



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El cumplimiento de metas físicas y su relación con el
desempeño laboral en la generación de las resoluciones
administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima,
2019**

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

AUTORA:

Br. Garfias Damiano Mariluz (ORCID: [0000-0002-3055-1474](https://orcid.org/0000-0002-3055-1474))

ASESOR:

Dr. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (ORCID: [0000-0002-5089-938X](https://orcid.org/0000-0002-5089-938X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis padres Rufina y Gerardo y a mis hermanos Yovana y Jhimmy y a mi compañero de vida Cristian por ser mis guías y apoyarme en estos años de estudios.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mis padres por el apoyo en estos años de estudios. Asimismo, a mis asesores, quienes han sido guías importantes para culminar con este trabajo de investigación.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	1
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1: Operalización de las Variables	11
Tabla 2: Trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima del Régimen CAS	12
Tabla 3: Criterios de inclusión y exclusión	12
Tabla 4: Distribución de participantes de la muestra	14
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento de la Variable Cumplimiento de Metas	15
Tabla 6: Ficha técnica del instrumento de la Variable Desempeño laboral	16
Tabla 7: Validación por Juicio de Expertos de las Variables Cumplimiento de Metas y Desempeño Laboral	17
Tabla 8: Confiabilidad Estadística- Alpha de Cronbach para las Variables de Cumplimiento de Metas y Desempeño Laboral	17
Tabla 9: Tabla de Frecuencias según Cumplimientos de Metas en la Generación de Resoluciones Administrativas	19
Tabla 10: Tabla de Frecuencias según el Desempeño Laboral en la Generación de Resoluciones Administrativas	20
Tabla 11: Tabla de Frecuencias según Diferencia de Cumplimiento de Metas	21
Tabla 12: Tabla de Frecuencias según Perspectiva de la Meta	22
Tabla 13: Tabla de Frecuencias según Eficacia del Desempeño Laboral	23
Tabla 14: Tabla de Frecuencias según Calidad del Desempeño Laboral	24
Tabla 15: Prueba De Kolmogorov-Smimov para la Variable Cumplimiento de Metas	25

Tabla 16: Cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas
Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas 26

Tabla 17: Correlación Rho de Spearman entre Diferencia de Cumplimiento de Metas y Desempeño Laboral en la Generación de Resoluciones Administrativas 27

Tabla 18: Correlación Rho de Spearman entre Perspectiva de la Meta y Desempeño Laboral en la Generación de Resoluciones Administrativas 29

Índice de figuras

Figura 1 Grafica de barras según cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas	19
Figura 2 Grafica de barras según desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativa	20
Figura 3 Grafica de barras según diferencia de cumplimiento de metas	21
Figura 4 Grafica de barras según perspectiva de la meta	22
Figura 5 Grafica de barras según eficacia del desempeño laboral.	23
Figura 6 Grafica de barras según calidad del desempeño laboral	24

Resumen

La presente investigación titulada: El cumplimiento de metas físicas y su relación con el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019, cuyo objetivo fue determinar si existe relación significativa entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Esta investigación siguió una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional, tomó como muestra a 95 abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, utilizando un muestreo estratificado. Se utilizaron dos instrumentos: Para evaluar el cumplimiento de metas, se usó el instrumento de cuestionario, el mismo que constó de 20 ítems, el segundo instrumento de desempeño laboral, estuvo compuesto por 20 ítems. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el sistema estadístico (Statistical Package For The Social Sciens) SPSS Versión 25.

Los resultados hallados son los siguientes: El cumplimiento de metas y el desempeño laboral de los abogados en la generación de resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima se relacionan alta y significativamente con el desempeño laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis planteada.

Palabras clave: Cumplimiento de metas, desempeño laboral, resoluciones administrativas.

Abstract

The present research entitled: The fulfillment of physical goals and its relationship with work performance in the generation of administrative resolutions of the Metropolitan Municipality of Lima, 2019, whose objective was to determine if there is a significant relationship between the fulfillment of goals and work performance in the generation of administrative resolutions of the Metropolitan Municipality of Lima, 2019.

This research follows a non-experimental, quantitative methodology with a descriptive-correlational design. The present investigation, taking as a sample 95 lawyers of the Metropolitan Municipality of Lima, using a stratified sampling. Two instruments were used: To evaluate the fulfillment of goals, the questionnaire instrument was used, which consisted of 20 items, the second instrument of job performance, was composed of 20 items. To test the hypothesis, the statistical system (Statistical Package for The Social Sciences) SPSS Version 25 was used.

The results found are the following: The fulfillment of goals and the work performance of lawyers in the generation of administrative resolutions of the Metropolitan Municipality of Lima are highly and significantly related to work performance. Therefore, the research is accepted.

Keywords: Fulfillment of goals, job performance, administrative resolutions.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral contar con un personal calificado, es de suma importancia dentro de la administración pública pues permite evaluar y detectar los potenciales que hay dentro de una institución que a largo plazo genera mejoras en el desempeño laboral, colaboradores que puedan realizar el trabajo correcto y efectivo para los puestos que ofrecen. La Municipalidad Metropolitana de Lima no es ajena a la afirmación señalada, pues cuenta aproximadamente con 06 mil 836 colaboradores y tiene un lineamiento para el Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, de conformidad a la Directiva N° 0001-2019-MML/GA-SP, la misma que no se encuentra muy bien fomentada.

La Municipalidad Metropolitana de Lima al ser una persona jurídica de conformidad a la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, cuenta con distintas facultades entre ellas, la potestad sancionadora, la cual señala que ante el cumplimiento de las normas municipales éstas serán sancionadas. Siendo así y, a fin de realizar la potestad sancionadora, la Municipalidad Metropolitana de Lima ha tenido a bien delegar dicha función a la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, unidad orgánica responsable de efectuar las operaciones de fiscalización, verificar que se cumplan con las normativas municipales, así como, el detectar las infracciones cometidas y decidir la aplicación de las sanciones administrativas, ello de conformidad al artículo 177 de la Ordenanza N° 2208. Como consecuencia de realizar las funciones antes descritas es la referida Subgerencia contrata a colaboradores entre ellos; fiscalizadores, asistentes administrativos, asistentes legales y abogados resolutores, a fin de cumplir con los indicadores como es el Plan Operativo Institucional (POI). Sin embargo, al momento de realizar sus labores como es la proyección de los actos administrativos (resoluciones administrativas), incurrir en error y/o vicio, pues de acuerdo con la revisión de las resoluciones administrativas emitidas por la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización del periodo 2019 el reporte del cumplimiento de metas físicas indica las falencias antes descritas, la misma que generan un impacto en el administrado.

De la observación a los colaboradores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización se ve cansancio y estrés, al estar sometido al control diario de producción acompañado a la ausencia de una correcta asignación de metas físicas, pues al intento de llegar la productividad solicitada así como al cumplimiento de metas, el trabajador no realiza de manera eficiente su labor como es la de proyectar resoluciones administrativas derivados de procedimientos administrativos sancionadores y emite pronunciamiento que afectan al administrado (desde sancionar una persona distinta del obligado, no motivar debidamente las resoluciones y sancionar a persona distinta).

Es importante señalar que, el cumplimiento metas de físicas debe ser clara y precisa, la cual debe estar estructurada y programada de acuerdo con lo que realmente se puede cumplir. De cumplirse, conllevara a que el desempeño laboral sea mayor o menor.

En ese sentido, la investigación propone como objetivo general, si en la Municipalidad Metropolitana de Lima existe una relación entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas, así como objetivos específicos, si en la Municipalidad de Lima existe una relación entre el cumplimiento de metas mensual y anual en el desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas.

La investigación se justifica a fin de poder identificar que situaciones o factores condicionan la relación del cumplimiento de metas y desempeño laboral con el fin de mejorar las condiciones del colaborador en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Mariño (2018) en la tesis “Sistema para la gestión de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral en la empresa Bioalimentar Cía. Ltda.”, en la que su objetivo era la de Determinar cuál es el proceso de capacitación por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Bioalimentar. La referida investigación es de tipo descriptiva y buscó hallar la relación entre el desempeño laboral y la gestión de capacitación por competencias. En dicha investigación se utilizó la encuesta como herramienta de investigación la cual fue aplicada a los colaboradores enfocándose en las diferentes áreas de trabajo. Para aplicar dicha herramienta contaban con una población de 302 colaboradores. No obstante, se determinó una muestra de 172 trabajadores. Concluyendo que, el proceso de capacitación de los de los trabajadores es el principal método de desarrollo de capacidades que se utiliza para alcanzar los objetivos y metas. Esta investigación contribuyó a la presente investigación pues se ha identificado que, la capacitación a los colaboradores resulta ser un método para desarrollar habilidades para cumplir los fines de la institución donde se labora.

Arizaga y Játiva (2016) en su investigación titulada “Análisis de la correlación entre el desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial de una consultora de la Universidad Pontificia Católica-Ecuador”, buscó hallar: la relación entre la evaluación en el desempeño laboral por competencias y el potencial del talento humano a fin de hallar e identificar como la institucional visualiza su crecimiento y mejora. Este estudio tuvo un a bien relacional las variables. Según la referida investigación, el desempeño por competencias se cuantifica en la medida en el que un colaborador cumple con las competencias requeridas en el perfil del cargo, a través de la evocación de aquellos que se encuentran alrededor de su desempeño laboral y su propia impresión. Esta investigación aportó a la presente investigación pues cuenta con instrumento de medición el cual resulta innovador, como es la evaluación de potenciales y se tomó en cuenta al momento de trabajar la variable de

desempeño laboral. Aunado a que, la investigación citada tiene el mismo diseño metodológico.

En el contexto nacional tenemos a Diaz Bartra (2018) en su tesis titulada “Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017”, buscó estudiar: la influencia de la ejecución de los procesos de selección cumplimiento de metas presupuestarias de la Municipalidad Provincial de Cajamarca- 2017. La metodología de la investigación tuvo a bien describir el problema y tener un enfoque cuantitativo. El método de análisis desarrollado fue el análisis documental. La referida investigación concluyó que, no existe influencia entre las variables. Asimismo, señaló que, el resultado es virtud a que no se cumple con el Plan Anual de Contrataciones (PAC). Esta investigación aportó a la presente investigación dado a que el Plan Operativo Institucional es un instrumento importante al momento de poder verificar el cumplimiento de metas en una entidad pública.

