



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cumplimiento de metas y su relación con el posicionamiento
institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco
– 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Santivañez Rojas, Jhasmyra Hellen (orcid.org/0000-0001-7696-2976)

ASESORA:

Mg. Esteves Cardenas, Veronica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con mucho amor principalmente a Dios, por su fortaleza para lograr esta meta. Agradezco a mis padres por su amor y apoyo para seguir adelante.

Así; para aquellos que no confiaron en mí, ni en mi esfuerzo, su actitud me impulsó aún más cada día. Gracias.

Jhasmyra Hellen Santivañez Rojas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por su amor y apoyo incondicional, su confianza en mí, incluso en los momentos más difíciles que viví, ha sido fundamental para este logro.

Agradezco también a mis tíos y abuelos por sus consejos y apoyo, esto no habría sido posible sin ustedes; su amor y sacrificio me han guiado en este viaje académico. Así mismo; me gustaría agradecer a todos y cada uno de los que contribuyeron al desarrollo de mi investigación científica.

Expreso mi total gratitud a quienes colaboraron con la recopilación de datos y a quienes revisaron mi trabajo.

Por último; estas páginas se basan en comentarios, sugerencias, entrevistas y conversaciones para mejorar, añadir bibliografía, revisar conceptos, propuestas y análisis; sin sus recomendaciones, esta tesis no sería lo que es.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, 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: "CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO – 2023", cuyo autor es SANTIVAÑEZ ROJAS JHASMYRA HELLEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 08 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET DNI: 71231923 ORCID: 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 30-04- 2024 18:05:00

Código documento Trilce: TRI - 0741866





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANTIVÁÑEZ ROJAS JHASYRA HELLEN 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: "CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO – 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
JHASYRA HELLEN SANTIVÁÑEZ ROJAS DNI: 70515195 ORCID: 0000-0001-7696-2976	Firmado electrónicamente por: JHSANTIVANEZRO el 08-04-2024 15:43:27

Código documento Trilce: TRI – 0741867



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	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Técnicas e Instrumentos de recolección y procesamiento de datos	20
Tabla 2 Escala de medición para el instrumento de recolección de datos	21
Tabla 3 Validación del instrumento por juicio de expertos	21
Tabla 4 Escala de medición para la validación del instrumento	21
Tabla 5 Estadística de confiabilidad (V1) "Cumplimiento de metas"	22
Tabla 6 Estadística de confiabilidad (V2) "Posicionamiento institucional"	22
Tabla 7 (V1) Cumplimiento de metas * (V2) Posicionamiento institucional	25
Tabla 8 (D1) Capacitación de personal * (V2) Posicionamiento institucional	26
Tabla 9 (D2) Ejecución presupuestal * (V2) Posicionamiento institucional	27
Tabla 10 (D3) Productividad laboral * (V2) Posicionamiento institucional	28
Tabla 11 Resultados de la prueba de normalidad	29
Tabla 12 Medida sobre significancia (regularidad)	29
Tabla 13 Criterios del estadístico de prueba (normalidad)	29
Tabla 14 Correlación entre (V1) Cumplimiento de metas & (V2) Posicionamiento institucional	30
Tabla 15 Correlación entre (D1) Capacitación de personal & (V2) Posicionamiento institucional	30
Tabla 16 Correlación entre (D2) Ejecución presupuestal & (V2) Posicionamiento institucional	31
Tabla 17 Correlación entre (D3) Productividad laboral & (V2) Posicionamiento institucional	32

Índice de Figuras

Figura 1 (V1) Cumplimiento de metas * (V2) Posicionamiento institucional	25
Figura 2 (D1) Capacitación de personal * (V2) Posicionamiento institucional	26
Figura 3 (D2) Ejecución presupuestal * (V2) Posicionamiento institucional	27
Figura 4 (D3) Productividad laboral * (V2) Posicionamiento institucional	28

RESUMEN

El objetivo general consistió en establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023, cuyo método fue basado en un estudio de tipo aplicada, transversal, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 164 usuarios, mientras que la población incluyó 1875 usuarios. Se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios validados estadísticamente para medir las variables de estudio mediante 15 ítems cada uno, teniendo resultados que, el 44.5% de los usuarios calificaron el cumplimiento de metas y el posicionamiento institucional como regular. Se encontró una relación significativa entre la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional (98.8%) [$p < 0,001$], una relación significativa entre la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional (97.8%) [$p < 0,001$], por último, una relación entre la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional (91.8%) [$p < 0,001$], según la Prueba del Rho de Spearman realizada, por ende; se concluyó que, dentro de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco - 2023, existe una relación significativa entre el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional, ya que, la correlación de Spearman fue de 0,978 con una significancia $<0,001$, validando la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Cumplimiento, capacitación, ejecución, productividad, posicionamiento.

ABSTRACT

The general objective was to establish how Goal Fulfillment is related to the Institutional Positioning of the District Municipality of Huariaca, Pasco - 2023, whose method was based on an applied, transversal, correlational and non-experimental study. The sample consisted of 164 users, while the population included 1875 users. The survey technique was used with two statistically validated questionnaires to measure the study variables through 15 items each, with results that 44.5% of users rated the fulfillment of goals and institutional positioning as regular. A significant relationship was found between Personnel Training and Institutional Positioning (98.8%) [$p < 0.001$], a significant relationship between Budget Execution and Institutional Positioning (97.8%) [$p < 0.001$], finally, a relationship between Labor Productivity and Institutional Positioning (91.8%) [$p < 0.001$], according to the Spearman Rho Test carried out, therefore; It was concluded that, within the District Municipality of Huariaca, Pasco - 2023, there is a significant relationship between Goal Fulfillment and Institutional Positioning, since the Spearman correlation was 0.978 with a significance <0.001 , validating the hypothesis of investigation.

Keywords: Compliance, training, execution, productivity, positioning.

I. INTRODUCCIÓN

En cada rincón del planeta, según Ruiz y Sánchez (2021) indican de forma general que el poder ejecutivo del estado en el sector público tuvo un Cumplimiento de Metas del 78% respectivamente, equivalente a 29 de las 37 propuestas establecidas (pp. 3-4). Principalmente, se registró un incremento del 3,5% y el 2,3% en la pobreza miseria extrema separadamente en toda Latinoamérica en los últimos años, por lo tanto, el gobierno de cada país tuvo planes establecidos en la Agenda 2030.

El 89,30% de las instituciones públicas cumplieron con sus metas y el 42,70% aumentaron su Posicionamiento Institucional en la gran mayoría de Latinoamérica (Lemoine et al., 2020, pp. 6-7). No obstante, se observó un gran enfoque de difusión predominante en lugar de modelos alternativos y democratizadores en las instituciones públicas.

De esta manera, los trabajadores públicos internos se identificaron (comprometieron) más con la institución pública en comparación con los trabajadores públicos externos, con un 48,3% de acuerdo frente al 34,9%. Según Posada et al. (2022) manifiestan que el Posicionamiento Institucional contó con un respaldo del 80,8%, mientras que los públicos externos estuvieron de acuerdo en un 50,8%, además, los porcentajes de desacuerdo fueron inferiores al 2,5% en ambos casos (pp. 9-10).

En el Perú, las entidades públicas no estuvieron libres de riesgos, es decir, no garantizaron plenamente al 100% la confiabilidad de todo lo que sucedía durante el Cumplimiento de Metas. Ante ello; Vizcarra y Godeau (2021) dicen que las entidades públicas creyeron que el Posicionamiento Institucional les brindó la oportunidad de mejorar su reputación al disminuir los plazos de procesamiento en un 40% y la ejecución subjetiva en un 30% (p. 12). Por ende; el 61% de los fraudes se detectaron internamente, pero solo el 12% fueron prevenidos o corregidos de forma inmediata.

El cumplimiento de metas estuvo ligado a la eficacia, la eficiencia y el posicionamiento institucional de los individuos dentro de las municipalidades, por lo que; la gobernabilidad debió ser apropiada en un mínimo del 75,80%. Según Davies (2022) manifiesta que se logró el

Posicionamiento Institucional mediante la participación activa del personal, la ejecución del trabajo y la aplicación del proceso administrativo (p. 12).

En síntesis; las municipalidades a nivel nacional tuvieron un Posicionamiento Institucional al 63,30% considerado como un nivel alto y adecuado respectivamente (Gil y Marquez, 2023, p. 9).

Según la perspectiva huanuqueña; al simplificar la administración, eliminar requisitos innecesarios y brindar un óptimo soporte público, se logró mejorar el Posicionamiento Institucional al 58,70% (Bazan, 2022, p. 13).

Como se pudo observar; en la Municipalidad Distrital de Huariaca, fue evidente que existe una mala organización de los trabajadores en el área administrativa, así como, un excesivo tiempo para formular y/o planificación el presupuesto anual respectivamente, conjuntamente por que dicha entidad no cuenta con personal altamente capacitado en el distrito.

Ante dicha situación problemática; todo ello se originó por la poca experiencia en el sector público del personal responsable de su cargo respectivo, y peor aún por la falta de capacitación o actualización continua del personal, así también, por el financiamiento apresurado de obras públicas carentes de valor y/o beneficio para la población, solo por cubrir el gasto público asignado.

Ahora bien; si no se realizaba ninguna medida correctiva a corto o mediano plazo, será muy evidente las inadecuadas formulaciones de proyectos y mala planificación del presupuesto anual para obras públicas sin sustento objetivo, por otro lado; debido a la poca capacidad de gasto público, la municipalidad mencionada a menudo en los últimos meses del años prefieren aprobar proyectos, no importa si se encuentran mal formulados, con tal de superar aproximadamente el 75% de gasto, para evitar la reducción en el próximo año.

Por tal motivo, se planteó el problema general: ¿De qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023? Enunciando así como problemas específicos los siguientes: (a) ¿De qué forma se relaciona la Capacitación de Personal con el Posicionamiento Institucional de la

Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?; (b) ¿De qué forma se relaciona la Ejecución Presupuestal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?; (c) ¿De qué forma se relaciona la Productividad Laboral con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?.

En la justificación teórica para Supo (2012) el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco, estuvo teóricamente justificada por abordar y profundizar conocimientos sobre la ejecución presupuestal, lo cual es sumamente importante para la ciencia. Esta investigación aumenta el conocimiento global sobre el cumplimiento de metas y la comprensión del posicionamiento institucional para optimizar el servicio al cliente.

Para la justificación práctica según Hernández y Mendoza (2018) la investigación facilitó la resolución del problema o brinda una estrategia para su solución. Este estudio científico verificó la relación entre “Cumplimiento de Metas” y “Posicionamiento Institucional”. Para identificar debilidades en la administración pública a través de la obtención de datos.

Además; según el fundamento metodológico indicado por Hernández y Mendoza (2018) la justificación metodológica se dió cuando el proyecto generó nuevos métodos de investigación eficiente y precisa. El estudio de investigación fue viable metodológicamente, ya que otros investigadores podrán usar los mismos instrumentos o cuestionarios; ya que fueron verificados por expertos y se pudo recopilar información confiable.

Asimismo; el objetivo general fue: Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Con ese enfoque los objetivos específicos fueron: (a) Establecer de qué forma se relaciona la Capacitación de Personal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023; (b) Establecer de qué forma se relaciona la Ejecución Presupuestal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023; (c) Establecer de qué forma se relaciona la Productividad

Laboral con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Por ello la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Finalmente; las hipótesis específicas que se plantearon fueron las siguientes: (a) Existe relación significativa entre la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023; (b) Existe relación significativa entre la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023; (c) Existe relación significativa entre la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional; Posada et al. (2022) en su investigación titulada: Posicionamiento de la marca UTN desde la percepción de los públicos internos y externos, cuyo principal objetivo fue recabar datos estadísticos en relación con el nivel de reconocimiento, recordación y calidad percibida de la marca UTN, siendo la metodología mixta de alcance relacional descriptiva, donde el instrumento aplicado fue el cuestionario a una selección aleatoria de 778 alumnos, con resultados como que al tener un mayor contacto con la institución la perciben mejor. La conclusión principal del estudio fue, que se ha encontrado que tiene más interacción con la institución y por lo tanto se siente empoderados por ella y sienten afinidad por ella, tienen una mejor percepción de la institución.

Asimismo; Ruiz y Sánchez (2021) en su investigación titulada: Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado, cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre la gestión estratégica y el cumplimiento de metas en la emergencia sanitaria, siendo la metodología un estudio no experimental, transversal y de correlación descriptiva, la muestra involucró a 168 participantes, utilizando un cuestionario y reveló que el 42% tenía un rendimiento bajo, el 40% un rendimiento medio y el 18% un rendimiento alto. El hallazgo principal de la investigación fue que la gestión estratégica está relacionada con el cumplimiento de metas en la emergencia sanitaria, confirmado por el Rho Spearman que arrojó un resultado de 0,716.

