Descriptivo (tablas y barras graficas) é inferencial (Prueba de normalidad - Rho de Spearman)
3. ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023?	3. Establecer la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.	3. Existe relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023.				

Anexo 3 Validación de Expertos

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguimiento Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Santos Lora, Luis Enrique</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Contabilidad y Gerencia Municipal</i>	
Institución donde labora:	<i>Municipalidad Distrital de Naya</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado: <i>Si</i>	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario N°1 - Seguimiento Laboral</i> <i>Cuestionario N°2 - Gerencia Municipal</i>
Autor:	<i>Alfonso De Garcia, Hilario Cepeda</i>
Procedencia:	<i>Tesis</i>
Administración:	<i>Virtual</i>
Tiempo de aplicación:	<i>2 semanas</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Ventana - Callao - 2022</i>
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítem por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinof	El tiempo laboral Distribución salarial	Aprobado y aplicable

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** *Gestión Municipal*
 A continuación a usted le presento el cuestionario *elaborado por*
Alfonso... *del* *Departamento de Psicología* *elaborado en el año 2023*. De acuerdo con los
 siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunas de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejera con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra estrechamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarle brindar sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Rendimiento de tareas

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verbal por escrito	2	4	3	4	Aplicable
Escritura en ficha	3	4	3	4	Aplicable
Comprender el texto leído	4	3	4	3	Aplicable

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	2	3	4	3	Aplicable
Notas	3	3	4	3	Aplicable
Nivel de Comprensión	4	4	3	4	Aplicable




Firma del evaluador

DNI 70251143

PD: el presente formato debe tomarse en cuenta:

Williams y Wisk (1994) en su obra Powell (2001) menciona que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Gerd y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McCannell et al. 2013) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykäs et al. (2003) mencionan que 18 expertos brindaría una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hykäs et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/23267> entre otra bibliografía

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gortez Lopez Fiorella	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y Recursos Humanos	
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Nepeña	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si
	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Questionario 1: Desempeño Laboral Questionario 2: Escala Municipal
Autor:	Silva Sosa de García Palacios Urfelinda
Procedencia:	Tesis
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	2 semanas
Ámbito de aplicación:	Ventanilla - Callao - 2023
Significado:	Explicar cómo está compuesto la escala (dimensiones, áreas, ítem por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	escala ordinal Gestión municipal	Aprobado y aplazable

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación le presento el cuestionario Gestión municipal elaborado por Silva, Sara de Carvia, Helgado, Wifredo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial (lejana) con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como señalarlas breves sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Rendimiento de tarea

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo para Resaltar	2	3	3	3	aplicable
Estrategia en tarea	3	3	3	3	aplicable
Contribuyen al cálculo de área	4	4	4	4	aplicable

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión) Eficiencia y eficacia
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento)

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	2	4	3	3	aplicable
Metas	3	4	4	3	aplicable
Nivel de Cumplimiento	4	3	4	4	aplicable




 Myriam Corrales
 DNI 47721006

Firma del evaluador

DNI 47721006

PD: el presente formato debe tener en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Finckl (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a evaluar. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, expertos Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland et al. 2000) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Hykás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Noulainen & Lääkkönen, 1995, citados en Hykás et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2012/25.pdf> entre otra bibliografía.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Actuación Municipal	Aprobado y Aplicable

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Gestión Municipal elaborado por Silvia Sosa de Garcia H. Laguna en el año 2013. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejosa con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solo/bastante brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Rendimiento de tarea

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo para afrontar	2	4	3	3	Aplicable.
Entrega con fechas	3	4	3	4	Aplicable.
Contribuye al nivel técnico	4	3	3	3	Aplicable.

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión) Eficiencia y eficacia
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	2	4	3	4	Aplicable
Metas	3	4	3	4	Aplicable
Nivel de Cumplimiento	4	4	4	3	Aplicable.




Firma del evaluador

DNI 18032299

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Waters y Wubb (1994) y el autor Ferrer (2001), coinciden que no existe un consenso respecto al número de expertos a evaluar. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Quele y Wolf (2002), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkis et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (confiable) mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vautour & Läkkanen, 1996, citados en Hyrkis et al. (2003).