El estudio realizado por Saravia (2016) en su tesis titulada “Formulación presupuestal y cumplimiento de metas programadas en el Hospital de Vitarte, 2015, buscó hallar: la relación entre la formulación del presupuesto se relaciona con el cumplimiento de las metas programadas en el Hospital de Vitarte, 2015. La metodología seguida fue de tipo básica y correlacional. Para la aplicación del instrumento de medición se tuvo una muestra de 120 personas. La técnica aplicada fue la encuesta. La investigación concluyó que las variables se relacionan altamente.

En el ámbito nacional respecto a la variable desempeño laboral, tenemos al estudio realizado por Cabrera y Echavigurin (2018) titulado “Gestión por Competencia y la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ascensión-2016”, quien busco: Hallar la relación entre las competencias de logro y acción como dimensión de la gestión por competencias con la evaluación del desempeño laboral. El estudio tuvo un enfoque descriptivo, con diseño correlacional. Se seleccionó a 110 personas. El estudio concluyó: La gestión por

competencias se relaciona con la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Esta investigación aportó a la investigación debido a que se relaciona con la variable estudiada y dicho instrumento se tomó en cuenta para la aplicación del instrumento de medición.

De forma similar el estudio de Vidarte (2017) titulada “Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016”, buscó: Hallar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Piura. La metodología aplicada fue cuantitativo y descriptivo correlacional. Para evaluar las variables se utilizó una encuesta con 36 ítems y 20 ítems. El estudio concluyó que, existe relación en el nivel de satisfacción y el desempeño laboral. Esta investigación aportó a la presente investigación pues se verifica una relación significativa entre la variable de desempeño laboral condicionante a la satisfacción de los servicios que brinda la Municipalidad Provincial de Piura.

Meza (2019) en su estudio de tesis “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019” buscó: hallar la relación entre la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza. Esta investigación fue cuantitativa de corte transversal de tipo descriptivo. Para evaluar la relación de las variables se utilizó dos cuestionarios. La investigación concluyó que, existe una relación significativa entre las variables. Esta investigación contribuyó a la presente investigación pues se aprecia que se tomó en consideración al factor humano, el mismo que ha sido considerado en un ítem del cuestionario.

Anaya (2016) en su estudio “Desempeño laboral en la calidad de servicios de la municipalidad de Lurín – 2016” determino como objetivo: Hallar la relación del desempeño laboral en la calidad de servicios de los trabajadores en la municipalidad distrital de Lurín - 2016. En esta investigación para evaluar la

relación de las variables se tomó una muestra de 110 personas, la cual concluyó que, la gestión eficiente da frutos cuando la institución adopta y planifica estrategias para la mejora de sus colaboradores y este se ve reflejada en la calidad de servicios que brinda, pues los resultados arrojan la existencia de una relación entre el desempeño laboral y la calidad de servicios, pues si el desempeño laboral es alto, la calidad de servicios también será alta, pues contar con un personal que trabaje de manera eficiente dará cabida a que se brinde un servicio correcto e idóneo. Esta investigación contribuyó a la presente investigación pues se aprecia que el desempeño laboral, ha sido considerado en un ítem del instrumento de medición.

Para el propósito de esta investigación la Directiva N° 018-2016-CG/PLAN de la Contraloría General de la República define al cumplimiento de metas como la cantidad de producción de bienes y servicios que se realiza en un tiempo definido (2016, p. 12); es decir, el grado de producción de resoluciones administrativas que el servidor realiza para el cumplimiento de las metas físicas previstas en el Plan Operativo Institucional sea esta mensual y anual.

De acuerdo con psicólogo Locke (1969) en su teoría de la fijación relacionada al establecimiento de metas u objetivos, afirma que la intención de llegar a la meta es una forma de motivación en el centro de labores. Asimismo, Davis y Newstrom (2003) sostienen que, las metas dirigen adecuadamente a los trabajadores en la dirección a donde se quiera llegar. Asimismo, refiere que, llegar a la meta resulta reconfortante y ayuda a que el colaborador este impulsado a la estima y a la autorrealización. Pues si se cuenta con los cuatro elementos de la fijación de metas como herramienta esta resulta eficaz; (i) Aceptación de la Meta, relacionada a que las metas deben ser aceptadas; (ii) Especificidad, las metas deben claras y entendibles; (iii) Reto, las metas deben ser realizables; (iv) Retroalimentación, después de haber cumplido con la meta, el empleado necesitara saber el resultado de su desempeño.

Las dimensiones para la variable de Cumplimiento de metas en esta investigación están enfocadas en la diferencia de cumplimiento de metas y la perspectiva de la meta.

Diferencia de cumplimiento de metas

De acuerdo con Andía (2013) la diferencia de cumplimiento de metas se define como la diferencia que existe entre la meta programada en el Plan Operativo Institucional y la meta cumplida por los servidores durante un periodo establecido (pág. 35).

Perspectiva de la meta.

Arnijo (2017) considera a la perspectiva de la meta como alineamiento que debe tener una organización para cumplir las metas, en la cual se tiene que establecer que las metas sean pasibles de cumplir, que se cuente con los recursos de organización, así como que la meta sea real y pasible de financiar (2005, pág. 88).

Desempeño laboral.

Para guiar la presente investigación es importante conocer los enfoques que orientan el trabajo sobre el desempeño laboral para Araujo & Leal Guerra, (2010, p. 85), quienes conciben al desempeño laboral “grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados”.

En la misma línea Martell y Sánchez, cita así mismo a Chiavenato (2002), y señala al desempeño laboral como “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”, (p. 78). Bajo ese concepto, se define al desempeño como aquel conjunto de actitudes que tiene una persona para poder realizar un trabajo de calidad en menor tiempo y como un adecuado desenvolvimiento”.

De igual manera Moccia (2009) dice: “desempeño es definido como comportamiento, conducta asociada a las actividades que demanda el trabajo para el cual una persona ha sido contratada. Es voluntario, sin embargo, exigido por la tarea o el puesto y está bajo el control de la persona que lo realiza” (p. 36).

Según Araujo y Leal-Guerra (2009). “el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo, determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles y otras que se pueden deducir”.

Importancia del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000) la importancia radica en que la evaluación del desempeño da lugar a que se pueda desarrollar formas de compensación, así como evaluar las posibles escalas del personal, futuras capacitaciones si se requiriese, así como identificar si hay inconvenientes con el colaborador en cuando a su desempeño y de índole personal.

Las dimensiones para la variable Desempeño Laboral en las instituciones públicas deben ser enfocadas y hechas por los gerentes y/o autoridades toda vez que, son ellos quienes están capacitados y aptos para la evaluación de su personal. Dicha aseveración se asemeja a lo señalado por Bonnefoy y Armijo (2005) quienes refieren que, el desempeño del personal de entidades públicas está en función a los resultados obtenidos, pues señalan que, “el proceso de construcción de indicadores de desempeño lleva de manera inherente la implementación de un sistema de control de gestión y de información para la gestión, que permita hacer el seguimiento de las metas y su cumplimiento” (p. 43-44). Pues, la gestión para lograr el resultado tiene relación directa con los indicadores, así como las metas o resultados señalados, siempre y cuando se consideren la misión, el objetivo y la organización, así como el servicio que finalmente se quiere brindar.

Bajo este enfoque, Armijo (2011) considera que las dimensiones que tienen incidencia en la gestión pública para resultados son la eficacia, eficiencia, economía y culmina con la calidad. En la presente investigación ha considerado a bien la dimensión de eficacia y calidad del desempeño laboral.

Eficacia del desempeño

Armijo (2011) la concibe como “el grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o un área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos” (p. 64). De lo señalado se desprende que, la eficacia está relacionada con el grado de medir el cumplimiento de sus planes operativos anuales, mensuales de la institución.

Calidad del desempeño

Armijo (2011, p. 69) precisa que la calidad del desempeño hace alusión a responder de manera inmediata a las solicitudes de los administrados. Bajo ese lineamiento refiere que, “son 28 extensiones de la calidad factores tales como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de los servicios, comodidad y cortesía en la atención” son lo que se debe tener presente para saber la calidad del desempeño; es decir, verificar como el colaborador responder a las necesidades de la entidad.

El Desempeño Laboral en los gobiernos locales

A la actualidad los gobiernos locales vienen implementando lineamientos a fin de realizar la Evaluación del Desempeño Laboral pues, ya que toda organización quieren saber cómo los colaboradores vienen desempeñando su función así como esta se encuentra orientada al cumplimiento adecuado de las metas y objetivos, es así que Pedraza et al (2010) indica, “el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito de una organización” (p.495).

Es dable que las autoridades de recursos humanos desean cuantificar y medir el desempeño laboral a fin de poder saber si llega a cumplir con la producción y; lo que a da lugar a que la calidad del servicio que se preste o se brinde sea la adecuada y la correcta. Con ello quiere decir que, no solo se tenga que cumplir las metas sino por el contrario que están sean de calidad y aceptables, a fin de poder brindar un correcto servicio al administrado. En ese sentido, el desempeño de actividades, asignaciones y responsabilidades es lo que se denomina desempeño labor.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es una investigación no experimental de corte transversal, pues no se recoge información antes o después de la ejecución de una propuesta, sino por el contrario estas serán observadas y estudiadas. En ese sentido, el tipo de investigación fue aplicada pues se va a hacer uso o empleo de los conocimientos teóricos (Hernández et al, 2010). El diseño es correlacional en razón a Hernández et al. (2014) pues será en un solo instante o periodo y sin manipular las variables. En ese sentido, el tipo es correlacional en razón que existe una relación entre las variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: El cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas.

Variable dependiente: El desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas.

Tabla 1

Operalización de las Variables.

Variables		Definición Operacional
1	Variable independiente: El cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas	Nivel que se logra por parte de los trabajadores en la ejecución de las actividades de la organización en un tiempo determinado
2	Variable dependiente: El desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas	Grado de producción de resoluciones administrativas que el servidor realiza para el cumplimiento de las metas físicas establecidas en el Plan Operativo Institucional sea esta mensual y anual.