De igual manera; Lemoine et al. (2020) en su investigación titulada: La comunicación estratégica institucional para el posicionamiento de la imagen a través de las relaciones públicas: La comunicación estratégica institucional, cuyo principal objetivo fue identificar los elementos fundamentales en el desarrollo de estrategias de comunicación institucional para posicionar la imagen de la ULEAM, siendo la metodología descriptiva, donde la muestra fueron estudiantes y docentes, el instrumento fue la entrevista, con resultados que el 42,7% el sistema de comunicación es eficiente. El estudio finalizó concluyendo que, para tener una influencia y

aprovechar el reconocimiento establecido en la percepción de la audiencia, se debe iniciar el factor del posicionamiento desde la organización interna.

A nivel nacional; Davies (2022) en su investigación titulada: Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, cuyo principal objetivo fue exponer la importancia del clima laboral para lograr que este sea positivo y agradable para sus miembros, teniendo en cuenta habilidades técnicas y blandas necesarias, siendo la metodología descriptiva, donde la muestra fueron las organizaciones, el instrumento fue la entrevista, con resultados que las habilidades las juegan un papel importante en el clima laboral. El hallazgo clave y significativo de la investigación fue que es esencial que el jefe habilite al empleado para participar en proyectos relevantes y de gran envergadura, relacionados con las metas corporativas e institucionales.

Asimismo; Vizcarra y Godeau (2021) en su investigación titulada: El control interno y su relación con el cumplimiento de metas en la gestión de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2019, cuyo principal objetivo fue determinar la relación que existe entre el control interno y el cumplimiento de metas en la gestión municipal, siendo la metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, donde la muestra fue de 30 trabajadores, el instrumento fue la encuesta, con resultados como que hay un vínculo directo y extremadamente significativo entre la administración interna y la realización de objetivos. El resultado principal indicó que la relación entre la administración interna y la obtención de metas es de gran importancia, según el índice Rho de Spearman del 41,4% (significancia = 0,023).

Según; Atencio et al. (2019) en su investigación titulada: Uso de las redes sociales y su relación con el posicionamiento de la imagen corporativa del Gobierno Regional Huánuco en el 2019, cuyo principal objetivo fue determinar la relación que existe entre el uso de las redes sociales y el posicionamiento de la imagen corporativa del GOREHCO, siendo la metodología descriptivo-correlacional y transversal, donde la muestra fue de 44 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario, con resultados como una relación del 74,1% entre la calidad de información y el posicionamiento

institucional. La conclusión principal del estudio fue, que la imagen del GOREHCO en las plataformas sociales está vinculada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de $r = ,891^{**}$.

A nivel local; Bazan (2022) en su investigación titulada: Las obras por administración directa y su incidencia en el cumplimiento de metas del Gobierno Regional Pasco - 2021, cuyo principal objetivo fue determinar de qué manera incide las obras de administración directa frente al cumplimiento de metas en el gobierno regional Pasco, siendo la metodología correlacional, donde la muestra fue de 30 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario, con resultados como las metas trazadas están siendo alcanzadas en un modesto 10,00%. La conclusión principal del estudio fue, que sólo se ve débilmente confirmada por el coeficiente de $r = 0$, que es igual a cero, para descartar especulaciones alternativas se obtuvo el valor de 617 con una significancia de 0.025 ($p > 0.05$).

Asimismo; Alejandro y Palacin (2019) en su investigación titulada: Incidencia de los procesos de contrataciones – ley n°30225 y cumplimiento de metas presupuestales del Gobierno Regional de Pasco – 2019, cuyo principal objetivo fue evaluar de qué manera los procesos de contrataciones – Ley N° 30225 inciden en el cumplimiento de las metas presupuestales del Gobierno Regional de Pasco, siendo la metodología explicativa, donde la muestra fue de 40 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario, con resultados como abastecimiento usa métodos eficientes. El estudio determinó principalmente que hay una conexión entre los factores, dando lugar a que los procedimientos de contratación afecten la consecución de los objetivos presupuestarios del Gobierno Regional de Pasco.

Según; Ambrosio y Condor (2018) en su investigación titulada: Gestión de contrataciones de bienes y servicios y su influencia en el nivel de cumplimiento de las metas presupuestales en el gobierno regional de Pasco-2018, cuyo principal objetivo fue evaluar de qué manera la gestión de contrataciones contribuye en el cumplimiento de metas presupuestarias del Gobierno Regional de Pasco, siendo la metodología explicativa, donde la muestra fue de 50 trabajadores, la encuesta fue la técnica utilizada,

revelando que solo el 38% logra alcanzar sus objetivos. La conclusión principal del estudio fue, que, a pesar del bajo nivel de valor del Rho de Spearman, la gestión de contratos impacta positivamente en maximizar el cumplimiento presupuestario del Gobierno Regional de Pasco.

Con referencia de la Variable 1: Cumplimiento de Metas, Paredes y Santa María (2021) indican que el cumplimiento de metas es un concepto muy popular en la planificación y evaluación del trabajo, y es útil como parte fundamental de la gestión organizacional general (p. 16).

El cumplimiento de metas; es una característica de cualquier organización bien administrada. Gracias a ello, las organizaciones pueden elegir sus modelos a seguir, pero también están facultadas para tomar sus propias decisiones sobre los procedimientos apropiados para cumplir y establecer metas (Paredes y Santa María, 2021, p. 17).

Paredes y Santa María (2021) sustentan que son criterios relevantes de control y monitoreo que permiten evaluar objetivamente la calidad y el avance de la implementación, también son una herramienta razonable para evaluar el valor general de las políticas, servicios y programas (p. 17).

Con la claridad, principalmente se debe asegurar de que, las metas y los objetivos estén claramente priorizados y puedan redefinirse a voluntad para que los empleados no puedan manipular el sistema (Paredes y Santa María, 2021, p. 18).

Para el desafío, la teoría del cumplimiento de metas sugiere que los objetivos son desafiantes pero alcanzables, y que los objetivos simples no inspiran un alto rendimiento, pero si una meta se establece en un nivel imposible en una organización (Paredes y Santa María, 2021, p. 18). Es probable que; se adopte un enfoque inapropiado para alcanzarla, ya que, dicha meta no es razonable, se considera injusta o punitiva, sin embargo, hay excepciones.

El éxito, no es utilizar el desafío como meta, según Paredes y Santa María (2021) indican que como un mecanismo intimidante o amenazante para lograr esa meta (totalmente irrazonable), un enfoque más positivo sería mostrar apoyo mientras se enfatiza la importancia del éxito de la meta, el

fracaso claramente sostenido requiere la atención de la gerencia (p. 19).

En resumen; la entrega final de un proyecto es la forma en que una organización adjudica su ejecución al propietario o entidad que:

Presta sus servicios, con un informe escrito de las actividades que ha realizado la construcción, el uso del presupuesto y el logro de las metas estratégicas del mismo, para habilitar la entidad en necesidad de servicios o el propietario está completamente satisfecho (Paredes y Santa María, 2021, p. 19)

Las entregas de obras, dentro o fuera del plazo establecido, es la información proporcionada a la organización y, como argumentan Paredes y Santa María (2021) que “dentro del plazo, se refiere al plazo de entrega del trabajo que debe ser entregado” (p. 19).

Respecto a la primera dimensión: Capacitación de Personal, Chambilla y Merino (2018) dicen que la capacitación implica de manera activa la transmisión de teorías y experiencias, las formas y maneras hacia la organización, el entorno, las destrezas y competitividades (p. 27).

El adiestramiento cubre cuatro formas de cambio en el comportamiento: transferencia de información, el desafío es transferir información como un conjunto de conocimientos entre los alumnos, desarrollo de competencias, el primer aspecto son las capacidades y conocimientos esenciales para realizar el trabajo actual o potencial en el futuro, cambio positivo en la actitud, transformar la actitud negativa de un empleado mediante el aumento de la motivación o la sensibilidad de los líderes y supervisores, desarrollo de conceptos, ya sea; fomentando la implementación de concepciones en la gestión práctica de la organización o elevando la capacidad propias de promoción, difusión y publicación para desarrollar gerentes con un pensamiento amplio y técnico (Chambilla y Merino, 2018, p. 28).

Sostienen Chambilla y Merino (2018) que se creó con la expectativa de que la capacitación se creara desde el orden constitucional que la eleva a la jerarquía de los derechos sociales, activando movimientos obreros en todas las empresas, profesionalizando esta función, por un lado, y, por otro

lado, comenzado a revisarlo (p. 29).

Chambilla y Merino (2018) indican que la capacitación se entiende como una enseñanza útil fuera del sistema educativo formal, algunas autoridades se refieren a ella como capacitación y educación, mientras que otras se refieren a ella como desarrollo de recursos humanos o educación extraescolar (p. 29).

Respecto a la segunda dimensión: Ejecución Presupuestal, Aliaga y Ramírez (2022) indica que según la Ley General del Sistema Presupuestario del Estado (Nº 28411) se refiere a una herramienta que le permite realizar su gestión con base en la realización de las metas y responsabilidades detalladas en el esquema operativo de la entidad (p. 17).

La ejecución del presupuesto es una etapa muy importante porque en esta etapa se pone en marcha todo, según Aliaga y Ramírez (2022):

Lo planificado, estimado y definido para lograr las metas planteadas. En esta línea de pensamiento, el presupuesto no solo es una herramienta para ejecutar y activar la participación y acción, sino fundamentalmente para hacer operativa la ejecución presupuestaria del personal en el logro de las metas con responsabilidad (pp. 17-19)

Aliaga y Ramírez (2022) mencionan que la planificación es una tarea que describe la capacidad de prever la evolución de las acciones necesarias a llevar a cabo, típicamente encaminadas a ser realizadas de forma lógica, contemplativa, metódica, concreta, cuantificable y en el momento adecuado, con base en realidades de fondo, en torno a objetivos de manera adecuada (p. 19).

Al ejecutar este enfoque presupuestario de implementación, lo más recomendable es desarrollarlo a través de un enfoque de planificación estratégica, ya que esta es la práctica profesional de establecer e identificar metas, siempre enfocándose principalmente en desarrollar acciones (Aliaga y Ramírez, 2022, p. 19).

La manera en que se lleva a cabo el desembolso de fondos públicos se llama ejecución del gasto público e incluye: compromiso, es el acto de

establecer responsabilidades y acuerdos una vez cumplidos y dirigidos todos los requisitos legales para lograr el presupuestario contractual, previa una tarea concluida, devengo, es el acto de establecer una obligación de pago a través de aprobaciones y compromisos asumidos para hacerlo digno del beneficio recibido, luego de haber completado el conjunto de trámites legales y documentación oficial completa, desembolso, se cancelan parcial o totalmente todos los compromisos obtenidos con anterioridad, a través, de asignaciones presupuestarias y se hace necesario implementar todos los documentos formales y normativos en la legislación y requerimientos de la respectiva organización (Aliaga y Ramírez, 2022, p. 19).

De este modo, la gestión de gastos es una práctica vital para el avance y supervisión de las conexiones fiscales que podrían establecerse en vinculación con la gestión gubernamental, esta gestión implica un trámite de inspección y regulación transparente que se adhiere estrictamente a la legalidad y formalidad (Aliaga y Ramírez, 2022, pp. 19-20).

Respecto a la tercera dimensión: Productividad Laboral, Avilés y Gómez (2020) mencionan que la alta productividad significa que con una mínima inversión de trabajo o capital, se puede generar un gran valor económico, así como una mayor productividad significa que se puede producir más a partir de las mismas cosas (p. 32).

El modelo KLEMS, que indica el capital, trabajo, energía, materiales y servicios, es la herramienta utilizada para evaluar la productividad total de los factores, como mencionan Avilés y Gómez (2020) que:

Se podría describirlo como la asociación entre un logro y el período requerido para alcanzar dicho logro. El tiempo, habitualmente un sólido referente, es una escala autosuficiente y ajena a la manipulación humana. El sistema será más eficiente, a medida que disminuya el tiempo empleado para obtener el resultado buscado (p. 33)

Ahora bien; el personal con el talento, valores y comportamientos adecuados, atraer y retener al mejor talento, lograr la plena satisfacción laboral, ser remunerado de forma fija y variable según el mercado y el liderazgo en la planificación organizacional (Avilés y Gómez, 2020, p. 33).