 Ver : https://www.revisioministerio.com/tesis/2017/tesis2017_23.pdf entre otra bibliografía

Anexo 4

Cuestionario – Desempeño laboral

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N°	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Rendimiento de tareas						
1	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo					
3	Soy capaz de establecer prioridades en mi trabajo					
4	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	Por iniciativa propia, realizo mejoras en cualquier ámbito de mi trabajo.					
Dimensión: Rendimiento contextual						
6	Asumo tareas desafiantes en mi trabajo.					
7	Dedico tiempo para actualizar conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
8	Trabajo para mantener al día mis competencias laborales					
9	Desarrollo soluciones creativas a los problemas					
10	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo					
Dimensión: Rendimiento contextual						
11	Participó activamente en reuniones laborales					
12	Me he quejado por asuntos laborales poco importantes					
13	Busco solucionar los problemas que se me presentan en el día a día en el trabajo					
14	Considero que los jefes se concentran en aspectos negativos del trabajador					
15	Converso con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de la institución.					

Cuestionario – Gestión Municipal

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en una Entidad Pública, Callao - 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N°	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia y eficacia						
1	Consideras que para mejorar la eficiencia laboral se debe medir el nivel del cumplimiento del plazo de ley en la atención de los trámites.					
2	Consideras que para mejorar la eficacia laboral se debe medir el nivel del cumplimiento del plazo de ley en la atención de los trámites.					
Dimensión: Espacios de Participación ciudadana						
3	Cree que es importante fortalecer los espacios de participación ciudadana.					
4	Considera que los acuerdos logrados dentro de los espacios de participación ciudadana aportan al desarrollo de la comunidad.					
Dimensión: Planeamiento Estratégico						
5	Está de acuerdo que el seguimiento permanente permitirá concretar el objetivo					
6	Cree que es importante evaluar y enfocarse en los objetivos estratégicos					
7	La entidad considera que los problemas sociales, son parte de las metas que deben ser atendidos					
8	Cree que es importante medir el impacto de las metas sociales de los más necesitados					
Dimensión: Transparencia						
9	Considera que se debe transparentar la inversión ejecutada					
10	Cree que es importante medir el nivel de transparencia esperado por los vecinos					
Dimensión: Centralización y participación						
11	Considera que es importante medir el grado de centralización de una organización					
12	Cree que afecta el grado de centralización a la eficiencia y la eficacia de una organización					
Dimensión: Bases de información						
13	Considera que se debe medir el grado de disponibilidad de una entidad pública					
14	Considera que el grado de disponibilidad afecta la satisfacción de los usuarios					
15	Se toma en cuenta es el grado de disponibilidad de los recursos críticos para los proyectos de inversión pública					

Anexo 5

Tablas descriptivas

Análisis descriptivo de “V1-Desempeño Laboral”

Niveles	Desempeño Laboral	
	f	%
Bajo	5	15.6%

Regular	20	62.5%
Alto	7	21.9%
Total	32	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Análisis descriptivo de las dimensiones de V1

Niveles	Rendimiento de tareas		Rendimiento contextual		Comportamiento laboral contraproducente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	12.5%	3	9.4%	3	9.4%
Regular	19	59.4%	22	68.8%	24	75.0%
Alto	9	28.1%	7	21.9%	5	15.6%
Total	32	100.0%	32	100.0%	32	100.0%

Tabla 1

Análisis descriptivo de “V2-Gestión municipal”

Niveles	Gestión municipal	
	f	%
Bajo	2	6.3%
Regular	22	68.8%
Alto	8	25.0%
Total	32	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Análisis descriptivo de las dimensiones de V2

Niveles	Eficiencia y eficacia		Espacios de Participación ciudadana		Pensamiento Estratégico		Centralización y participación		Transparencia		Bases de información	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	28.1%	4	12.5%	3	9.4%	4	13%	5	16%	4	13%
Regular	20	62.5%	21	65.6%	22	68.8%	19	59%	21	66%	18	56%
Alto	3	9.4%	7	21.9%	7	21.9%	9	9%	6	19%	10	31%
Total	32	100.0%	32	100.0%	32	100.0%	32	81%	32	100%	32	100%