Fuente: *Elaboración propia*

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Valderrama (2015) refiere a la población como la aglomeración de personas para un determinado trabajo. En el presente caso la población estuvo conformada por los 126 abogados del Régimen CAS de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima del Régimen CAS

	Trabajadores	Porcentaje
Hombres	54	43%
Mujeres	72	57%
Total	126	100%

Fuente: *Planilla de Régimen CAS Municipalidad Metropolitana de Lima del 2019*

La presente investigación aplicó los criterios de inclusión y exclusión conforme se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Criterios de inclusión y exclusión

Abogado	Conformidad
Criterio de inclusión • Trabajador de la MML • Abogado • Su meta es cognitiva • Su meta es la proyección de resoluciones administrativas • Rango de edad entre 20 a 60 años • Contrato laboral de Régimen CAS	x
Criterio de exclusión • No abogado • Su meta es operativa • Su meta no es la proyección de resoluciones administrativas • Rango de edad menor a 20 y mayor a 60 años. • Otros tipos de contrato menos Régimen CAS	x

Fuente: *Elaboración propia*

Muestra

Esta investigación tomó como muestra a 95 abogados del régimen CAS de la Municipalidad de Lima, quienes dentro de su labor como abogados elaboran resoluciones administrativas, sean de distintas índoles.

Muestreo

Para la determinar la cantidad de la muestra se aplicó el muestreo aleatorio estratificado, pues se ha subdivido la población en subgrupos según las características que se considera, a fin de que estén representados los demás estratos (Vara, 2015, pág. 265).

La Municipalidad Metropolitana de Lima cuenta con numerosos servidores públicos entre ello, abogados, quien premunidos de su perfil profesional elaboran y participan en la generación de las resoluciones administrativas.

Al respecto, de acuerdo con el Manual de Organización de la Municipalidad Metropolitana, cada unidad orgánica tiene competencia en cuanto en la generación de resoluciones administrativas (sean esta declarativas u otras naturalezas que produzcan efectos jurídicos).

Para tal efecto se consideró distintas unidades orgánicas quienes emitir resoluciones administrativas, conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

Tabla 4

Distribución de participantes de la muestra

Unidad Orgánica	Marco Normativo	N°
Gerencia de Desarrollo Urbano	Resolución de Gerencia N° 013-2012-MML-GDU	20
Gerencia de Desarrollo Económico	Resolución de Gerencia N° 293-2013-MML-GDU	20
Gerencia de Servicios a la Ciudad	Resolución de Gerencia N° 04-2009-MML-GDU	10
Gerencia de Fiscalización y Control	Resolución de Gerencia N° 1139-MML-2007-MML/GFC	25
Gerencia de Planificación	Resolución de Gerencia N° 007-2013-MML-GP	10
Secretaria General de Concejo	Resolución de Gerencia N° 003-2019-MML-GP	10
TOTAL		95

Fuente: *Elaboración propia*

Que, es preciso indicar que, el criterio a aplicarse la muestra de 95 abogados de distintas unidades orgánicas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, obedeció a que, de acuerdo al Texto Único de Procedimientos Administrativos, las unidades orgánicas como la Gerencia de Desarrollo Urbano, la Gerencia de Económico, la Gerencia de Fiscalización y Control son las unidades que tiene mayor cantidad de solicitud de inicio de procedimiento administrativos; y la Gerencia de Servicios a la Ciudad, la Gerencia de Planificación y la Secretaria General de Concejo menor cantidad de resoluciones administrativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se entiende por técnica como aquel proceso mediante el cual se recolecta, analiza y se da respuesta al problema. La encuesta tiene por finalidad obtener información respecto a las variables. En la presente investigación se ha utilizado el instrumento del cuestionario. El cuestionario de la variable independiente cumplimiento de metas estuvo compuesto por 20 ítems en dos dimensiones (diferencia de cumplimiento y perspectiva de la meta) y la variable dependiente de Desempeño Laboral estará compuesto por 20 ítems en dos dimensiones

(eficiencia de desempeño, y calidad de desempeño). Siendo la ficha técnica de mi cuestionario la siguiente:

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de la Variable Cumplimiento de Metas

Nombre del Instrumento:	El cumplimiento de metas físicas y su relación con el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.		
Autor:	Mariluz Garfias Damiano		
Año:	2020		
Descripción			
Tipo de Instrumento	Cuestionario		
Objetivo:	Determinar si existe relación entre el cumplimiento de metas y desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.		
Población:	126 trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima		
Numero de Ítem	20		
Aplicación	Directa		
Tiempo de administración	15 minutos		
Normas de aplicación	El sujeto deber marcar cada ítem de acuerdo lo que él considere.		
Escala	Escalas	Valor	

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento de la Variable Desempeño laboral

Nombre del Instrumento:	El cumplimiento de metas físicas y su relación con el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.		
Autor:	Mariluz Garfias Damiano		
Año:	2020		
Descripción			
Tipo de Instrumento	Cuestionario		
Objetivo:	Determinar si existe relación entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.		
Población:	126 trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima		
Numero de Ítem	20		
Aplicación	Directa		
Tiempo de administración	15 minutos		
Normas de aplicación	El sujeto deber marcar cada ítem de acuerdo lo que él considere.		
Escala	Escalas	Valor	

Fuente: *Elaboración propia*

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez del contenido busca hallar como se relacionan las variables, juntamente con las bases teóricas y los objetivos de la investigación.

Para evaluar el cumplimiento de metas, se ha tenido a bien realizar la validación por Juicio de Expertos, el mismo que obtuvo un puntaje cuantitativo de 95%; es decir, tiene una valoración cualitativa aplicable.

Para evaluar el desempeño laboral se tiene una validación por Juicio de Expertos, con un puntaje de 95%; es decir, tiene una valoración cualitativa aplicable.

Tabla 7

Validación por Juicio de Expertos de las Variables Cumplimiento de Metas y Desempeño Laboral

Expertos	Suficiencia	Aplicable
Dra. Ada Mercedes Mejía Andrade.	Si	Si
Dra. Nilsa Sifuentes Pinto	Si	Si
Mg. Giovanna Angélica García Castro	Si	Si

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad

En relación con el cumplimiento de metas, la confiabilidad presenta un alfa de Cronbach de 0,916.

En relación con el desempeño laboral, la confiabilidad presenta un alfa de Cronbach de 0,895.

Tabla 8

Confiabilidad Estadística- Alpha de Cronbach para las Variables de Cumplimiento de Metas y Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	20
0,895	20

3.5 Procedimiento

En la presente investigación se utilizó el instrumento de medición de encuesta el mismo que fue sometido a la validez y confiabilidad. Para ello se solicitó la autorización de la Municipalidad Metropolitana de Lima en la cual se señaló la

fecha y hora del recojo de datos, así como se enviara el instrumento de medición, así como la técnica a aplicarse. Después se procesó la información tanto en hoja de cálculo Excel como con el SPSS V25, la misma que es presentada en tabla de estadística y figuras que nos dará un alcance de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

En la presente investigación se tuvo en cuenta para el procesamiento de datos el software de Excel y SPSS versión 25. El cuestionario que se desarrolló en la presente investigación que tomo como referencia el cuestionario realizado por la investigadora Meza en su tesis titulada “Gestión de talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, La Esperanza, 2019”. Asimismo, el método de análisis de datos fue de Rho Spearman.

3.7 Aspectos éticos

A fin de proteger la identidad de los participantes, considerando los componentes éticos, se tuvo en cuenta lo siguiente: En cuanto a la confidencialidad no se utilizará la información con otros fines. El consentimiento de las personas para el llenado de encuesta. El anonimato al momento de procesar los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la variable cumplimiento de metas.

Tabla 9

Frecuencias según Cumplimientos de Metas en la Generación de Resoluciones Administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	11,6	11,6	11,6
Medio	22	23,2	23,2	34,7
Alto	62	65,3	65,3	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

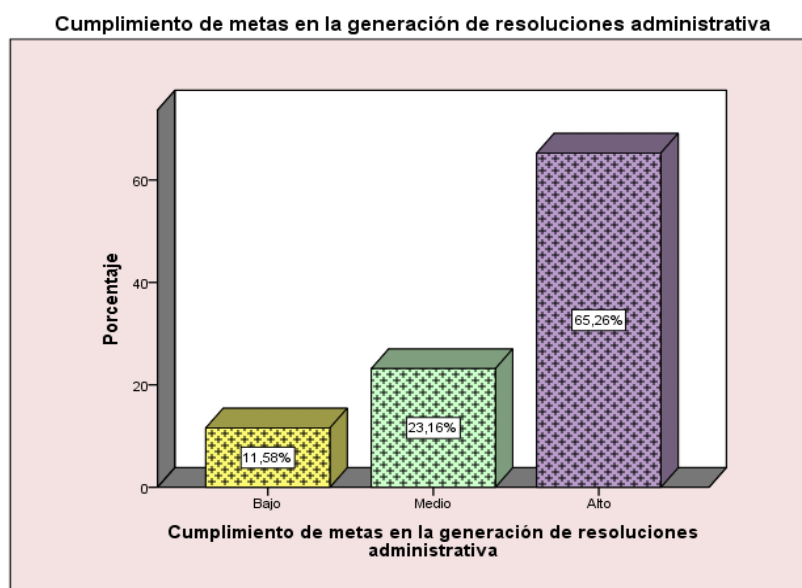


Figura 1 Gráfica de barras según cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas

De la encuesta aplicada a los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se obtuvo que 65.26% consideran que el nivel de cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas es alto, el 23.16% consideran que el nivel de cumplimiento de metas en la generación de resoluciones

administrativas es medio y el 11.56% consideran que el nivel de cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas es bajo.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.

Tabla 10

Tabla de Frecuencias según el Desempeño Laboral en la Generación de Resoluciones Administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	7,4	7,4	7,4
Medio	23	24,2	24,2	31,6
Alto	65	68,4	68,4	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

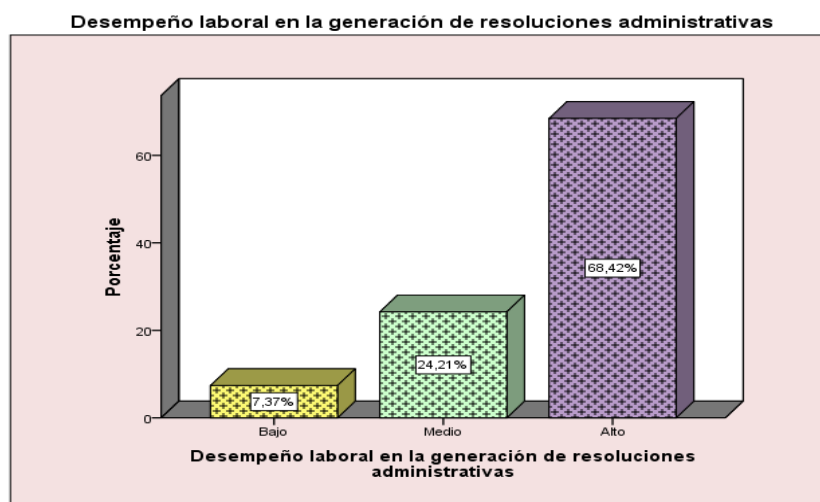


Figura 2

Grafica de barras según desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativa

De la encuesta realizada a los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se obtuvo que 68.42% consideran que el nivel de desempeño laboral en la

generación de resoluciones administrativas es alto, el 24.21% consideran que el nivel de desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas es medio y el 7.37% consideran que el nivel de desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas bajo.