La Normativa de Eficiencia y Competencia en el Trabajo señala que ante un rendimiento insatisfactorio en comparación con la capacidad del trabajador y el desempeño laboral promedio, es justa causa de despido, y para verificar la competencia respectiva, desarrollará su propio sistema de gestión del desempeño, el cual deberá Notifique únicamente al Departamento de Trabajo (Avilés y Gómez, 2020, pp. 34-35).

Como indican Avilés y Gómez (2020) que el gobierno central debe evaluar la productividad de los empleados de diferentes sectores, tanto públicos como privados (p. 35).

Eficiencia, es la aplicación de los medios disponibles para lograr los objetivos definidos, esto se aplica a cualquier organización creada. Comprender las eficiencias que surgen al utilizar menos recursos para lograr los mismos objetivos, Eficacia, toda organización necesita ser eficaz o alcanzar sus objetivos, materializar los frutos del trabajo mediante un bien o servicio que complace al consumidor, por lo tanto, concluye que en el sector público consideran que el indicador es efectivo, Efectividad, ser efectivo no es suficiente, significa lograr el objetivo por los mejores y más económicos medios, la satisfacción del cliente se logra mediante la utilización óptima de los recursos (Avilés y Gómez, 2020, pp. 35-36).

Con referencia de la Variable 2: Posicionamiento Institucional, Atencio et al. (2019) se refiere a la acción de ubicar estratégica y convenientemente su posición en un entorno real o virtual, el posicionamiento es la valoración psicológica de una marca, producto o servicio por parte de los usuarios o clientes, que constituye su rasgo diferenciador entre otros (p. 60).

En una organización o entidad pública, la gestión y gestión de la imagen corporativa es de enorme importancia, lo que la convierte en una herramienta y herramienta de diferenciación y obtención de beneficios corporativos (Atencio et al., 2019, p. 61).

El término identidad corporativa es una combinación de percepciones que un individuo asocia a una entidad, o sea, es el concepto usado para caracterizar o evocar la entidad, es inviable tener una percepción global e

integral de la corporación, por lo tanto, la representación debe estar seccionada (Atencio et al., 2019, p. 63).

Atencio et al. (2019) menciona que se refiere a una estrategia diseñada con el fin de generar y preservar en el pensamiento del usuario algún concepto de la identidad corporativa de una organización en relación con otras entidades (p. 65).

Identidad Corporativa, es la suma de todas las expresiones que utiliza una empresa para dar una perspectiva de su naturaleza, Servicios de Estrategia Corporativa, estos son modelos de decisión que establecen objetivos corporativos, desarrollan políticas clave para lograr esos objetivos y especifican el rango de acciones, Autenticidad Corporativa, se refiere a la difusión transparente, auténtica y objetiva de las características organizacionales (Atencio et al., 2019, p. 65).

La imagen corporativa es importante, crea valor, puede ser como un valor agregado o un punto a favor, contribuye según Atencio et al. (2019):

Una buena imagen al público y por lo tanto se convierte en un activo intangible. Asimismo, ayuda a construir un alto nivel de confianza y una buena relación con el público de usuarios, transmitiendo la seguridad de la calidad de los servicios prestados (p. 68)

Economía del esfuerzo cognitivo, la familiaridad organizacional significa que no es necesario que las personas evalúen todas las alternativas posibles al tomar decisiones, reducción de las opciones, además de ahorrar esfuerzo cognitivo, la identidad corporativa también facilita que las personas elijan una de las opciones disponibles, predicción del comportamiento, a través de la cadena de características que conforman una representación empresarial, el conocimiento de las características organizacionales llevará a los individuos a ser capaces de planificar su comportamiento de alguna manera dependiendo de las circunstancias en las que estén presentes (Atencio et al., 2019, p. 70).

Respecto a la primera dimensión: Simplificación Administrativa, Tinoco y Velasquez (2020) mencionan que “el objetivo es eliminar las barreras sociales o los costos innecesarios que llevan a un rendimiento

inferior en los organismos del gobierno, una de las iniciativas prioritarias a llevar a cabo como corresponde en las entidades públicas para orientar los objetivos y metas” (p. 19).

“A fines de la década de 1980, bajo la administración de Alan García, se promulgó la Ley N° 25035, que introdujo la simplificación administrativa y aparentemente fue vista como una iniciativa política aplicable” (Tinoco y Velasquez, 2020, p. 19).

Tinoco y Velasquez (2020) indican que la referida norma establece que las funciones que desempeña la administración pública se ajustarán a los siguientes principios generales (p. 19). Asimismo; se señala sus principales aplicaciones: La presunción de autenticidad, que rige sus relaciones con los funcionarios y funcionarios públicos y con el público, incluida la presunción de que las personas dicen la verdad, Eliminar requisitos y trámites cuando sus costos económicos para la sociedad superen sus beneficios, El órgano de gobierno está liberado de los diversos procedimientos ejecutivos y tareas formales y tiene la capacidad de enfocarte, monitorear, armonizar y supervisar las labores o tareas.

Tinoco y Velasquez (2020) manifiestan que este es un proceso diseñado para eliminar requisitos y trámites que se consideran innecesarios en el proceso de fiscalización ciudadana (p. 21). Por lo que, existe una: Fase 1: Localización y estructuración de grupos laborales, Fase 2: Formación y sensibilización de agrupaciones laborales, Fase 3: Reconocimiento y jerarquización de procesos para su sencillez, Fase 4: Reconocimiento de los participantes implicados y, finalmente, Fase 5: Diseño del Plan de Acción para la simplificación de trámites administrativos.

Respecto a la segunda dimensión: Comunicación Participativa, Paye (2018) indica que se basa en intereses y necesidades específicas, implementadas en un espacio de interacción humana, en diversos momentos, asimismo, constituyen un conjunto de formas y modos de comunicación destinados a establecer un intercambio efectivo de ideas, productos o servicios a través de compromisos implícitos de recursos y para hacer más sencillo el proceso de decisión (p. 22).

No hay una única explicación para el término estrategia, ya que ha sido sujeto de una gran variedad de interpretaciones. Sin embargo; se pueden identificar cinco conceptos alternativos que, aunque compiten entre sí, tienen una importancia complementaria (Paye, 2018, p. 22).

Estrategia como plan, suele recogerse de forma explícita en un documento formal llamado plan, estrategia como táctica, una estrategia específica diseñada para eludir a un adversario o competidor, política como directriz, específicamente, la política debe estar en consonancia con la conducta, visualizando la táctica como un enfoque, la táctica es cualquier opción viable para posicionar una compañía en su ambiente, ya sea en competencia directa o no, además, al considerar la estrategia como punto de vista, no se trata solo de escoger una posición, sino de consolidar el compromiso en la forma de actuar o responder (Paye, 2018, p. 23).

Paye (2018) manifiesta que la estrategia de comunicación tiene los principios de orden, elección e intervención en una situación dada, una buena estrategia enumerará adónde quiere ir, qué quiere lograr, cuáles son sus objetivos (p. 24).

La comunicación participativa es otra forma de estrategia de comunicación lateral, y la auto persuasión es efectiva e interna:

La composición principal de una serie o conjunto de conductas comunicativas implica la planificación, ordenación, principios de interés, disposición, intercambio de datos y consolidación de datos utilizando sus propias técnicas y estilos de vida necesarios para su sostenibilidad en el tiempo (Paye, 2018, pp. 24-25)

Las estrategias de comunicación y eficacia es el estudio del proceso comunicativo en relación con la fase del mensaje, realizado según:

El momento relevante y clave de la conducta comunicativa y mediante un análisis del contenido para determinar el equilibrio entre ambos. Forma y contenido, así como encuestas a los públicos objetivo para recabar criterios sobre su contenido básico, y así evaluar el impacto de cómo se realiza en la opinión pública, práctica también conocida como post-testing (Paye, 2018, p. 28)

Respecto a la tercera dimensión: Alianzas Estratégicas, Aguirre (2020) dice que la alianza es una capacidad fundamental de una empresa, y como tema estratégico para la alta dirección, surge la necesidad de visualizar las posibles alianzas, los tipos de alianzas a establecer, sus beneficios, riesgos y métricas de gestión (p. 53).

Reconocer los diferentes modelos de cooperación entre dos o más empresas, teniendo en cuenta que el tipo de alianza varía por factores tales como recursos económicos invertidos en la alianza, capacidades técnicas definidas por cada socio (Aguirre, 2020, p. 54).

Desafiar a las instituciones a explorar sus objetivos organizacionales e investigar lo que realmente me ayudó a que mi negocio fuera competitivo en su proceso de principio a fin. Por lo tanto, las funciones de la coalición tienen objetivos (Aguirre, 2020, pp. 54-55).

Permite a las organizaciones prepararse para la planificación del proceso de alianzas, donde las ventajas desempeñan un rol crucial, facilitando la selección de diversas opciones y fortalecer el compromiso de una organización con alianzas innovadoras (Aguirre, 2020, p. 55).

Las organizaciones de todos los sectores ven a las alianzas como una opción para ser más fuertes y competitivas en el mercado en sí:

Consiste en comprender las motivaciones organizacionales para formar alianzas en el mediano y largo plazo, e incluso reconocer firmemente las capacidades de la empresa y las capacidades mencionadas, tales como: aprender el futuro, innovación, tecnologías nuevas y la economía digital (Aguirre, 2020, pp. 61-62)

Un aspecto fundamental en el diseño y selección de socios en esta etapa, según Aguirre (2020) es visualizar con los posibles aliados cuál debe ser el modelo de alianza, los procesos, fases y posibles equipos de integración, la gestión y desarrollo de la ejecución de la alianza (p. 63).

III. METODOLOGÍA

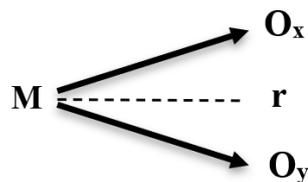
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Como sustentan Hernández y Mendoza (2018) la investigación fue de tipo aplicada “en consecuencia, la relación o interconexión entre las variables analizadas se determinó a través de los descubrimientos del cálculo, así, no hubo ningún tipo de alteración de la variable, es decir, no se intervino en el impacto de las características observadas” (p. 36).

3.1.2. Diseño de investigación

No se altera ninguna de las variables en los estudios no experimentales y de diseño transaccional, según Hernández y Mendoza (2018) “para estudiar los fenómenos hay que observarlos en su entorno natural; para producir resultados que sean comprensibles, es necesario realizar una serie de actos y reacciones en condiciones controladas” (p. 82).



Donde:

M = Muestra

O_x = Cumplimiento de Metas

O_y = Posicionamiento Institucional.

R = Relación (Coef. de Correlación de Spearman).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cumplimiento de Metas.

Definición conceptual: Se define al “involucrar a los colaboradores en el establecimiento de metas, relacionándolo con la motivación y eficiencia, para que vean cómo su trabajo impacta en el éxito de la empresa” (Tinoco y Velasquez, 2020, p. 18).

Definición operacional: Fue una colección de datos cualitativos contrastados con los datos recolectados del Cumplimiento de Metas. Para

medir efectivamente la variable mencionada, se midió sus 3 dimensiones: Capacitación de Personal, Ejecución Presupuestal y Productividad Laboral.

Dimensiones: Capacitación de personal, Ejecución presupuestal y Productividad laboral.

Indicadores: capacitación frecuente, trabajo en equipo, desarrollo profesional, necesidades básicas, planificación de gastos, control de proyectos, recursos públicos, ética profesional y desempeño laboral.

Escala: Ordinal (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

Variable 2: Posicionamiento Institucional.

Definición conceptual: Se basa en como “busca representar y comunicar a las instituciones o personas a su audiencia, con el fin de obtener comprensión, apoyo, reconocimiento, visibilidad y una percepción favorable” (Paredes y Santa María, 2021, p. 19).

Definición operacional: Fue una colección de datos cualitativos contrastados con los datos recolectados del Posicionamiento institucional. Para medir efectivamente el Posicionamiento institucional, se midió sus 3 dimensiones: Simplificación Administrativa, Comunicación Participativa y Alianzas Estratégicas

Dimensiones: Simplificación administrativa, Comunicación participativa y Alianzas estratégicas.

Indicadores: atención oportuna, plazos preestablecidos, trámites eficientes, comunicación frecuente, información precisa, resolución de conflictos, convenios externos, estrategias de cooperación y proyectos grupales.