Análisis descriptivo de la dimensión cumplimiento de metas

Tabla 11

Frecuencias según Diferencia de Cumplimiento de Metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	82	86,3	86,3	86,3
Medio	13	13,7	13,7	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

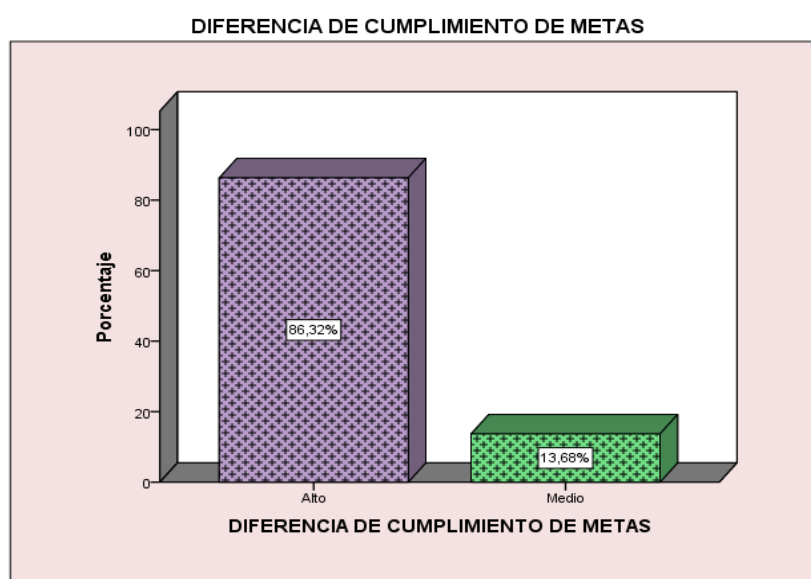


Figura 3

Grafica de barras según diferencia de cumplimiento de metas

De la encuesta aplicada a los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se obtuvo que 86.32% consideran que el nivel de diferencia de cumplimiento de metas es alto, el 13.68% consideran que el nivel de diferencia de cumplimiento de metas es bajo.

Análisis descriptivo de la dimensión perspectiva de la meta

Tabla 12

Frecuencias según Perspectiva de la Meta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	81	85,3	85,3	85,3
Bajo	1	1,1	1,1	86,3
Medio	13	13,7	13,7	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

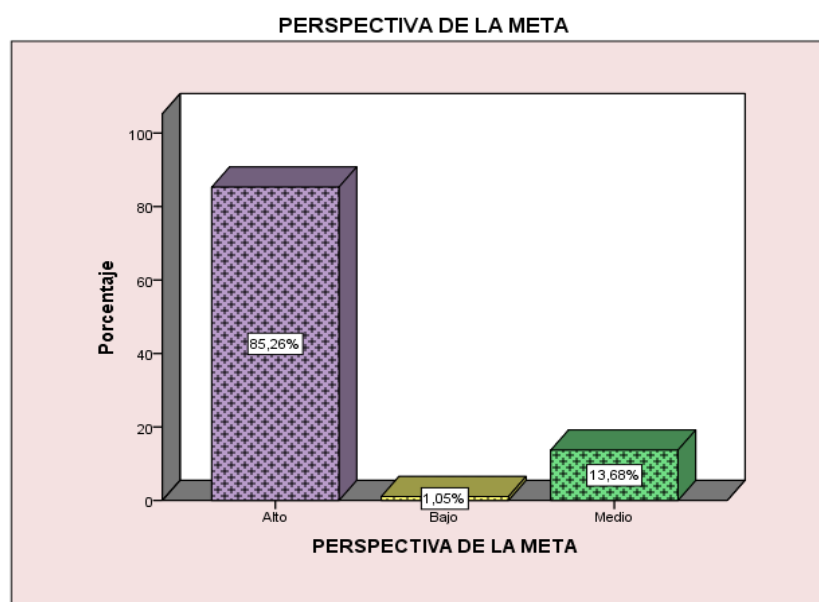


Figura 4

Gráfica de barras según perspectiva de la meta

De la encuesta realizada a los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se obtuvo que 85.26% consideran que el nivel de perspectiva de la meta es alto, el 13.68% consideran que el nivel de perspectiva de la meta es medio y el 1.05% consideran que el nivel de perspectiva de la meta es bajo.

Análisis descriptivo de la dimensión eficacia del desempeño laboral

Tabla 13

Frecuencias según Eficacia del Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	83	87,4	87,4	87,4
Bajo	2	2,1	2,1	89,5
Medio	10	10,5	10,5	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

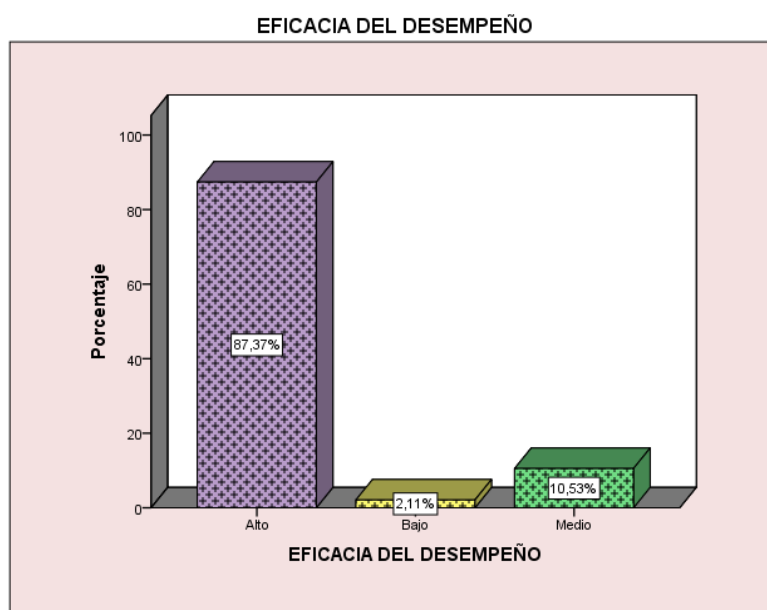


Figura 5

Grafica de barras según eficacia del desempeño laboral.

De la encuesta realizada a los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se obtuvo que 87.37% consideran que el nivel de eficacia del desempeño es alto, el 10.53% consideran que el nivel de eficacia del desempeño es medio y el 2.11% consideran que el nivel de eficacia del desempeño es bajo.

Análisis descriptivo de la dimensión de calidad del desempeño laboral

Tabla 14

Tabla de Frecuencias según Calidad del Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	85	89,5	89,5	89,5
Bajo	2	2,1	2,1	91,6
Medio	8	8,4	8,4	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

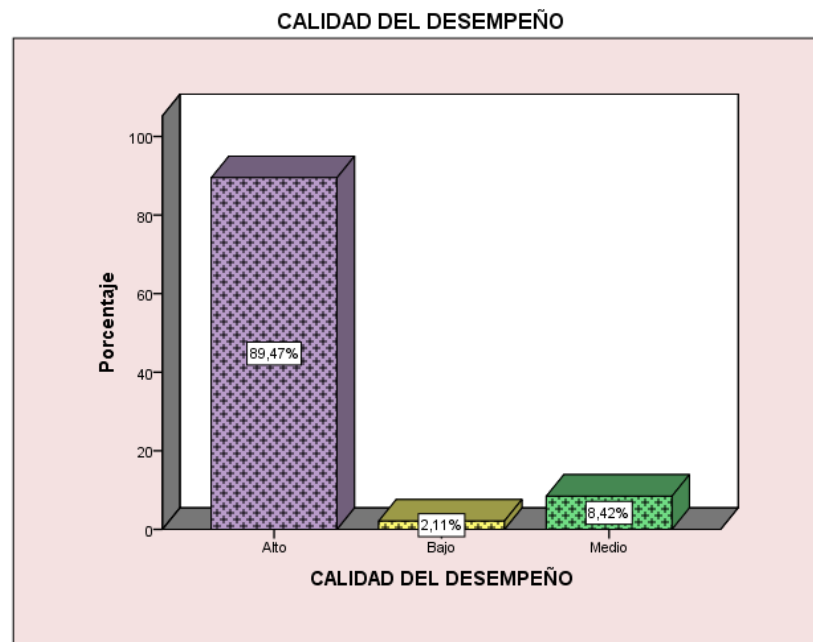


Figura 6

Grafica de barras según calidad del desempeño laboral

De la encuesta realizada los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se obtuvo que 89.47% consideran que el nivel de calidad del desempeño es alto, el 8.42% consideran que el nivel de calidad del desempeño es medio y el 2.11% consideran que el nivel de calidad del desempeño es bajo.

Prueba de normalidad

En la tabla 15 se aprecia los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, en la cual se verificó que el valor p es menor a 0.05, por la que se infiere que se debe utilizar el Rho de Spearman.

Tabla 15

Prueba De Kolmogorov-Smimov para la Variable Cumplimiento de Metas

		Cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas	Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas	Diferencia de cumplimiento de metas	Perspectiva de la meta
N		95	95	95	95
Parámetros normales, ^{a,b}	Media	88,4337	89,58	44,1263	44,3474
	Desviación estándar	9,02460	8,03750	4,84492	4,79310
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,200	,172	,193	,196
	Positivo	,122	,119	,136	,119
	Negativo	-,200	-,172	-,193	,196
Estadístico de prueba		,200	,172	,193	,196
Sig. asintótica (bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

Prueba de hipótesis:

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Resultado estadístico:

Tabla 16

Cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativas
Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas

			Cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativa	Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas
Rho de Spearman	Cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativa	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Contrastación de hipótesis estadística:

De los resultados anteriores se comprueba que, entre cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativa y desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.704, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 70.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, señalando efectivamente que, si existe relación significativa entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Resultado estadístico:

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre Diferencia de Cumplimiento de Metas y Desempeño Laboral en la Generación de Resoluciones Administrativas

			Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas	DIFERENCIA DE CUMPLIMIENT O DE METAS
Rho de Spearman	Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas	Coeficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	DIFERENCIA DE CUMPLIMIENTO DE METAS	Coeficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS v25.