Escala: Ordinal (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

“Estuvo formado por un grupo de individuos o componentes que muestran ciertos atributos específicos (normas de elección: admisión y rechazo), que fueron analizados por el experto en la materia y permitieron

generalizaciones a partir de la observación de la muestra” (Hernández y Mendoza, 2018, pp. 85-86).

Población de estudio: La población incluyó 1875 usuarios al mes, que acudieron a la Municipalidad Distrital de Huariaca y, por ende; fueron parte de esta. Hubo un 86,5% de usuarios, que acudieron frecuentemente a la entidad antes mencionada.

Tipo de población: La población fue limitada y convenientemente accesible para la investigación científica actual.

Criterio de Inclusión:

- Mayores de edad.
- Domicilio en Huariaca – Pasco.
- Usuario de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

Criterio de Exclusión:

- Menores de edad.
- Domicilio fuera de Huariaca – Pasco.
- No tener relación con la Municipalidad Distrital de Huariaca.

3.3.2. Muestra

Según Supo (2012) en su obra titulada "Metodología de la Investigación Científica", el número de participantes fue de 164 usuarios, que acudían a la Municipalidad Distrital de Huariaca respectivamente.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = 1875 (número total de USUARIOS)

Z = 1.96 (95% de Confiabilidad)

p = 0.865 (86.5% de Probabilidad de ocurrencia USUARIO)

q = 0.135 (13.5% de Probabilidad de no ocurrencia USUARIO)

e = 0.05 (5% del margen de error que se prevé cometer)

$$n = \frac{1875 \times 1.96^2 \times 0.865 \times 0.135}{0.05^2 \times 1874 + 1.96^2 \times 0.865 \times 0.135} = \frac{841.13}{5.1336} = 163.85 \rightarrow \boxed{n = 164}$$

3.3.3. Muestreo

La muestra de los usuarios que acuden a la Municipalidad Distrital de Huariaca se determinó de manera probabilística, bajo un enfoque de muestreo aleatorio simple, debido a que, la investigadora de este estudio científico tendrá acceso a la información requerida.

Unidad de análisis: Los usuarios (personas o ciudadanos) que visitan regularmente la Municipalidad Distrital de Huariaca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

“Para recabar información para el estudio, se recurrió a la estrategia de utilizar la **encuesta**, obteniendo así datos valiosos a partir de las respuestas proporcionadas por los clientes acorde a las indagaciones del investigador” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 93).

Tabla 1

Técnicas e Instrumentos de recolección y procesamiento de datos

TÉCNICA DE RECOJO DE DATOS	INSTRUMENTOS
- Encuesta	- Cuestionario
Técnicas de procesamiento y análisis de datos	Instrumentos
- SPSS	- Para procesar los datos
- Word	- Redacción de la investigación
Técnicas de presentación de datos	Instrumentos
- Cuadros estadísticos	- Presentación de datos procesados
- Tablas	- Presentación según resultados estadísticos
- Pruebas estadísticas	- Estadística descriptiva y estadística inferencial

Nota: Elaboración, propia.

Instrumento

Se eligió y se validó este instrumento para la investigación debido al problema planteado en capítulos anteriores:

El cuestionario fue válido y confiable para encuestar a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca de forma respectiva.

Según el cuestionario de Cumplimiento de Metas (Anexo N.º 02): el instrumento físico incluyó el título, la introducción, las instrucciones, la explicación del desarrollo y los objetivos del estudio. Se establecen y

mencionan las 3 dimensiones (Capacitación de Personal, Ejecución Presupuestal y Productividad Laboral) y sus correspondientes 15 ítems relacionados con la característica analizada.

Según el cuestionario de Posicionamiento Institucional (Anexo N.º 03): el instrumento físico incluyó el título, la introducción, las instrucciones, la explicación del desarrollo y los objetivos del estudio. Se establecen y mencionan las 3 dimensiones (Simplificación Administrativa, Comunicación Participativa y Alianzas Estratégicas) y sus correspondientes 15 ítems relacionados con la característica analizada.

Tabla 2

Escala de medición para el instrumento de recolección de datos

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

Nota: Elaboración, propia.

Validación de instrumento

Los asesores universitarios evaluaron con criterios de relevancia, claridad y pertinencia el instrumento que hace medible la variable.

Tabla 3

Validación del instrumento por juicio de expertos

Experto(a)	Observaciones	Puntaje
Mg. Linares Beraun, Giovanni	Si hay suficiencia y es aplicable	Muy alto
Dr. Anibal Rivero, Rafael Antonio	Si hay suficiencia y es aplicable	Muy alto
Dr. García Yovera, Abraham José	Si hay suficiencia y es aplicable	Muy alto

Nota: Elaboración, propia.

Confiabilidad del Instrumento

Se realizó una evaluación de confiabilidad al instrumento empleando el alfa de Cronbach, el cual comprobó la pertinencia de las cuestiones a través de una medida, en este caso, la escala de Likert. Este coeficiente formó parte del análisis de la estructura que simbolizaron las variables y dimensiones, usando la herramienta de análisis estadístico SPSS v26.0.

La precisión se evaluó midiendo el coeficiente con los valores:

Tabla 4

Escala de medición para la validación del instrumento

< 0.50	0.60 – 0.69	0.70 – 0.79	0.80 – 0.89	0.90 – 1.0
No se acepta	Baja	Moderada	Adecuada	Muy Satisfactoria

Nota: Elaboración, propia.

Por ende; se procedió a analizar la confiabilidad de cada instrumento:

Tabla 5

Estadística de confiabilidad (V1) "Cumplimiento de metas"

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,912	15

Nota: Elaboración, propia.

La variable cumplimiento de metas se conformó por 15 preguntas del cuestionario y obtuvo un coeficiente de 0,912, señalando una conformidad insuperable que superó la evaluación de fiabilidad.

Tabla 6

Estadística de confiabilidad (V2) "Posicionamiento institucional"

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,893	15

Nota: Elaboración, propia.

La variable posicionamiento institucional se conformó por 15 preguntas del cuestionario y obtuvo un coeficiente de 0,893, señalando una conformidad insuperable que superó la evaluación de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Según Hernández y Mendoza (2018) dice que fue necesario obtener la autorización y permisos correspondientes de la Municipalidad Distrital de Huariaca para llevar a cabo el estudio. De igual manera, el equipo de encuestadores recibió una capacitación completa para utilizar los instrumentos. Se requirió permiso, consentimiento informado y autorización de los participantes antes de usar los instrumentos, coordinando la fecha con las autoridades de la entidad pública correspondiente.

A lo largo de todo el análisis científico, se aseguró la excelencia de los dispositivos de captura de datos. Una inspección ininterrumpida posibilitó la debida recopilación de la información.

Recolección de los datos. El formulario se dirigió a los 164 usuarios que asistían a la Municipalidad Distrital de Huariaca durante la atención.

Análisis de los datos. Las respuestas de los instrumentos fueron examinadas exhaustivamente para asegurar su autenticidad y validez.

El ordenamiento de la información. En este paso se depuró la información revisando los datos de trabajo de campo para ajustar los datos

de primera fuente o conocido como “fuente directa”.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el método estadístico para analizar los datos recogidos.

Manejo de la información; se hizo uso de la versión 26.0 de SPSS y de MS Excel 365 para la codificación de los informes, crear una plataforma de datos y registrar los datos del instrumento, asegurando el emparejamiento de los instrumentos aplicados.

Gestión de la información; fue ejecutado a través de la repartición de frecuencias de los componentes de investigación científica.

Formación de conjuntos de signos o valores; que simbolizan los datos, normalmente a través de números o letras; todo esto es el proceso de codificación y tabulación.

Como indican Hernández y Mendoza (2018) los resultados del análisis descriptivo se mostraron en cuadros con datos de los cuestionarios, obtenidos de la muestra completa que representa al 100% del total de participantes.

3.7. Aspectos éticos

Se procedió con el estudio en estricta adherencia a los métodos académicos, solicitando los permisos para la recopilación de datos, sin alterar la información. Todo ello, de acuerdo con lo establecido por el Código de Ética de la prestigiosa Universidad César Vallejo, ratificado mediante la Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV, el 19/07/2022.

La iniciativa de estudio científico es única y auténtica, impulsando la aportación de los investigadores a la sociedad y respetando las directrices investigativas en el mundo científico. La selección de los usuarios de la municipalidad distrital fue imparcial, equitativa y sin prejuicios ni preferencias, respetando su autonomía.

La moralidad científica se basó en la utilización adecuada del razonamiento con el objetivo de eludir sucesos perjudiciales que lo dañen.

Por eso; se protegió la autoría del contenido siguiendo las pautas APA y utilizando citas directas de expertos, facilitando así la obtención de

un entendimiento exacto y conciso para el análisis. El emprendimiento de la investigación se realizó de forma ética y responsable para evitar comprometer la solidez de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general: Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 7

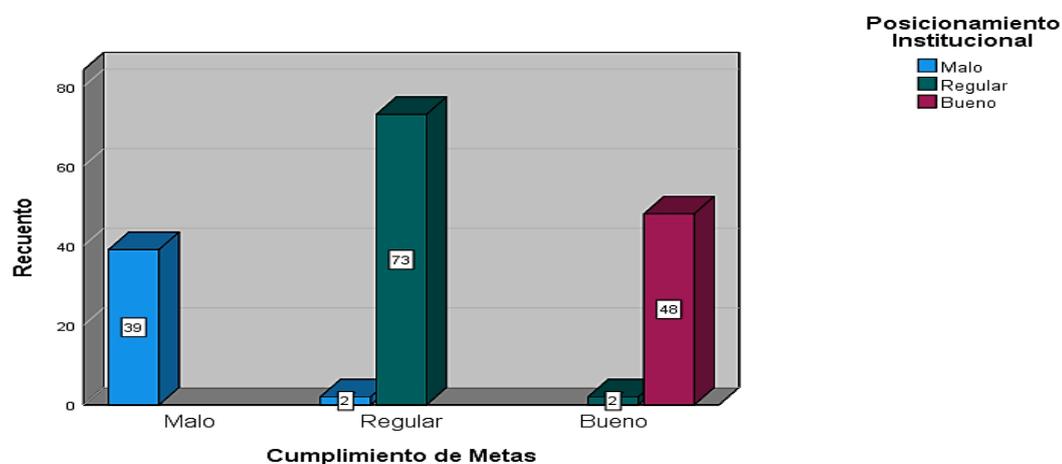
(V1) Cumplimiento de metas * (V2) Posicionamiento institucional

		Posicionamiento Institucional				
		Mala	Regular	Buena	Total	
Cumplimiento de Metas	Malo	Recuento	39	0	0	39
		% del total	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	Recuento	2	73	0	75
		% del total	1,2%	44,5%	0,0%	45,7%
	Bueno	Recuento	0	2	48	50
		% del total	0,0%	1,2%	29,3%	30,5%
Total	Recuento	41	75	48	164	
	% del total	25,0%	45,7%	29,3%	100,0%	

Nota: Elaboración, propia.

Figura 1

(V1) Cumplimiento de metas * (V2) Posicionamiento institucional



Nota: Elaboración, propia.

Interpretación:

La información de tabla 7 muestra que el 44.5% (73) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 29.3% (48) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables, solo un 23.8% (39) de los usuarios ubicaron a las variables en el rango malo, por tal motivo, el trabajo en equipo y el desempeño deben ser optimizados.

Objetivo específico 1: Establecer de qué forma se relaciona la Capacitación de Personal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 8

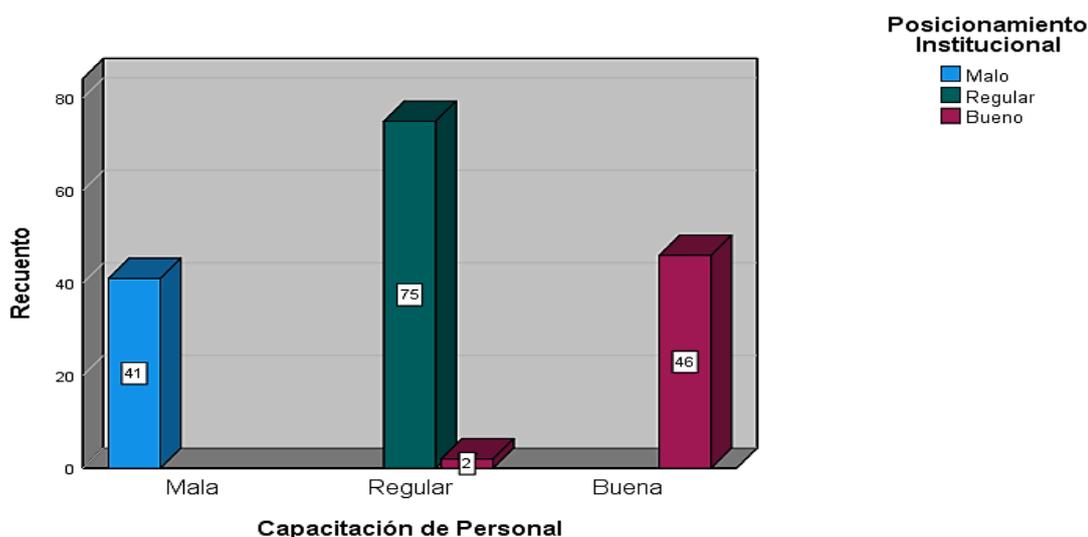
(D1) Capacitación de personal * (V2) Posicionamiento institucional

			Posicionamiento Institucional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Capacitación de Personal	Mala	Recuento	41	0	0	41
		% del total	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	0	75	2	77
		% del total	0,0%	45,7%	1,2%	47,0%
	Buena	Recuento	0	0	46	46
		% del total	0,0%	0,0%	28,0%	28,0%
Total	Recuento	41	75	48	164	
	% del total	25,0%	45,7%	29,3%	100,0%	

Nota: Elaboración, propia.