Contrastación de hipótesis estadística:

De los resultados anteriores se confirma que, entre diferencia de cumplimiento de metas mensual y desempeño laboral en la generación de resoluciones

administrativas, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.554, así mismo comprobamos que existe una relación moderada de 55.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, señalando efectivamente que, si existe relación significativa entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre el cumplimiento de metas anual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019

Ha: Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas anual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019

Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Resultado estadístico:

Tabla 18

Correlación Rho de Spearman entre Perspectiva de la Meta y Desempeño Laboral en la Generación de Resoluciones Administrativas

			Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas	PERSPECTIVA DE LA META
Rho de Spearman	Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
PERSPECTIVA DE LA META		Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: *Datos obtenidos de la encuesta.*

Contrastación de hipótesis estadística:

De los resultados anteriores hallados se aprecia que, entre perspectiva de la meta y desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.744, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 74.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe relación significativa entre el cumplimiento de metas anual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

V. DISCUSIÓN

Del análisis descriptivo de la hipótesis general, se demostró que los resultados del cumplimiento de metas de los abogados de la Municipalidad Metropolitana arrojaron que, el 65.26% representan el cumplimiento de metas desarrolladas con una frecuencia alta. Asimismo, del análisis efectuado se tiene que, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.704 indica que, existe una relación positiva alta entre las variables cumplimiento de metas y desempeño laboral. En ese mismo sentido, está ubicado en un nivel de correlación alta con un nivel de significancia en ambas variables, siendo (p) igual a 0,000 menor que 0.05 demostrando que es altamente significativo.

Estos resultados se asemejan a lo investigado, tal es el caso de la investigación de Saravia (2016) quién concluyó, que el cumplimiento de metas se relaciona directamente con la formulación presupuestal y, a fin de buscar sus propósitos, así como hacer que la institución tenga en cuenta el grado de cumplimiento.

Sin embargo, Diaz Bartra (2018) dio un punto de vista distinto, al concluir que no existe influencia significativa de la variable cumplimiento de metas presupuestarias y la ejecución de los procesos de selección de bienes y servicios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca- 2017, pues no verifica que la Municipalidad Provincial de Cajamarca cumpla con el Plan Anual de Contrataciones.

Estos resultados, se asemejan a la parte teórica, con la definición señalada por Andia (2013) quien refiere que, la diferencia de cumplimiento de metas es definida como la meta programada en el Plan Operativo Institucional y la meta cumplida por los servidores públicos.

En ese sentido, y de acuerdo con los resultados, se ha podido concluir que, el cumplimiento de metas se relaciona alta y significativamente con el

desempeño laboral, de manera, a que, a mayor cumplimiento de meta, mayor será el desempeño laboral.

En relación con el primer objetivo, se tiene que los resultados descriptivos demostraron que, el cumplimiento de metas mensual en la generación de resoluciones administrativas de los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima tiene una relación alta de 70,4%, situación que demuestra que, la diferencia de cumplimiento de metas mensual (cumplimiento de metas programadas y metas cumplidas) se relacionan con el desempeño laboral. Y, del análisis inferencial se aprecia que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.5 lo cual da cuenta que, existe una relación positiva moderada entre la variable cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral. Asimismo, se encuentra en el nivel de correlación moderada con un nivel de significancia bilateral, donde (p) es igual a 0.001 menor que 0.05 lo cual es altamente significativo. Por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Resultados similares se encontraron en la investigación de Vidarte (2017), sobre la relación entre el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016, donde concluye que, existe una relación significativa y positiva entre el nivel entre ambas variables. Ahora bien, según la Contraloría General de la República en su Directiva N° 018-2016-CG/PLAN considera al cumplimiento de metas mensual como al grado de producción de bienes y servicios para el cumplimiento de las metas físicas establecidas en el Plan Operativo Institucional.

De ese modo, se concluye que el cumplimiento de metas mensual se relaciona directamente con el desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.

En relación con el segundo objetivo en su análisis descriptivo comprobamos que, entre cumplimiento de meta anual y desempeño laboral en

la generación de resoluciones administrativas, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.744, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 74.4% entre ambas variables. Asimismo, de la interpretación inferencial el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 74.4 % indica una relación positiva moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión perspectiva de la meta.

Bajo ese lineamiento Arizaga y Játiva (2016) concluyó que, el desempeño laboral por competencias se cuantifica en la medida en que un colaborador cumple con las competencias requeridas en el perfil de cargo y en un tiempo determinado, sea este en un tiempo determinado.

Asimismo, Meza (2019) concluyó que, existe relación muy significativa entre las variables desempeño laboral de los colaboradores y la gestión del talento humano por competencias.

Por otro lado, Anaya (2016) concluyó que, los resultados indican que existe un nivel de asociación moderada, p Valor = 0,000576 ($p < 0,5$), entre el desempeño laboral y la calidad de servicios.

Lo señalado, se relaciona con las definiciones conceptuales de perspectiva de la meta que, de acuerdo con Arnijo (2017) para el cumplimiento de metas se tiene que establecer que, estas sean claras, se cuente con los

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Se concluyó que existe una relación significativa alta entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas de los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019, donde el Rho Spearman fue 0.704 indicando que existe una relación positiva alta y el sig. p valor igual a 0,000 menor que 0.05 demostrando que es altamente significativo. Por lo tanto, se puede decir que, a mayor cumplimiento de metas, mayor desempeño laboral.

Segunda. – Se concluyó que existe una relación significativa moderada entre el cumplimiento de metas mensual con el desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas de los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019, donde el Rho Spearman fue de 0.554 lo que significa que existe una relación positiva moderada y el p valor de 0.000 menor a 0.05 por lo que es significativa. Por lo tanto, se puede decir que, a mayor cumplimiento de metas mensual, mayor desempeño laboral.

Tercera. – Se concluyó que existe una relación significativa alta entre el cumplimiento de metas anual con el desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas de los abogados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019, donde el Rho Spearman fue de 0.744 lo que significa que existe una relación positiva alta y el p valor de 0.000 menor a 0.05 por lo que es significativa. Por lo tanto, se puede decir que, a cumplimiento de metas anual, mayor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- Se sugiere al alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima que a través de las unidades orgánicas de la Subgerencia de Personal así como la Gerencia de Planificación desarrolle e implemente un criterio para asignación de metas, ello con el fin de que los colaboradores entre ellos los abogados puedan llegar a cumplir a la meta de manera eficiente y que, al momento de proyectar las resoluciones administrativas sean estas de calidad y que esto se vea reflejado en su desempeño laboral.

Segunda. – La Subgerencia de Planificación, evalúe el cumplimiento de metas mensual de los colaboradores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, teniendo en consideración factores externos como: la asignación de meta, la meta programada en el Plan Operativo Institucional y la meta asignada para su evaluación de su desempeño laboral

Tercera. – La Subgerencia de Personal, evalúe que al finalizar el año tenga en consideración que no basta con llegar a la meta programada en el Plan Operativo Institucional sino tomar en consideración que los servicios brindados por la Municipalidad Metropolitana hayan sido brindados con la calidad y eficiencia, esto es, que las resoluciones administrativas expedidas en toda la municipalidad sean calidad, a fin de poder brindar un buen servicio al administrado así como pueda tener en consideración que el desempeño laboral se verá reflejado con las consideraciones descritas.

REFERENCIAS

Anwar, M. "INNOVATIVE ESTEEM: ANTECEDENTS AND RELATIONSHIP WITH JOB PERFORMANCE." *E+M Ekonomie a Management*, vol. 23, no. 4, 2020, p. 137+. Gale Academic OneFile, <https://n9.cl/k2kn>

Arizaga, P y Jativa, E (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. UCE. Ecuador. (Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador Facultad de Psicología, Quito, Ecuador). <https://n9.cl/xxzz3>

Alex Zans, A (2018). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua, Matagalpa,). <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

Anaya Guillén, M. L. (2018). Desempeño laboral en la calidad de servicios de la municipalidad de Lurín. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12917>.

Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4(2), 132-147

Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Serie Manuales. Santiago de Chile: ILPES-CEPAL.

Arnijo, M y Bonnefoy, J. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Serie Manuales. Santiago de Chile: ILPES-CEPAL.

Cabrera, E., & Echavigurin, R. (2018). "La Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ascención - 2016". (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú).

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2461/TESIS-2018ADMINISTRACI%C3%93NCABRERA%20RUDAS%20Y%20ECHAVIGURIN%20YAURI.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://doi.org/www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Davis, K., Newstrom, J. (2003). El comportamiento humano en el trabajo.

Dessler, v. (22 de Mayo de 2001). Motivación para el buen desempeño del trabajo.

Directiva N° 0001-2019-MML/GA-SP. Municipalidad Metropolitana de Lima.

Directiva N° 018-2016-CG/PLAN de la Contraloría General de la Republica.

Guevara F., & Tafur, A. (2016). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza en la ciudad de Trujillo 2015. (Tesis de Licenciado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú).

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1438/1/Guevara_Franklin_Influencia_Clima%20_Laboral.pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.

Hernández, J. E. (2018). Plan Operativo Anual.

Hidruogo. L., & Pucce, D. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel. (Tesis de Licenciado, Universidad Señor de Sipan, Trujillo, Perú). <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%20c3%a1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Khan, A, et al. "THE IMPACT OF OCCUPATIONAL STRESS ON JOB PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF COGNITIVE COPING." Gomal University Journal of Research, 2020. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A629071843/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=a3a64eae. Accessed 20 Dec. 2020.

Locke, E. (1969). Teoría de la Fijación de Metas. EE. UU.

López, N., & Sandoval, I. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.

Municipalidad Metropolitana de Lima (2020). Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Planificación de la Municipalidad Metropolitana de Lima http://www.transparencia.munlima.gob.pe/gerencia-de-planificacion/convenio-mml/cat_view/1189-manual-de-organizaci%C3%B3n-de-funciones-mml01/1627-5-2-gerencia-de-planificaci%C3%B3n

Municipalidad Metropolitana de Lima (2020). Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

http://www.transparencia.munlima.gob.pe/gerenciaplanificacion/convenio-mml/cat_view/1189-manual-de-organizaci%C3%B3n-de-funciones-mml01/1621-7-1-gerencia-de-desarrollo-urbano.

Municipalidad Metropolitana de Lima (2020). Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

http://www.transparencia.munlima.gob.pe/gerencia-de-planificacion/convenio-mml/cat_view/1189-manual-deorganizaci%C3%B3n-de-funciones-mml01/1611-7-11-gerencia-de-fiscalizaci%C3%B3n-y-control

Municipalidad Metropolitana de Lima (2020). Manual de Organización y Funciones de la Secretaria General de Consejo de la Municipalidad Metropolitana de Lima.http://www.transparencia.munlima.gob.pe/gerenciaplanificacion/convenio-mml/cat_view/1189-manual-de-organizaci%C3%B3n-de-funciones-mml01/1626-6-1-secretar%C3%ADa-general-del-concejo

Municipalidad Metropolitana de Lima (2020). Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

http://www.transparencia.munlima.gob.pe/gerencia-de-planificacion/convenio-mml/cat_view/1189-manual-deorganizaci%C3%B3n-de-funciones-mml01/1614-7-8-gerencia-de-desarrollo-econ%C3%B3mico

Municipalidad Metropolitana de Lima (2020). Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Servicios a la Ciudad de la Municipalidad Metropolitana de Lima. http://www.transparencia.munlima.gob.pe/gerencia-de-planificacion/convenio-mml/cat_view/1189-manual-de-organizaci%C3%B3n-de-funciones-mml01/1613-7-9-gerencia-de-servicios-a-la-ciudad-y-gesti%C3%B3n-ambiental

- Mariño, T. (2018) Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador).
<http://doi.org/repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28316>.
- Martell, B., & Sánchez, A. (2013). Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo-2013.
- Meza, Y. (2020). Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Moccia L. (2009) Relación entre e Inteligencia emocional y desempeño contextual (caso de estudio). (Tesis de Licenciado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela).
<http://doi.org/biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7038.pdf>.
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 16(3), 493-505.
http://doi.org/www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Presidencia de Consejo de Ministros. Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública al 2021.
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Rodriguez Acosta, V. (2017). Mejoras en la implementación de un Plan Operativo Institucional.

Saravia Pineda, S. (2016). Formulación presupuestal y cumplimiento de las metas programadas en el Hospital de Vitarte, 2015.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos, 2002.

Vara, H. (2015). 7 Pasos para elaborar una Tesis. Lima: Macro.

Werter, D. G. (2000). Administración del personal y recursos humanos. México: McGrawHill.

<https://doi.org.cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 19:

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Cumplimiento de metas	<p>Definido por la Directiva N° 018-2016-CG/PLAN de la Contraloría General de la Republica; “el volumen de producción de bienes y servicios, y de resultados en un periodo establecido con anticipación” (2016, p. 12); es decir, el grado de producción de resoluciones administrativas que el servidor realiza para el cumplimiento de las metas físicas establecidas en el Plan Operativo Institucional sea esta mensual y anual.</p>	Variable independiente	Diferencia de Cumplimiento de Meta	<ul style="list-style-type: none"> -Existe concordancia entre el cumplimiento de su meta y los objetivos estratégicos que propone la Municipalidad Metropolitana de Lima. -Dialoga con sus compañeros de labor acerca del cumplimiento de la meta en relación a la visión y misión de la MML -Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML. -Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML. - Cumple con la meta asignada a su área en la MML. -Cumple con la meta institucional asignada por el POI en la MML. - Existe una diferencia considerable entre su meta asignada y su meta cumplida en la MML. - Tiene el perfil para alcanzar la meta asignada en la MML. - El jefe inmediato informa sobre su meta diaria asignada a cumplir en la MML. -Registra y entrega diariamente su meta cumplida en la MML. 	<p>Escala de Likert (por frecuencia)</p> <p>Ordinal</p> <p>1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre</p>

				-Registra y entrega su consolidado mensualmente sobre la meta cumplida en la MML.	Escala de Likert (por frecuencia)
			Perspectiva de la Meta	<ul style="list-style-type: none"> - Está sometido a un control de metas en la MML. - Al momento de asignar las metas se consideran diferentes parámetros para su cumplimiento en la MML. -Siempre se debe de cumplir con todas las metas asignadas si existiera factores que lo impidiera en la MML. -Las metas que se le asigna son de acuerdo a la realidad y pasible de cumplir en la MML. -Está de acuerdo como se realiza la asignación de metas para su cumplimiento en la MML. - Todos los trabajos realizados son medibles o deberían tomarse en cuenta que cada trabajador realiza una distinta función para el cumplimiento de la meta en la MML. -Alcanza las metas propuestas en el tiempo previsto en la MML. -Cuenta con los recursos tecnológicos para poder cumplir con el trabajo encomendado y así cumplir la meta establecida en la MML. -Está sometido a una evaluación de su cumplimiento de la meta en la MML. -El cumplimiento de meta define su desempeño laboral en la MML. 	<p>Ordinal</p> <p>1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre</p>
	Nivel que se logra por parte de los trabajadores en la		Eficacia del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> -Cumple con las actividades según el tiempo establecido en la MML -Cumple con las actividades según los recursos establecidos en la MML. 	Escala de Likert (por frecuencia)

Desempeño laboral	ejecución de las actividades de la organización en un tiempo determinado (Araujo y Leal-Guerra, 2009).	Variable dependiente		<ul style="list-style-type: none"> - Cumple con las actividades según el espacio establecidos en la MML. - Proyecta adecuadamente todas sus tareas y los cumplen a cabalidad en la MML. - Cumple en forma satisfactoria las tareas encomendadas en la MML. - En el área donde usted labora se trabaja en equipo, facilitando la realización de actividades coordinadas con el resto de trabajadores en la MML. - Las resoluciones son hechas con materiales e insumos adecuados elevando su calidad en la MML. - Los trabajadores, utilizan los materiales y equipos con destreza para realizar sus actividades en la MML. - El trabajo en equipo permite mejorar las tareas asignadas en la MML. - Recibe apoyo de su jefe inmediato y compañeros de trabajo en la ejecución de innovaciones en la MML 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre</p>
			Calidad del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> -En su función de colaborador brinda tranquilidad seguridad en el trato a los administrados en la MML -La atención que se brinda al administrado es de calidad en la MML. -Existe congruencia con lo resuelto en los documentos que proyecta en la MML. -Ha incurrido en errores materiales al momento de proyectar los documentos en la MML -Los documentos que proyectan (resoluciones administrativas) se encuentran motivados en la MML 	

				<ul style="list-style-type: none">-Brinda un servicio de calidad en el área que se desempeña en la MML-Los errores materiales contenidos en los documentos afectan la calidad de servicio en la MML-Da atención de los documentos en los plazos previsto en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Ley N° 27444 en la MML en la MML.-Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los administrados en la MML.-Propone innovaciones para mejorar la calidad del servicio que se presta en la MML	
--	--	--	--	---	--

Tabla 20:

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>¿Existe relación entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación entre el cumplimiento de metas anual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar si existe relación entre el cumplimiento de metas y desempeño laboral en generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana Lima, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar si existe relación entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019</p> <p>Determinar si existe relación entre el cumplimiento de metas anual y el desempeño de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas mensual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas anual y el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019</p>	<p>X: Cumplimiento de metas en la generación de resoluciones administrativa de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019.</p>	<p>Diferencia de cumplimiento</p>	<p>-Existe concordancia entre el cumplimiento de su meta y los objetivos estratégicos que propone la Municipalidad Metropolitana de Lima.</p> <p>-Dialoga con sus compañeros de labor acerca del cumplimiento de la meta en relación a la visión y misión de la MML</p> <p>-Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML.</p> <p>-Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML.</p> <p>- Cumple con la meta asignada a su área en la MML.</p> <p>-Cumple con la meta institucional asignada por el POI en la MML.</p> <p>-Existe una diferencia considerable entre su meta asignada y</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental transeccional Descriptivo Correlacional</p> <p>Población: 126 abogados</p> <p>Muestra: 95 abogados</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Validez: Juicio de Expertos</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p> <p>Método Estadístico</p> <p>Estadística</p>

<p>Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019</p>				<p>Perspectiva de la meta</p>	<p>su meta cumplida en la MML. - Tiene el perfil para alcanzar la meta asignada en la MML. -El jefe inmediato informa sobre su meta diaria asignada a cumplir en la MML. -Registra y entrega diariamente su meta cumplida en la MML. -Registra y entrega su consolidado mensualmente sobre la meta cumplida en la MML. - Está sometido a un control de metas en la MML. - Al momento de asignar las metas se consideran diferentes parámetros para su cumplimiento en la MML. -Siempre se debe de cumplir con todas las metas asignadas si existiera factores que lo impidiera en la MML. -Las metas que se le asigna son de acuerdo a la realidad y pasible de cumplir en la MML.</p>	<p>Descriptivo Inferencial e</p>
--	--	--	--	-------------------------------	--	----------------------------------

			<p>Y: Desempeño laboral en la generación de resoluciones administrativas en la Municipalidad Metropolitana de Lima</p>	<p>Eficiencia del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none">-Está de acuerdo como se realiza la asignación de metas para su cumplimiento en la MML.- Todos los trabajos realizados son medibles o deberían tomarse en cuenta que cada trabajador realiza una distinta función para el cumplimiento de la meta en la MML.-Alcanza las metas propuestas en el tiempo previsto en la MML.-Cuenta con los recursos tecnológicos para poder cumplir con el trabajo encomendado y así cumplir la meta establecida en la MML.-Está sometido a una evaluación de su cumplimiento de la meta en la MML.-El cumplimiento de meta define su desempeño laboral en la MML. -Cumple con las actividades según el tiempo establecido en la MML	
--	--	--	--	---------------------------------	---	--