Figura 2

(D1) Capacitación de personal * (V2) Posicionamiento institucional



Nota: Elaboración, propia.

Interpretación:

La información de tabla 8 muestra que el 45.7% (75) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 28.0% (46) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables, solo un 25.0% (41) de los usuarios ubicaron a las variables en el rango malo, así, la capacitación y desarrollo laboral deben ser optimizados.

Objetivo específico 2: Establecer de qué forma se relaciona la Ejecución Presupuestal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 9

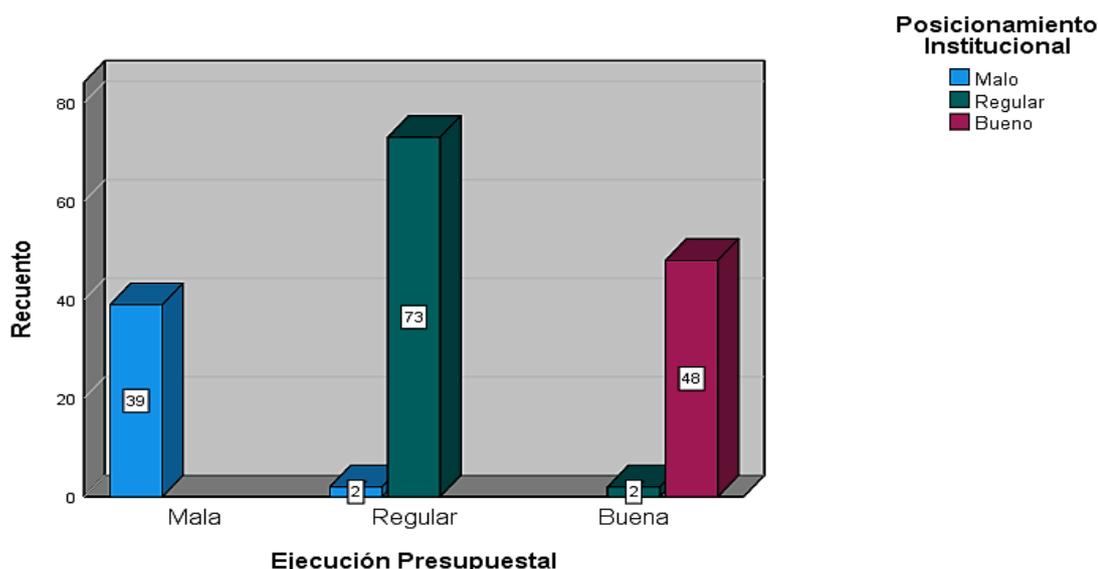
(D2) Ejecución presupuestal * (V2) Posicionamiento institucional

			Posicionamiento Institucional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Ejecución Presupuestal	Mala	Recuento	39	0	0	39
		% del total	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	Recuento	2	73	0	75
		% del total	1,2%	44,5%	0,0%	45,7%
	Buena	Recuento	0	2	48	50
		% del total	0,0%	1,2%	29,3%	30,5%
Total		Recuento	41	75	48	164
		% del total	25,0%	45,7%	29,3%	100,0%

Nota: Elaboración, propia.

Figura 3

(D2) Ejecución presupuestal * (V2) Posicionamiento institucional



Nota: Elaboración, propia.

Interpretación:

La información de tabla 9 muestra que el 44.5% (73) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 29.3% (48) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables, solo un 23.8% (39) de los usuarios ubicaron a las variables en el rango malo, por tal motivo, el priorizar y ejecutar proyectos deben ser optimizados.

Objetivo específico 3: Establecer de qué forma se relaciona la Productividad Laboral con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 10

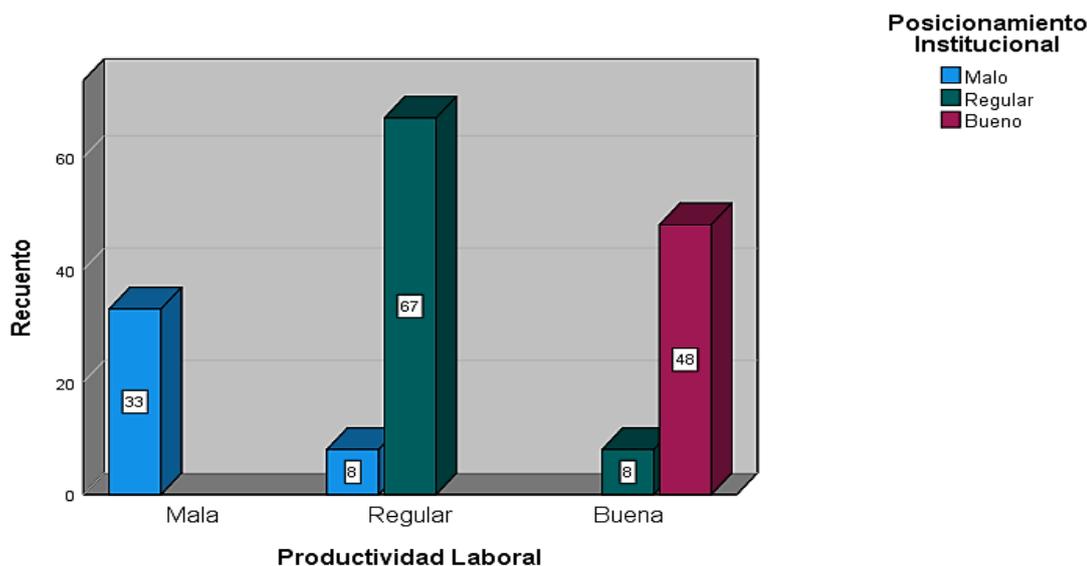
(D3) Productividad laboral * (V2) Posicionamiento institucional

		Posicionamiento Institucional				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Productividad Laboral	Mala	Recuento	33	0	0	33
		% del total	20,1%	0,0%	0,0%	20,1%
	Regular	Recuento	8	67	0	75
		% del total	4,9%	40,9%	0,0%	45,7%
	Buena	Recuento	0	8	48	56
		% del total	0,0%	4,9%	29,3%	34,1%
Total	Recuento	41	75	48	164	
	% del total	25,0%	45,7%	29,3%	100,0%	

Nota: Elaboración, propia.

Figura 4

(D3) Productividad laboral * (V2) Posicionamiento institucional



Nota: Elaboración, propia.

Interpretación:

La información de tabla 10 muestra que el 40.9% (67) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 29.3% (48) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables, solo un 20.1% (33) de los usuarios ubicaron a las variables en el rango malo, por tal motivo, la eficiencia y eficacia pública deben ser optimizadas.

4.2. Estadística inferencial

En la prueba de normalidad, se realizó una comparación entre la distribución acumulativa de la muestra representativa y la que se anticipaba para datos normales. Si la discrepancia resultaba ser significativa, la prueba desechaba la suposición básica de normalidad en la población analizada.

Tabla 11

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cumplimiento de metas (V1)	,231	164	<,001	,808	164	<,001
Posicionamiento Institucional (V2)	,230	164	<,001	,809	164	<,001

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

Tabla 12

Medida sobre significancia (regularidad)

Parámetros de normalidad	
V1 Sig. = 0,500	< α = 0,05
V2 Sig. = 0,500	< α = 0,05

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

Tabla 13

Criterios del estadístico de prueba (normalidad)

Tipo	Calificativo	Situación a emplear
Paramétrico	r de Pearson	Sig. V1 y V2 \geq 0,05
No Paramétrico	Rho de Spearman	Sig. V1 y V2 < 0,05

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

En vista que los 164 usuarios supera considerablemente los 50, se optó por emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se descubrió un p-valor de 0,001, situada debajo del umbral de $\alpha = 0,05$. Esto evidencia que la información es **No Paramétrica**, señalando la imperativa necesidad de implementar la Prueba de Hipótesis (Correlación del Rho de Spearman).

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 14*Correlación entre (V1) Cumplimiento de metas & (V2) Posicionamiento institucional*

			Cumplimiento de Metas	Posicionamiento Institucional
Rho de Spearman	Cumplimiento de Metas	Coefficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	164	164
	Posicionamiento Institucional	Coefficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	164	164

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

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

Interpretación:

La correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,978 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que existe una relación significativa entre el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 15*Correlación entre (D1) Capacitación de personal & (V2) Posicionamiento institucional*

			Capacitación de Personal	Posicionamiento Institucional
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	164	164
	Posicionamiento Institucional	Coefficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	164	164

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

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

Interpretación:

La correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,988 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que existe una relación significativa entre la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 16

Correlación entre (D2) Ejecución presupuestal & (V2) Posicionamiento institucional

			Ejecución Presupuestal	Posicionamiento Institucional
Rho de Spearman	Ejecución Presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	164	164
	Posicionamiento Institucional	Coeficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	164	164

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

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

Interpretación:

La correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,978 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que existe una relación significativa entre la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Tabla 17*Correlación entre (D3) Productividad laboral & (V2) Posicionamiento institucional*

			Productividad Laboral	Posicionamiento Institucional
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	164	164
	Posicionamiento Institucional	Coefficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	164	164

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

Nota: Fuente, Software SPSS 26.0. Elaboración, propia.

Interpretación:

La correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,918 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que existe una relación significativa entre la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el Objetivo General del estudio científico: Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Los principales hallazgos confirman la aceptación estadística de la hipótesis de investigación, debido a que, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,978 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que, existe una relación favorable entre el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional.

Por ende; es semejante con Ruiz y Sánchez (2021) por la conclusión que, la gestión estratégica está relacionada con el cumplimiento de metas durante la emergencia sanitaria, confirmado por el Rho Spearman que arrojó un resultado de 0,716, asimismo, con Vizcarra y Godeau (2021) por la conclusión que, el Rho de Spearman de 41,4% (sig. = 0,023), la relación entre control interno y cumplimiento de metas se muestra altamente significativa, con Bazan (2022) por la conclusión que, sólo se ve débilmente confirmada por el coeficiente de $r = 0$, que es igual a cero, para descartar especulaciones alternativas se obtuvo el valor de 617 con una significancia de 0.025 ($p > 0.05$), ya que, un apropiado alcance de objetivos estratégicos e institucionales optimiza la satisfacción de los usuarios, lo que, genera confianza y bienestar.

Así mismo; el cumplimiento de metas de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Pasco trae beneficios administrativos, incluyendo el fortalecimiento de la administración estratégica y dirección de personal, mejora en el aprovisionamiento y bienestar de los usuarios. Además; la municipalidad puede recibir incentivos a través de transferencia de tecnología condicionada al logro de objetivos del programa de incentivos. Así, según Paredes y Santa María (2021) se puede fortalecer la imagen y posicionamiento institucional, fomentando la participación ciudadana en la gestión eficiente de los recursos públicos. Los incentivos laborales son recursos públicos transferidos a la municipalidad con la condición de cumplir metas específicas. Pueden relacionarse con el manejo de presupuesto, la simplificación administrativa, el

control interno y el aprovisionamiento de bienes y servicios, entre otros.

En base con el Objetivo Específico 1 del estudio científico: Establecer de qué forma se relaciona la Capacitación de Personal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Los principales hallazgos confirman la aceptación estadística de la hipótesis de investigación, debido a que, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,988 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que, existe una relación favorable entre la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional.