					<ul style="list-style-type: none">-Cumple con las actividades según los recursos establecidos en la MML.- Cumple con las actividades según el espacio establecidos en la MML.-Proyecta adecuadamente todas sus tareas y los cumplen a cabalidad en la MML.- Cumple en forma satisfactoria las tareas encomendadas en la MML.- En el área donde usted labora se trabaja en equipo, facilitando la realización de actividades coordinadas con el resto de trabajadores en la MML.-Las resoluciones son hechas con materiales e insumos adecuados elevando su calidad en la MML.- Los trabajadores, utilizan los materiales y equipos con destreza para realizar sus	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>Calidad de desempeño</p>	<p>actividades en la MML.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo en equipo permite mejorar las tareas asignadas en la MML. - Recibe apoyo de su jefe inmediato y compañeros de trabajo en la ejecución de innovaciones en la MML. <p>En su función de colaborador brinda tranquilidad y seguridad en el trato a los administrados en la MML.</p> <ul style="list-style-type: none"> -La atención que se brinda al administrado es de calidad en la MML. -Existe congruencia con lo resuelto en los documentos que proyecta en la MML. -Ha incurrido en errores materiales al momento de proyectar los documentos en la MML -Los documentos que proyectan (resoluciones administrativas) se encuentran 	
--	--	--	--	-----------------------------	--	--

					<p>motivados en la MML</p> <p>Brinda un servicio de calidad en el área que se desempeña en la MML</p> <p>-Los errores materiales contenidos en los documentos afectan la calidad de servicio en la MML</p> <p>-Da atención de los documentos en los plazos previsto en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Ley N° 27444 en la MML.</p> <p>-Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los administrados en la MML.</p> <p>-Propone innovaciones para mejorar la calidad del servicio que se presta en la MML</p>	
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 5. FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CUMPLIMIENTO DE METAS

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 20 ítems, siendo el tamaño de muestra 95 encuestados; de esta manera para determinar la confiabilidad del instrumento se aplica el estadístico Alpha de Cronbach utilizando para el cálculo el software estadístico SPSS versión 25.

Resultados del Alpha de Cronbach aplicando SPSS:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	1
		5	00,0
	Excluido ^s	0	,
			0
Total		9	1
		5	00,0

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

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	20

Discusión:

El valor del Alpha de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para el instrumento es 0.916; por lo que concluimos que el instrumento de la variable Cumplimiento de meta es confiable

ANEXO 6. FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 20 ítems, siendo el tamaño de muestra 95 encuestados; de esta manera para determinar la confiabilidad del instrumento se aplica el estadístico Alpha de Cronbach utilizando para el cálculo el software estadístico SPSS versión 25.

Resultados del Alpha de Cronbach aplicando SPSS:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	1
		5	00,0
	Excluidos ^a	0	,0
Total		9	1
		5	00,0

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


Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	20

Discusión:

El valor del Alpha de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para el instrumento es 0.895; por lo que concluimos que el instrumento de la variable Desempeño Laboral es confiable.

ANEXO 7. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

1. Validadora: Ada Mercedes Mejía Andrade



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA GENERACIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Diferencia de cumplimiento de meta								
1	Existe concordancia entre el cumplimiento de su meta y los objetivos estratégicos que propone la Municipalidad Metropolitana de Lima.	✓		✓		✓		
2	Dialoga con sus compañeros de labor acerca del cumplimiento de la meta en relación a la visión y misión de la MML	✓		✓		✓		
3	Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML	✓		✓		✓		
4	Cumple con la meta asignada a su área en la MML	✓		✓		✓		
5	Cumple con la meta institucional asignada por el POI en la MML	✓		✓		✓		
6	Existe una diferencia considerable entre su meta asignada y su meta cumplida en la MML	✓		✓		✓		
7	Tiene el perfil para alcanzar la meta asignada en la MML	✓		✓		✓		
8	El jefe inmediato informa sobre su meta diaria asignada a cumplir en la MML	✓		✓		✓		
9	Registra y entrega diariamente su meta cumplida en la MML	✓		✓		✓		
10	Registra y entrega su consolidado mensualmente sobre la meta cumplida en la MML	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Perspectiva de la meta								
11	Está sometido a un control de metas en la MML	✓		✓		✓		
12	Al momento de asignar las metas se consideran diferentes parámetros para su cumplimiento en la MML	✓		✓		✓		
13	Siempre se debe de cumplir con todas las metas asignadas si existiera factores que lo impidiera en la MML	✓		✓		✓		
14	Las metas que se le asigna son de acuerdo a la realidad y posible de cumplir en la MML	✓		✓		✓		
15	Esta de acuerdo como se realiza la asignación de metas para su cumplimiento en la MML	✓		✓		✓		
16	Todos los trabajos realizados son medibles o deberían tomarse en cuenta que cada trabajador realice una distinta función para el cumplimiento de la meta en la MML	✓		✓		✓		
17	Alcanza las metas propuestas en el tiempo previsto en la MML	✓		✓		✓		
18	Cuenta con los recursos tecnológicos para poder cumplir con el trabajo encomendado y así cumplir la meta establecida en la MML	✓		✓		✓		
19	Está sometido a una evaluación de su cumplimiento de la meta en la MML	✓		✓		✓		
20	El cumplimiento de meta define su desempeño laboral en la MML	✓		✓		✓		

Observaciones (preclear el hay suficiencia): Hay suficiencia.


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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad.*

21 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Ada Mercedes Mejía Andrade
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GENERACIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: Eficacia del Desempeño								
1	Cumple con las actividades según el tiempo establecido en la MML	✓		✓		✓		
2	Cumple con las actividades según los recursos establecidos en la MML	✓		✓		✓		
3	Cumple con las actividades según el espacio establecidos en la MML	✓		✓		✓		
4	Proyecta adecuadamente todas sus tareas y los cumplen a cabalidad en la MML	✓		✓		✓		
5	Cumple en forma satisfactoria las tareas encomendadas en la MML	✓		✓		✓		
6	En el área donde usted labora se trabaja en equipo, facilitando la realización de actividades coordinadas con el resto de trabajadores en la MML	✓		✓		✓		
7	Las resoluciones son hechas con materiales e insumos adecuados elevando su calidad en la MML	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores, utilizan los materiales y equipos con destreza para realizar sus actividades en la MML	✓		✓		✓		
9	El trabajo en equipo permite mejorar las tareas asignadas en la MML	✓		✓		✓		
10	Recibe apoyo de su jefe inmediato y compañeros de trabajo en la ejecución de innovaciones en la MML	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Calidad del Desempeño								
11	En su función de colaborador brinda tranquilidad y seguridad en el trato a los administrados en la MML	✓		✓		✓		
12	La atención que se brinda al administrado es de calidad en la MML	✓		✓		✓		
13	Existe congruencia con lo resuelto en los documentos que proyecta en la MML	✓		✓		✓		
14	Ha incurrido en errores materiales al momento de proyectar los documentos en la MML	✓		✓		✓		
15	Los documentos que proyecta (resoluciones administrativas) se encuentran motivados en la MML	✓		✓		✓		
16	Brinda un servicio de calidad en el área que se desempeña en la MML	✓		✓		✓		
17	Los errores materiales contenidos en los documentos afectan la calidad de servicio en la MML	✓		✓		✓		

18	Da atención de los documentos en los plazos previsto en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Ley N° 27444 en la MML en la MML	✓		✓		✓		
19	Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los administrados en la MML	✓		✓		✓		
20	Propone innovaciones para mejorar la calidad del servicio que se presta en la MML	✓		✓		✓		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dra. Ada Mercedes Mejía Andrade. DNI: 25765770

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

21 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

2) Validadora: Nilda Sifuentes Pinto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA GENERACIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Diferencia de cumplimiento de meta								
1	Existe concordancia entre el cumplimiento de su meta y los objetivos estratégicos que propone la Municipalidad Metropolitana de Lima.	✓		✓		✓		
2	Dialoga con sus compañeros de labor acerca del cumplimiento de la meta en relación a la visión y misión de la MML.	✓		✓		✓		
3	Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML.	✓		✓		✓		
4	Cumple con la meta asignada a su área en la MML.	✓		✓		✓		
5	Cumple con la meta institucional asignada por el POI en la MML.	✓		✓		✓		
6	Existe una diferencia considerable entre su meta asignada y su meta cumplida en la MML.	✓		✓		✓		
7	Tiene el perfil para alcanzar la meta asignada en la MML.	✓		✓		✓		
8	El jefe inmediato informa sobre su meta diaria asignada a cumplir en la MML.	✓		✓		✓		
9	Registra y entrega diariamente su meta cumplida en la MML.	✓		✓		✓		
10	Registra y entrega su consolidado mensual sobre la meta cumplida en la MML.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Perspectiva de la meta								
11	Está sometido a un control de metas en la MML.	✓		✓		✓		
12	Al momento de asignar las metas se consideran diferentes parámetros para su cumplimiento en la MML.	✓		✓		✓		
13	Siempre se debe de cumplir con todas las metas asignadas si existiera factores que lo impidiera en la MML.	✓		✓		✓		
14	Las metas que se le asigna son de acuerdo a la realidad y pasible de cumplir en la MML.	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo como se realiza la asignación de metas para su cumplimiento en la MML.	✓		✓		✓		
16	Todos los trabajos realizados son medibles o debenan tomarse en cuenta que cada trabajador realiza una distinta función para el cumplimiento de la meta en la MML.	✓		✓		✓		
17	Alcanza las metas propuestas en el tiempo previsto en la MML.	✓		✓		✓		
18	Cuenta con los recursos tecnológicos para poder cumplir con el trabajo encomendado y así cumplir la meta establecida en la MML.	✓		✓		✓		
19	Está sometido a una evaluación de su cumplimiento de la meta en la MML.	✓		✓		✓		
20	El cumplimiento de meta define su desempeño laboral en la MML.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Dra. Sifuentes Pinto Nilda