No obstante; es semejante con Lemoine et al. (2020) por la conclusión que, el factor que influye en el posicionamiento debe comenzar internamente para tener un impacto y beneficiarse del reconocimiento que se establece en la mente del público, con Alejandro y Palacin (2019) por la conclusión que, existe una correlación débil entre la variable independiente y dependiente, lo cual los procesos de contratación afectan el logro de las metas presupuestales del Gobierno Regional de Pasco, ya que, la gestión adecuada del personal incrementa su desarrollo personal o profesional, teniendo en consideración que el desempeño público depende tanto del trabajo en equipo y coordinación.

Ahora bien; la capacitación de personal en el posicionamiento institucional de la municipalidad busca mejorar las habilidades y conocimientos de los funcionarios para contribuir de manera efectiva a la misión, objetivos estratégicos y metas específicas. Además; como indica Chambilla y Merino (2018) se centra en la capacitación laboral de los empleados para cumplir con los objetivos estratégicos a corto plazo y mejorar la imagen en la municipalidad. Por consecuente; formar y fortalecer al personal de forma constructiva, efectiva y profesionalmente puede impactar positivamente la imagen institucional y percepción de una entidad pública o servicio ante los usuarios respectivos.

En base con el Objetivo Específico 2 del estudio científico: Establecer de qué forma se relaciona la Ejecución Presupuestal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Los principales hallazgos confirman la aceptación estadística de la hipótesis de investigación, debido a que, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,978 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que, existe una relación favorable entre la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional.

Ahora bien; es semejante con Posada et al. (2022) por la conclusión que, se ha encontrado que tiene más interacción con la institución y por lo tanto se siente empoderados por ella y sienten afinidad por ella, tienen una mejor percepción de la institución, con Ambrosio y Condor (2018) por la conclusión que, a pesar del bajo nivel de valor del Rho de Spearman, la gestión de contratos impacta positivamente en maximizar el cumplimiento presupuestario del Gobierno Regional de Pasco, ya que, la formulación de proyectos públicos, depende en su gran mayoría por el establecimiento adecuado de las necesidades de la ciudadanía.

No obstante; la ejecución presupuestal en una municipalidad mejora la transparencia y eficiencia del uso de los recursos públicos para proyectos y programas en beneficio de la comunidad en general. Por lo que; facilita el monitoreo y manejo de los fondos gubernamentales, además de impulsar la toma de decisiones en iniciativas del sector público. En sí; una ejecución presupuestal adecuada mejora la imagen y la confianza de la municipalidad frente a la ciudadanía y otros actores del sector público. Así también; como Aliaga y Ramírez (2022) sustenta es relevante notar que la ejecución presupuestal no siempre está bien realizada en todas las municipalidades. Diferentes municipalidades locales han tenido dificultades en ejecutar su presupuesto para proyectos en los primeros cuatro meses del año. Por lo que; en general, las municipalidades deben implementar un control interno efectivo y adecuado para asegurar la correcta ejecución del presupuesto.

En base con el Objetivo Específico 3 del estudio científico: Establecer de qué forma se relaciona la Productividad Laboral con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

Los principales hallazgos confirman la aceptación estadística de la hipótesis de investigación, debido a que, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,978 con un nivel de relevancia menor de 0,001, corroborando así que, existe una relación favorable entre la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional.

Mientras que; es semejante con Davies (2022) por la conclusión que, es crucial que el empleador permita al trabajador involucrarse en proyectos importantes y de amplio alcance con referencia de las metas (objetivos) organizacionales e institucionales, con Atencio et al. (2019) por la conclusión que, las redes sociales relacionan con el posicionamiento de la imagen del GOREHCO, con un valor de correlación de Rho de Spearman de $r = ,891^{**}$, ya que, en base a un ambiente organización apropiado el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos optimizan los procesos clave y estratégicos para la toma de decisiones en general.

Por último; el incremento de la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca beneficia tanto al desarrollo y progreso organizacional como al económico de la institución pública y su personal administrativo. Diversos y variados informes públicos han analizado la conexión entre productividad laboral y aspectos como motivación, clima laboral y gestión logística en diversas municipalidades. Por eso, para Avilés y Gómez (2020) la productividad laboral se puede medir mediante encuestas estructuradas que contienen preguntas cerradas para medir variables diversas. Así; aumentar la productividad laboral favorece la eficiencia en la gestión de proyectos y programas sociales, lo que mejora la calidad de los servicios públicos y la satisfacción de la comunidad.

Por tal motivo; en síntesis, una buena reputación institucional genera más confianza y credibilidad, lo que fomenta una mayor participación ciudadana y apoyo a los proyectos y programas municipales.

VI. CONCLUSIONES

Los fundamentos de las conclusiones se basan en los metas, como:

Primera. Sobre el Objetivo General, se puede concluir que, el Cumplimiento de Metas se relaciona significativamente con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023. Además, qué; un 44.5% (73) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 29.3% (48) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables.

Segunda. Sobre el Objetivo Específico 1, se puede concluir que, la Capacitación de Personal se relaciona significativamente con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023. Además, qué; un 45.7% (75) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 28.0% (46) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables.

Tercera. Sobre el Objetivo Específico 2, se puede concluir que, la Ejecución Presupuestal se relaciona significativamente con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023. Además, qué; un 44.5% (73) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 29.3% (48) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables.

Cuarta. Sobre el Objetivo Específico 3, se puede concluir que, la Productividad Laboral se relaciona significativamente con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023. Además, qué; un 40.9% (67) de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca ubicaron la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional en el rango regular y un 29.3% (48) en el rango bueno, por ello; existe una fuerte correlación entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

La investigación determinó y estableció principales puntos científicos, por ende, se pueden recomendar los siguientes aspectos clave:

Primera. El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco debe tomar en cuenta la siguiente recomendación, con referencia del Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional, se debería establecer objetivos estratégicos de corto y/o mediano plazo, con la formulación de indicadores de control, no solo económico o financieros también sociales.

Segunda. El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco debe tomar en cuenta la siguiente recomendación, con referencia de la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional, se debería implementar talleres y/o seminarios de forma trimestral o semestral, con la finalidad de reforzar e impulsar los talentos propios del personal.

Tercera. El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco debe tomar en cuenta la siguiente recomendación, con referencia de la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional, se debería realizar la formulación de los proyectos públicos mediante herramientas de análisis estratégicas como la matriz FODA, el mapa de empatía o afín.

Cuarta. El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco debe tomar en cuenta la siguiente recomendación, con referencia de la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional, se debería rediseñar los procesos clave estratégicos y operativos, con la finalidad de reorientar las tareas y actividades hacia el alcance de objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aguirre, E. C. (2020). *Las alianzas como opción estratégica para la competitividad de las cajas de compensación familiar* [Tesis magistral, Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/6865>
- Alejandro, K. L., & Palacin, K. E. (2019). *Incidencia de los procesos de contrataciones – ley n°30225 y cumplimiento de metas presupuestales del Gobierno Regional de Pasco – 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1820>
- Aliaga, N., & Ramírez, M. F. (2022). *Ejecución Presupuestal y la Calidad de Gasto Público en la Municipalidad Distrital de Oxamarca – Cajamarca 2020* [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2300>
- Ambrosio, G. A., & Condor, K. N. (2018). *Gestión de contrataciones de bienes y servicios y su influencia en el nivel de cumplimiento de las metas presupuestales en el gobierno regional de Pasco-2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/648>
- Ambrosio, R., Asencio, N., Cano, A., Peralta, D., Ramírez, D., & Valdez, S. (2022). La importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de metas organizacionales. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.8082>
- Atencio, A. M., Godoy, J. A., & Rosario, C. (2019). *Uso de las redes sociales y su relación con el posicionamiento de la imagen corporativa del Gobierno Regional Huánuco en el 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5974>
- Avilés, S. M., & Gómez, F. B. (2020). *Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – Satipo, 2019* [Tesis de grado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3163967>
- Bazan, N. M. (2022). *Las obras por administración directa y su incidencia en el cumplimiento de metas del Gobierno Regional Pasco—2021* [Tesis

- magistral, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3094>
- Chambilla, Y. R., & Merino, F. (2018). *Capacitación de los trabajadores y calidad del servicio en la Municipalidad distrital de Zorritos, Región Tumbes, 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/319>
- Davies, E. E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(49), Article 49.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Diekman, A. B., Joshi, M. P., & Benson, T. M. (2020). Chapter Four - Goal congruity theory: Navigating the social structure to fulfill goals. *Advances in Experimental Social Psychology*, 62, 189-244.
<https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2020.04.003>
- Gil, C. R., & Marquez, H. Y. (2023). Marketing 4.0 para fortalecer posicionamiento de servicios que ofrece Instituto Pukara Crecimiento y Desarrollo en Región La Libertad, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*, 1(1), 27-42.
- Gutiérrez, R. A., & Gutiérrez, F. A. (2020). Ejecución de Obras y el Cumplimiento de la Normativa Vigente en las Municipalidades. *Revista de Investigaciones*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i4.2327>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª ed.). Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Ibarra, E. I. (2018). *Factores asociados a la comunicación participativa en el presupuesto participativo de la municipalidad distrital de Cátac – Recuay, 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3445>
- Lekagul, A., Chattong, A., Rueangsom, P., Waleewong, O., & Tangcharoensathien, V. (2022). Multi-dimensional impacts of Coronavirus disease 2019 pandemic on Sustainable Development Goal achievement. *Globalization and Health*, 18(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12992-022-00861-1>
- Lemoine, F. Á., Villacis, L. M., Carvajal, G. V., & Almeida, E. V. (2020). La comunicación estratégica institucional para el posicionamiento de la imagen a través de las relaciones públicas: La comunicación estratégica

- institucional. *Revista Científica Sinapsis*, 3(18), Article 18.
<https://doi.org/10.37117/s.v3i18.247>
- Manhas, P. S. (2010). Strategic Brand Positioning Analysis through Comparison of Cognitive and Conative Perceptions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 15(29), 15-34.
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El Coeficiente de Correlacion de los Rangos de Spearman Caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19.
- Mignerat, M., & Rivard, S. (2009). Positioning the Institutional Perspective in Information Systems Research. *Journal of Information Technology*, 24(4), 369-391. <https://doi.org/10.1057/jit.2009.13>
- Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). Aplicación de los coeficientes correlacion de Kendall y Spearman. *Agrollanía*, 13.
<https://biblat.unam.mx/es/revista/agrollania/articulo/aplicacion-de-los-coeficientes-correlacion-de-kendall-y-spearman>
- Pal, A., & Ohja, A. K. (2017). Institutional Isomorphism due to the Influence of Information Systems and Its Strategic Position | Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research. *ACM Conferences*, 147-154. <https://doi.org/10.1145/3084381.3084395>
- Paredes, A., & Santa María, F. S. (2021). *Gestión de almacén y su influencia en el cumplimiento de metas en la empresa F&P Constructora ENALTA S.A.C., periodo 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3060678>
- Paye, M. (2018). *Estrategias de comunicación que emplea la Oficina de Relaciones Públicas e Imagen Institucional en la formación de imagen institucional de la Municipalidad Provincial de Lampa 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/9318>
- Ponce, J. E., Palacios, D. L., Solis, V. J., Villafuerte, W. O., Villamarin, W. H., & Álvarez, C. A. (2020). El marketing digital y su impacto en el posicionamiento de la marca ciudad: Manta - Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*,

- 5(5), 27-59. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.184>
- Posada, J., Acosta, M., & Loaiza, S. (2022). Posicionamiento de la marca UTN desde la percepción de los públicos internos y externos. *Revista Ecos de la Academia*, 8(16), Article 16. <https://doi.org/10.53358/ecosacademia.v8i16.769>
- Richardson, N., & Cassop, M. (2019). A new positioning framework for organizational value: Juxtaposing organizational value positions with customer centricity. *Strategic Change*, 28(2), 123-132. <https://doi.org/10.1002/jsc.2253>
- Rodriguez, R., Svensson, G., & Eriksson, D. (2018). Organizational positioning and planning of sustainability initiatives: Logic and differentiators. *International Journal of Public Sector Management*, 31(7), 755-774. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-05-2017-0142>
- Ruiz, E., Choy, W., & Alejandría, C. A. (2023). Gestión de procesos y cumplimiento de metas institucionales del IESTP Nor Oriental de la Selva, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4829
- Ruiz, E., Saldaña, C. A., Saavedra, F., Flores, K., & Delgado, J. M. (2021). Gestión municipal y cumplimiento de la meta 4 en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Article 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.946
- Ruiz, T. B. (2023). Propuesta de gestión estratégica para el cumplimiento de metas sanitarias en la Municipalidad Provincial de El Dorado 2019–2022 | RClimatol. *Revista de Climatología*, 23. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1350-1372>
- Ruiz, T. B., & Sánchez, K. (2021). Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Article 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.957
- Salas, D. (2009). The position inside the Institutional Communications System: Beyond the discourse. *Punto Cero*, 14(18), 33-42.
- Schmitt, A., Gielnik, M. M., & Seibel, S. (2019). When and how does anger during goal pursuit relate to goal achievement? The roles of persistence and action

- planning. *Motivation and Emotion*, 43(2), 205-217.
<https://doi.org/10.1007/s11031-018-9720-4>
- Suddaby, R., Elsbach, K. D., Greenwood, R., Meyer, J. W., & Zilber, T. B. (2010). Organizations and Their Institutional Environments—Bringing Meaning, Values, and Culture Back in: Introduction to the Special Research Forum. *The Academy of Management Journal*, 53(6), 1234-1240.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud—Supo, Dr. José: 1477449043—IberLibro* (1.^a ed., Vol. 1). Bioestadístico.
<https://www.iberlibro.com/9781477449042/Seminarios-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica-Metodolog%C3%ADa-ciencias-1477449043/plp>
- Tinoco, J. M., & Velasquez, I. F. (2020). *Simplificación Administrativa y la Satisfacción del Usuario en la FACEC, UNDAC - 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2042>
- Urdan, T., & Kaplan, A. (2020). The origins, evolution, and future directions of achievement goal theory. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101862. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101862>
- Vandewalle, D., Nerstad, C. G. L., & Dysvik, A. (2019). Goal Orientation: A Review of the Miles Traveled and the Miles to Go. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 115-144.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062547>
- Villa, N. E. (2021). Estudio histórico de evaluación: Cumplimiento de metas de la Secretaría de Hacienda, Secretaría de Economía y Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora del ejercicio 2015. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(16), 2-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i16.91>
- Vizcarra, H., & Godeau, E. D. (2021). El control interno y su relación con el cumplimiento de metas en la gestión de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2019. *Universidad Peruana Unión*, 1(1), 1-9.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	METODOLOGÍA		
	General	General	General	V1 (X)	CONCEPTUAL	OPERACIONAL						
CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO – 2023	¿De qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?	Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.	Existe relación significativa entre el Cumplimiento de Metas y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.	Cumplimiento de Metas	El cumplimiento de metas "involucra a los colaboradores en el establecimiento de metas, relacionándolo con la motivación y eficiencia, para que vean cómo su trabajo impacta en el éxito de la empresa" (Tinoco y Velasquez, 2020, p. 18).	Es una colección de datos cualitativos contrastados con los datos recolectados del Cumplimiento de Metas. Para medir efectivamente la variable mencionada, se mide sus 3 dimensiones: Capacitación de Personal, Ejecución Presupuestal y Productividad Laboral.	Capacitación de Personal	* Capacitación frecuente. * Trabajo en equipo. * Desarrollo profesional.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<i>Tipo de Investigación</i> * Aplicada <i>Nivel de Investigación</i> * Descriptiva - Correlacional $O_x \rightarrow r \leftarrow O_y$ r: relación entre las variables <i>Población</i> * N = 1875 usuarios de la Municipalidad Distrital de Huariaca.		
	¿De qué forma se relaciona la Capacitación de Personal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?	Establecer de qué forma se relaciona la Capacitación de Personal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.	Existe relación significativa entre la Capacitación de Personal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.		V2 (Y)	El posicionamiento institucional "busca representar y comunicar a las instituciones o personas a su audiencia, con el fin de obtener comprensión, apoyo, reconocimiento, visibilidad y una percepción favorable" (Paredes y Santa María, 2021, p. 19).	Es una colección de datos cualitativos contrastados con los datos recolectados del Posicionamiento Institucional. Para medir efectivamente el Posicionamiento Institucional, se mide sus 3 dimensiones: Simplificación Administrativa, Comunicación Participativa y Alianzas Estratégicas.	Productividad Laboral	* Recursos públicos. * Ética profesional. * Desempeño laboral.			<i>Muestra</i> Muestreo Probabilístico → n = 165 usuarios. <i>Criterio Inclusión</i> * Usuario de la municip. <i>Criterio Exclusión</i> * Personal de la municip. <i>Técnicas e Instrumentos</i> * Encuesta y Cuestionario. <i>Procesamiento de Datos</i> * Estadística y SPSS.
	¿De qué forma se relaciona la Ejecución Presupuestal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?	Establecer de qué forma se relaciona la Ejecución Presupuestal con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.	Existe relación significativa entre la Ejecución Presupuestal y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.	Posicionamiento Institucional				Simplificación Administrativa	* Atención oportuna. * Plazos preestablecidos. * Trámites eficientes.			
	¿De qué forma se relaciona la Productividad Laboral con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023?	Establecer de qué forma se relaciona la Productividad Laboral con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.	Existe relación significativa entre la Productividad Laboral y el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.						Comunicación Participativa	* Comunicación frecuente. * Información precisa. * Resolución de conflictos.		
						Alianzas Estratégicas	* Convenios externos. * Estrategias cooperación. * Proyectos grupales.					

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cumplimiento de Metas	El cumplimiento de metas “involucra a los colaboradores en el establecimiento de metas, relacionándolo con la motivación y eficiencia, para que vean cómo su trabajo impacta en el éxito de la empresa” (Tinoco y Velasquez, 2020, p. 18).	Es una colección de datos cualitativos contrastados con los datos recolectados del Cumplimiento de Metas. Para medir efectivamente la variable mencionada, se mide sus 3 dimensiones: Capacitación de Personal, Ejecución Presupuestal y Productividad Laboral.	Capacitación de Personal	Capacitación frecuente. Trabajo en equipo. Desarrollo profesional.	Ordinal (1) = Nunca (2) = Casi nunca (3) = A veces (4) = Casi siempre (5) = Siempre
			Ejecución Presupuestal	Necesidades básicas. Planificación de gastos. Control de proyectos.	
			Productividad Laboral	Recursos públicos. Ética profesional. Desempeño laboral.	
Posicionamiento Institucional	El posicionamiento institucional “busca representar y comunicar a las instituciones o personas a su audiencia, con el fin de obtener comprensión, apoyo, reconocimiento, visibilidad y una percepción favorable” (Paredes y Santa María, 2021, p. 19).	Es una colección de datos cualitativos contrastados con los datos recolectados del Posicionamiento institucional. Para medir efectivamente el Posicionamiento institucional, se mide sus 3 dimensiones: Simplificación Administrativa, Comunicación Participativa y Alianzas Estratégicas.	Simplificación Administrativa	Atención oportuna. Plazos preestablecidos. Trámites eficientes.	Ordinal (1) = Nunca (2) = Casi nunca (3) = A veces (4) = Casi siempre (5) = Siempre
			Comunicación Participativa	Comunicación frecuente. Información precisa. Resolución de conflictos.	
			Alianzas Estratégicas	Convenios externos. Estrategias de cooperación. Proyectos grupales.	

Anexo 3. Cuestionario 1 – Cumplimiento de metas

* **OBJETIVO:** Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considere válida.

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

N.º	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1.1: “CAPACITACIÓN DE PERSONAL”						
1	La Municipalidad Distrital de Huariaca, capacita con frecuencia a su personal.					
2	La Municipalidad Distrital de Huariaca, promueve el trabajo en equipo.					
3	La Municipalidad Distrital de Huariaca, tiene personal capacitado para el cargo.					
4	La Municipalidad Distrital de Huariaca, impulsa el desarrollo de su personal.					
5	La Municipalidad Distrital de Huariaca, brinda un ambiente de trabajo adecuado.					
Dimensión 1.2: “EJECUCIÓN PRESUPUESTAL”		1	2	3	4	5
6	La Municipalidad Distrital de Huariaca, prioriza las necesidades de la población.					
7	La Municipalidad Distrital de Huariaca, planifica los gastos de forma adecuada.					
8	La Municipalidad Distrital de Huariaca, formula proyectos según los beneficiarios.					
9	La Municipalidad Distrital de Huariaca, ejecuta proyectos según las prioridades.					
10	La Municipalidad Distrital de Huariaca, controla los gastos de los proyectos.					
Dimensión 1.3: “PRODUCTIVIDAD LABORAL”		1	2	3	4	5
11	La Municipalidad Distrital de Huariaca, tiene los recursos y medios necesarios.					
12	La Municipalidad Distrital de Huariaca, maneja los recursos de forma adecuada.					
13	La Municipalidad Distrital de Huariaca, actúa con ética al cumplir sus actividades.					
14	La Municipalidad Distrital de Huariaca, apoya a la población más necesitada.					
15	La Municipalidad Distrital de Huariaca, tiene un desempeño adecuado.					

Anexo 4. Cuestionario 2 – Posicionamiento institucional

* **OBJETIVO:** Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco – 2023.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considere válida.

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

N.º	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 2.1: “SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA”						
16	La Municipalidad Distrital de Huariaca, atiende al usuario de manera oportuna.					
17	La Municipalidad Distrital de Huariaca, tiene plazos establecidos por trámites.					
18	La Municipalidad Distrital de Huariaca, cumple con los plazos establecidos.					
19	La Municipalidad Distrital de Huariaca, brinda servicios de calidad y eficiencia.					
20	La Municipalidad Distrital de Huariaca, tiene trámites simples de entender.					
Dimensión 2.2: “COMUNICACIÓN PARTICIPATIVA”						
21	La Municipalidad Distrital de Huariaca, se comunica con el usuario con frecuencia.					
22	La Municipalidad Distrital de Huariaca, brinda información precisa al usuario.					
23	La Municipalidad Distrital de Huariaca, genera confianza con la población.					
24	La Municipalidad Distrital de Huariaca, se interesa por resolver conflictos sociales.					
25	La Municipalidad Distrital de Huariaca, promueve la participación de los usuarios.					
Dimensión 2.3: “ALIANZAS ESTRATÉGICAS”						
26	La Municipalidad Distrital de Huariaca, tiene convenios con otras instituciones.					
27	La Municipalidad Distrital de Huariaca, plantea estrategias de cooperación.					
28	La Municipalidad Distrital de Huariaca, ejecuta proyectos de forma conjunta.					
29	La Municipalidad Distrital de Huariaca, impulsa la inversión privada en la zona.					
30	La Municipalidad Distrital de Huariaca, toma en cuenta la perspectiva del usuario.					

4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador(a)(es):.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....” ,

cuyo objetivo es Determinar la relación entre..... en la empresa

Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional Administración de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa

Describir el impacto del problema de la investigación.

los problemas en cuanto a la comunicación que existe entre áreas, los colaboradores de la parte logística suelen tener percances y malos entendidos con el área de distribución y ventas los cuales expresan malestar.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- 1 Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
- 2 Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) y Docente asesor

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Consentimiento Informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO-2023.

INVESTIGADOR (A):

SANTIVAÑEZ ROJAS, JHASMYRA HELLEN

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Le invitamos a participar en la investigación titulada "CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACION CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO-2023", cuyo objetivo es Establecer de qué forma se relaciona el Cumplimiento de Metas con el Posicionamiento Institucional de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco - 2023. Esta investigación es desarrollada por la bachiller en administración y negocios internacionales, de la Universidad César Vallejo del campus SEDE NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

EL IMPACTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

En la municipalidad de Huariaca habrá una productividad laboral, un buen manejo de la ejecución presupuestal y una capacitación especializada del personal.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA

EDWIN LOVATÓN BAUTISTA
GERENTE MUNICIPAL

Firma

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO- 2023 “.

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:	GIOVANNI LINARES BERAUN	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	17 años – Gestión Publica	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE HUANUCO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	10 años	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACION CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO – 2023.
Autor (a):	Santivañez Rojas, Jhasmyra Hellen (2023)
Procedencia:	Huariaca - Pasco
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Población del distrito.
Significación:	El objetivo es obtener la eficiencia al servicio de la ciudadanía del distrito para el progreso de la población.