DNI: 09098353

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

16 de Noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GENERACIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Eficacia del Desempeño								
1	Cumple con las actividades según el tiempo establecido en la MML	✓		✓		✓		
2	Cumple con las actividades según los recursos establecidos en la MML	✓		✓		✓		
3	Cumple con las actividades según el espacio establecidos en la MML	✓		✓		✓		
4	Proyecta adecuadamente todas sus tareas y los cumplen a cabalidad en la MML	✓		✓		✓		
5	Cumple en forma satisfactoria las tareas encomendadas en la MML	✓		✓		✓		
6	En el área donde usted labora se trabaja en equipo, facilitando la realización de actividades coordinadas con el resto de trabajadores en la MML	✓		✓		✓		
7	Las resoluciones son hechas con materiales e insumos adecuados elevando su calidad en la MML	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los trabajadores, utilizan los materiales y equipos con destreza para realizar sus actividades en la MML	✓		✓		✓		
9	El trabajo en equipo permite mejorar las tareas asignadas en la MML	✓		✓		✓		
10	Recibe apoyo de su jefe inmediato y compañeros de trabajo en la ejecución de innovaciones en la MML	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Calidad del Desempeño								
11	En su función de colaborador brinda tranquilidad y seguridad en el trato a los administrados en la MML	✓		✓		✓		
12	La atención que se brinda al administrado es de calidad en la MML	✓		✓		✓		
13	Existe congruencia con lo resuelto en los documentos que proyecta en la MML	✓		✓		✓		
14	Ha incurrido en errores materiales al momento de proyectar los documentos en la MML	✓		✓		✓		
15	Los documentos que proyectan (resoluciones administrativas) se encuentran motivados en la MML	✓		✓		✓		
16	Brinda un servicio de calidad en el área que se desempeña en la MML	✓		✓		✓		
17	Los errores materiales contenidos en los documentos afectan la calidad de servicio en la MML	✓		✓		✓		
18	Da atención de los documentos en los plazos previsto en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Ley N° 27444 en la MML en la MML	✓		✓		✓		
19	Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los administrados en la MML	✓		✓		✓		
20	Propone innovaciones para mejorar la calidad del servicio que se presta en la MML	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombre del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilza

DNI: 00098353

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad


16 de Noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Validadora 3: Giovanna Angelica Garcia Castro



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA GENERACIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: Diferencia de cumplimiento de meta								
1	Existe concordancia entre el cumplimiento de su meta y los objetivos estratégicos que propone la Municipalidad Metropolitana de Lima.	x		x		x		
2	Dialoga con sus compañeros de labor acerca del cumplimiento de la meta en relación a la visión y misión de la MML.	x		x		x		
3	Cumple con la meta individual asignada a su persona en la MML.	x		x		x		
4	Cumple con la meta asignada a su área en la MML.	x		x		x		
5	Cumple con la meta institucional asignada por el POI en la MML.	x		x		x		
6	Existe una diferencia considerable entre su meta asignada y su meta cumplida en la MML.	x		x		x		
7	Tiene el perfil para alcanzar la meta asignada en la MML.	x		x		x		
8	El jefe inmediato informa sobre su meta diaria asignada a cumplir en la MML.	x		x		x		
9	Registra y entrega diariamente su meta cumplida en la MML.	x		x		x		
10	Registra y entrega su consolidado mensualmente sobre la meta cumplida en la MML.	x		x		x		
DIMENSION 2: Perspectiva de la meta								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Está sometido a un control de metas en la MML.	x		x		x		
12	Al momento de asignar las metas se consideran diferentes parámetros para su cumplimiento en la MML.	x		x		x		
13	Siempre se debe de cumplir con todas las metas asignadas si existiera factores que lo impidiera en la MML.	x		x		x		
14	Las metas que se le asigna son de acuerdo a la realidad y pasible de cumplir en la MML.	x		x		x		
15	Está de acuerdo como se realiza la asignación de metas para su cumplimiento en la MML.	x		x		x		
16	Todos los trabajos realizados son medibles o deberían tomarse en cuenta que cada trabajador realiza una distinta función para el cumplimiento de la meta en la MML.	x		x		x		
17	Alcanza las metas propuestas en el tiempo previsto en la MML.	x		x		x		
18	Cuenta con los recursos tecnológicos para poder cumplir con el trabajo encomendado y así cumplir la meta establecida en la MML.	x		x		x		
19	Está sometido a una evaluación de su cumplimiento de la meta en la MML.	x		x		x		
20	El cumplimiento de meta define su desempeño laboral en la MML.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Giovanna Angelica García Castro DNI: 08460718

Especialidad del validador: Docente especialista en Administración de la Educación

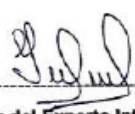
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de Noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GENERACIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Eficacia del Desempeño								
1	Cumple con las actividades según el tiempo establecido en la MML	x		x		x		
2	Cumple con las actividades según los recursos establecidos en la MML	x		x		x		
3	Cumple con las actividades según el espacio establecidos en la MML	x		x		x		
4	Proyecta adecuadamente todas sus tareas y los cumplen a cabalidad en la MML	x		x		x		
5	Cumple en forma satisfactoria las tareas encomendadas en la MML	x		x		x		
6	En el área donde usted labora se trabaja en equipo, facilitando la realización de actividades coordinadas con el resto de trabajadores en la MML	x		x		x		
7	Las resoluciones son hechas con materiales e insumos adecuados elevando su calidad en la MML	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los trabajadores, utilizan los materiales y equipos con destreza para realizar sus actividades en la MML	x		x		x		
9	El trabajo en equipo permite mejorar las tareas asignadas en la MML	x		x		x		
10	Recibe apoyo de su jefe inmediato y compañeros de trabajo en la ejecución de innovaciones en la MML	x		x		x		
DIMENSION 2: Calidad del Desempeño								
11	En su función de colaborador brinda tranquilidad y seguridad en el trato a los administrados en la MML	x		x		x		
12	La atención que se brinda al administrado es de calidad en la MML	x		x		x		
13	Existe congruencia con lo resuelto en los documentos que proyecta en la MML	x		x		x		
14	Ha incurrido en errores materiales al momento de proyectar los documentos en la MML	x		x		x		
15	Los documentos que proyectan (resoluciones administrativas) se encuentran motivados en la MML	x		x		x		
16	Brinda un servicio de calidad en el área que se desempeña en la MML	x		x		x		
17	Los errores materiales contenidos en los documentos afectan la calidad de servicio en la MML	x		x		x		
18	Da atención de los documentos en los plazos previsto en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Ley N° 27444 en la MML en la MML	x		x		x		
19	Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los administrados en la MML	x		x		x		
20	Propone innovaciones para mejorar la calidad del servicio que se presta en la MML	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Giovanna Angélica García Castro DNI: 08460718

Especialidad del validador: Docente especialista en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de Noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

ANEXO 8. BASE DE DATOS

	DIFERENCIA DE CUMPLIMIENTO DE METAS										TOTAL DE DIMENSIÓN	NIVEL DE DIMENSIÓN	PERSPECTIVA DE LA META										TOTAL DE DIMENSIÓN	NIVEL DE DIMENSIÓN
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	43	ALTO	5	2	3	2	2	5	4	4	4	35	MEDIO	
2	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	36	MEDIO	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	ALTO	
3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	40	ALTO	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	38	MEDIO
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	MEDIO	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	37	MEDIO
5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	38	MEDIO	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	MEDIO
6	4	5	4	4	4	2	5	4	3	3	38	MEDIO	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	38	MEDIO
7	1	2	2	2	1	3	5	5	5	5	31	MEDIO	4	4	2	5	1	4	2	4	4	1	31	MEDIO
8	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	ALTO	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43	ALTO
9	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40	ALTO	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	MEDIO
10	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	43	ALTO	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	43	ALTO
11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	MEDIO	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	MEDIO
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47	ALTO	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	40	ALTO
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	MEDIO	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	42	ALTO
14	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	42	ALTO	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43	ALTO
15	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	41	ALTO	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	ALTO
16	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	37	MEDIO	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	MEDIO
17	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	43	ALTO	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	MEDIO
18	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37	MEDIO	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	ALTO
19	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42	ALTO	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	41	ALTO
20	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	40	ALTO	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	39	MEDIO
21	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	ALTO	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	43	ALTO
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	MEDIO
23	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	36	MEDIO	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	MEDIO
24	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	38	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO
25	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41	ALTO	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO
26	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	42	ALTO	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
27	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	44	ALTO	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	43	ALTO
28	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	46	ALTO	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	45	ALTO
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO
30	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	46	ALTO	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46	ALTO
31	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46	ALTO	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45	ALTO
32	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	40	ALTO	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	45	ALTO
33	2	5	4	4	3	3	5	3	1	3	33	MEDIO	1	4	4	4	5	4	5	4	1	4	36	ALTO
34	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46	ALTO	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	ALTO
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	ALTO	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47	ALTO
36	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
37	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	42	ALTO	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	42	ALTO
38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45	ALTO
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	ALTO
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
41	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47	ALTO	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	ALTO
43	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	ALTO	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47	ALTO
44	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	ALTO
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	ALTO
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47	ALTO
48	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	ALTO
49	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	ALTO
50	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47	ALTO	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47	ALTO

5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO
5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45	ALTO	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	42	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	1	4	5	3	5	5	43	ALTO
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	ALTO	4	5	5	4	1	4	5	4	5	5	42	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	ALTO	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	ALTO	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	ALTO	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	ALTO	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	ALTO
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	ALTO	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47	ALTO	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	46	ALTO	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	ALTO
5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	46	ALTO	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	45	ALTO
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	46	ALTO	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	45	ALTO
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46	ALTO	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	46	ALTO
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46	ALTO	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	44	ALTO
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	47	ALTO	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43	ALTO
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46	ALTO
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45	ALTO	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	47	ALTO	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45	ALTO
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47	ALTO	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	47	ALTO	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	ALTO	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46	ALTO
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46	ALTO	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	49	ALTO	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	44	ALTO
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	47	ALTO	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	ALTO	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	45	ALTO
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47	ALTO	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	ALTO	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	ALTO
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	ALTO	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	BAJO	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	36	BAJO
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	ALTO	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	34	BAJO
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	47	ALTO	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	ALTO
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	45	ALTO
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	ALTO	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46	ALTO	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	ALTO
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	ALTO

5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	ALTO	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	45	ALTO
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	ALTO	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	46	ALTO
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46	ALTO	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	44	ALTO
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	ALTO	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	43	ALTO
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46	ALTO
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45	ALTO	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	ALTO	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45	ALTO
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47	ALTO	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	ALTO	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	ALTO	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	46	ALTO
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46	ALTO	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	ALTO	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	44	ALTO
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	ALTO	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	ALTO	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	45	ALTO
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	ALTO	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	ALTO
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	ALTO	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	ALTO
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47	ALTO	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	BAJO	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	36	BAJO
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	ALTO	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	34	BAJO
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	ALTO	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	ALTO
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	45	ALTO
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	ALTO	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	46	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	ALTO
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	ALTO	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	44	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	46	ALTO	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	ALTO
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	ALTO	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	46	ALTO
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	45	ALTO
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	ALTO