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
CUMPLIMIENTO DE METAS	Capacitación de personal	La capacitación implica la difusión de conocimientos específicos del puesto, las actitudes hacia los aspectos organizativos, laborales y ambientales y el desarrollo de habilidades y competencias. (chambilla y merino – 2018)
	Ejecución presupuestal	La ejecución del presupuesto es una etapa muy importante porque en esa etapa se pone en marcha todo. (Aliaga y Ramírez, 2022)
	Productividad laboral	Implica que se puede producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital, así como una mayor productividad significa que se puede producir más a partir de las mismas cosas. (Avilés y Gómez, 2020)
POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL	Simplificación administrativa	Esto es un proceso diseñado para eliminar requisitos y tramites que se consideren innecesarios en el proceso de fiscalización ciudadana. (Tinoco y Velázquez, 2020)
	Comunicación participativa	La comunicación participativa es otra forma de estrategia de comunicación lateral, y la auto persuasión es efectiva e interna. (Paye, 2018)
	Alianzas estratégicas	Es la cooperación entre dos o más empresas, teniendo en cuenta que el tipo de alianza varia por factores tales como recursos económicos invertidos en la alianza, capacidades técnicas definidas por cada socio. (Aguirre, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cumplimiento de metas y su relación con el posicionamiento institucional de la municipalidad distrital de Huariaca, Pasco- 2023 “. elaborado por JHASYRA HELLEN, SANTIVANEZ ROJAS ... en el año2023.... De acuerdo con los ~~guías~~ indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy especifica dealgunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. 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.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CUMPLIMIENTO DE METAS
Primera dimensión / subcategoría: CAPACITACION DE PERSONAL

Objetivos de la dimensión: Es la capacitación frecuente, el trabajo en equipo y el desarrollo profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACITACION FRECUENTE	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, capacita con frecuencia a su personal?	4	4	4	-
TRABAJO EN EQUIPO	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	-
DESARROLLO PROFESIONAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, brinda un ambiente de trabajo adecuado?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: EJECUCION PRESUPUESTAL

Objetivos de la dimensión: Es la captación de recursos financieros y los compromisos presupuestarios contraídos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NESECIDADES BASICAS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, prioriza las necesidades de la población?	4	4	4	-
PLANIFICACION DE GASTOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, planifica los gastos de forma adecuada?	4	4	4	-
CONTROL DE PROYECTOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, controla los gastos de los proyectos?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Objetivos de la dimensión: Es la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con ciertas cantidades de recursos asignados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECURSOS PUBLICOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene los recursos y medios necesarios?	4	4	3	-
ETICA PROFESIONAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, actúa con ética al cumplir sus actividades?	4	4	3	-
DESEMPEÑO LABORAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene un desempeño adecuado?	4	4	3	-

Variable/categoría: POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL
Primera dimensión / subcategoría: SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

Objetivos de la dimensión: Es el principio de obligar a eliminar los obstáculos y los costos innecesarios para la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCION OPORTUNA	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, atiende de manera oportuna?	4	4	4	-
PLAZOS PRE ESTABLECIDOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene plazo establecidos por trámites?	4	4	4	-
TRAMITES EFICIENTES	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene trámites simples de entender?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN PARTICIPATIVA

Objetivos de la dimensión: es permitir a las personas desempeñarse activamente e influir en las decisiones que toman.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación frecuente	¿La municipalidad distrital de Huariaca, se comunica con el usuario con frecuencia?	4	4	4	-
Información precisa	¿La municipalidad distrital de Huariaca, brinda información precisa al usuario?	4	4	4	-
Resolución de conflictos	¿La municipalidad distrital de Huariaca, se interesa por resolver conflictos sociales?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: ALIANZAS ESTRATEGICAS
Objetivos de la dimensión: Es alcanzar objetivos administrativos operativos y comerciales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convenios externos	¿La municipalidad distrital de Huariaca, tiene convenios con otras instituciones?	4	4	4	-
Estrategias de cooperación	¿La municipalidad distrital de Huariaca, plantea estrategias de cooperación?	4	4	4	-
Proyectos grupales	¿La municipalidad distrital de Huariaca, ejecuta proyectos en forma conjunta?	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. LINARES BERAUN, GIOVANNI

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración

Maestro en Relaciones Públicas

19 de setiembre de 2023


 ERSIDAD BERAUN
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
 Mg. Giovanni Linares Beraun
 Jefe de Evaluación

DNI 07750878

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO- 2023 “.

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:	Rafael Antonio Aníbal Rivero
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION SUPERIOR SISTEMA FINANCIERO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE HUANUCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	6 AÑOS

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACION CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO – 2023.
Autor (a):	Santivañez Rojas, Jhasmyra Hellen (2023)
Procedencia:	Huariaca - Pasco
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Población del distrito.
Significación:	El objetivo es obtener la eficiencia al servicio de la ciudadanía del distrito para el progreso de la población.

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
CUMPLIMIENTO DE METAS	Capacitación de personal	La capacitación implica la difusión de conocimientos específicos del puesto, las actitudes hacia los aspectos organizativos, laborales y ambientales y el desarrollo de habilidades y competencias. (chambilla y merino – 2018)
	Ejecución presupuestal	La ejecución del presupuesto es una etapa muy importante porque en esa etapa se pone en marcha todo. (Aliaga y Ramírez, 2022)
	Productividad laboral	Implica que se puede producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital, así como una mayor productividad significa que se puede producir más a partir de las mismas cosas. (Avilés y Gómez, 2020)
POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL	Simplificación administrativa	Esto es un proceso diseñado para eliminar requisitos y tramites que se consideren innecesarios en el proceso de fiscalización ciudadana. (Tinoco y Velázquez, 2020)
	Comunicación participativa	La comunicación participativa es otra forma de estrategia de comunicación lateral, y la auto persuasión es efectiva e interna. (Paye, 2018)
	Alianzas estratégicas	Es la cooperación entre dos o más empresas, teniendo en cuenta que el tipo de alianza varia por factores tales como recursos económicos invertidos en la alianza, capacidades técnicas definidas por cada socio. (Aguirre, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cumplimiento de metas y su relación con el posicionamiento institucional de la municipalidad distrital de Huariaca, Pasco- 2023 “. elaborado por JHASYRA HELLEN, SANTIVANEZ ROJAS ... en el año2023.... De acuerdo con los ~~guías~~ indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy especifica dealgunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. 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.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CUMPLIMIENTO DE METAS
Primera dimensión / subcategoría: CAPACITACION DE PERSONAL

Objetivos de la dimensión: Es la capacitación frecuente, el trabajo en equipo y el desarrollo profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACITACION FRECUENTE	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, capacita con frecuencia a su personal?	4	4	4	-
TRABAJO EN EQUIPO	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	-
DESARROLLO PROFESIONAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, brinda un ambiente de trabajo adecuado?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: EJECUCION PRESUPUESTAL

Objetivos de la dimensión: Es la captación de recursos financieros y los compromisos presupuestarios contraídos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NESECIDADES BASICAS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, prioriza las necesidades de la población?	4	4	4	-
PLANIFICACION DE GASTOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, planifica los gastos de forma adecuada?	4	4	4	-
CONTROL DE PROYECTOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, controla los gastos de los proyectos?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Objetivos de la dimensión: Es la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con ciertas cantidades de recursos asignados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECURSOS PUBLICOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene los recursos y medios necesarios?	4	4	4	-
ETICA PROFESIONAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, actúa con ética al cumplir sus actividades?	4	4	4	-
DESEMPEÑO LABORAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene un desempeño adecuado?	4	4	4	-

Variable/categoría: POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL
Primera dimensión / subcategoría: SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

Objetivos de la dimensión: Es el principio de obligar a eliminar los obstáculos y los costos innecesarios para la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCION OPORTUNA	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, atiende de manera oportuna?	4	4	4	-
PLAZOS PRE ESTABLECIDOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene plazo establecidos por tramites?	4	4	4	-
TRAMITES EFICIENTES	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene tramites simples de entender?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN PARTICIPATIVA

Objetivos de la dimensión: es permitir a las personas desempeñarse activamente e influir en las decisiones que toman.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación frecuente	¿La municipalidad distrital de Huariaca, se comunica con el usuario con frecuencia?	4	4	4	-
Información precisa	¿La municipalidad distrital de Huariaca, brinda información precisa al usuario?	4	4	4	-
Resolución de conflictos	¿La municipalidad distrital de Huariaca, se interesa por resolver conflictos sociales?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: **ALIANZAS ESTRATEGICAS**

Objetivos de la dimensión: Es alcanzar objetivos administrativos operativos y comerciales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convenios externos	¿La municipalidad distrital de Huariaca, tiene convenios con otras instituciones?	4	4	4	-
Estrategias de cooperación	¿La municipalidad distrital de Huariaca, plantea estrategias de cooperación?	4	4	4	-
Proyectos grupales	¿La municipalidad distrital de Huariaca, ejecuta proyectos en forma conjunta?	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. ANIBAL RIVERO RAFAEL ANTONIO

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración

Doctor en Administración Pública



Firma del evaluador

 Rafael Anibal Rivero
 09338

19 de setiembre de 2023

DNI41693326

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO- 2023 “.

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:	García Yovera Abraham José	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
	Experiencia en Investigación	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	CUMPLIMIENTO DE METAS Y SU RELACION CON EL POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARIACA, PASCO – 2023.
Autor (a):	Santivañez Rojas, Jhasmyra Hellen (2023)
Procedencia:	Huariaca - Pasco
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Población del distrito.
Significación:	El objetivo es obtener la eficiencia al servicio de la ciudadanía del distrito para el progreso de la población.

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
CUMPLIMIENTO DE METAS	Capacitación de personal	La capacitación implica la difusión de conocimientos específicos del puesto, las actitudes hacia los aspectos organizativos, laborales y ambientales y el desarrollo de habilidades y competencias. (chambilla y merino – 2018)
	Ejecución presupuestal	La ejecución del presupuesto es una etapa muy importante porque en esa etapa se pone en marcha todo. (Aliaga y Ramírez, 2022)
	Productividad laboral	Implica que se puede producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital, así como una mayor productividad significa que se puede producir más a partir de las mismas cosas. (Avilés y Gómez, 2020)
POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL	Simplificación administrativa	Esto es un proceso diseñado para eliminar requisitos y tramites que se consideren innecesarios en el proceso de fiscalización ciudadana. (Tinoco y Velázquez, 2020)
	Comunicación participativa	La comunicación participativa es otra forma de estrategia de comunicación lateral, y la auto persuasión es efectiva e interna. (Paye, 2018)
	Alianzas estratégicas	Es la cooperación entre dos o más empresas, teniendo en cuenta que el tipo de alianza varía por factores tales como recursos económicos invertidos en la alianza, capacidades técnicas definidas por cada socio. (Aguirre, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cumplimiento de metas y su relación con el posicionamiento institucional de la municipalidad distrital de Huariaca, Pasco- 2023 “. elaborado por JHASYRA HELLEN, SANTIVÁÑEZ ROJAS ... en el año2023.... De acuerdo con los ~~siguientes~~ indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	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.

su sintáctica y semántica son adecuadas.	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. 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.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CUMPLIMIENTO DE METAS
Primera dimensión / subcategoría: CAPACITACION DE PERSONAL

Objetivos de la dimensión: Es la capacitación frecuente, el trabajo en equipo y el desarrollo profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACITACION FRECUENTE	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, capacita con frecuencia a su personal?	4	4	4	-
TRABAJO EN EQUIPO	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	-
DESARROLLO PROFESIONAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, brinda un ambiente de trabajo adecuado?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: EJECUCION PRESUPUESTAL

Objetivos de la dimensión: Es la captación de recursos financieros y los compromisos presupuestarios contraídos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NESECIDADES BASICAS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, prioriza las necesidades de la población?	4	4	4	-
PLANIFICACION DE GASTOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, planifica los gastos de forma adecuada?	4	4	4	-
CONTROL DE PROYECTOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, controla los gastos de los proyectos?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Objetivos de la dimensión: Es la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con ciertas cantidades de recursos asignados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECURSOS PUBLICOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene los recursos y medios necesarios?	4	4	4	-
ETICA PROFESIONAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, actúa con ética al cumplir sus actividades?	4	4	4	-
DESEMPEÑO LABORAL	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene un desempeño adecuado?	4	4	4	-

Variable/categoría: POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL
Primera dimensión / subcategoría: SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

Objetivos de la dimensión: Es el principio de obligar a eliminar los obstáculos y los costos innecesarios para la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCION OPORTUNA	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, atiende de manera oportuna?	4	4	4	-
PLAZOS PRE ESTABLECIDOS	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene plazo establecidos por tramites?	4	4	4	-
TRAMITES EFICIENTES	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, tiene tramites simples de entender?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN PARTICIPATIVA

Objetivos de la dimensión: es permitir a las personas desempeñarse activamente e influir en las decisiones que toman.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación frecuente	¿La municipalidad distrital de Huaríaca, se comunica con el usuario con frecuencia?	4	4	4	-

