



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión Municipal y Clima Laboral en el Desempeño Laboral en
la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Vásquez Ramos, Segundo Pío (ORCID: 0000-0002-0367-5711)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0002-1481-0368)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ
2021**

Dedicatoria

Dar gracias a Dios por permitirme llegar hasta este punto, dándome salud para lograr mis objetivos, además por tener muy buenos amigos y Docentes con tan buena experiencia dentro de la universidad. A mis hijos por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante que me ha permitido continuar con mi formación profesional y gracias a cada maestro por sus diferentes formas de enseñar, quienes me incentivaron en muchos sentidos a seguir adelante pues fueron parte de este proceso de formación. Con amor intenso para: Santiago Mathias, Julián Eduardo y Romina Pía.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por mantenernos firmes en todo momento, a nuestros maestros que nos impartieron conocimientos, a cada uno de nuestros compañeros por su amistad y cariño, a nuestras amistades por sus palabras de aliento y a cada uno de nuestros familiares por demostrarnos su alegría y felicidad al vernos lograr nuestras metas. A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de participar en este programa de Doctorado, de manera especial a los Dres. Alejandro Ramírez Ríos, Javier Vidal Soldevilla y Francis Ibarguen Cueva, por brindarnos todo su apoyo y asesoramiento para lograr nuestras metas propuestas.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLÓGIA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección) muestra muestreo, und de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
VIII. PROPUESTA	30
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38
Anexo 1. Instrumentos	
Anexo 2. Confiabilidad	
Anexo 3. Base de datos	
Anexo 4. Constancia	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Niveles de la variable gestión municipal	15
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión municipal	16
Tabla 3	Niveles de la variable clima laboral	17
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de clima laboral	18
Tabla 5	Niveles de la variable desempeño laboral	19
Tabla 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral	20
Tabla 7	Prueba de normalidad	21
Tabla 8	Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas	22
Tabla 9	Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la variable desempeño laboral.	23
Tabla 10	Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la dimensión productividad	24
Tabla 11	Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la dimensión eficacia	25
Tabla 12	Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la dimensión eficiencia	26

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de percepción de la variable gestión municipal	15
Figura 2 Niveles de gestión municipal por dimensiones	16
Figura 3 Niveles de la variable clima laboral	17
Figura 4 Niveles del clima laboral por dimensiones	18
Figura 5 Niveles de la variable desempeño laboral	19
Figura 6 Niveles del desempeño laboral por dimensiones	20

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene el propósito de determinar la influencia de la gestión municipal, clima laboral en el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020. Estuvo enmarcada bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica correspondiente a un diseño no experimental; el estudio es de nivel correlacional causal multivariable de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 195 trabajadores de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, a los cuales se les aplicó cuestionarios sobre la gestión municipal, clima laboral y desempeño laboral validados por expertos y una alta fiabilidad. Los resultados fueron que las variables gestión municipal y clima laboral influyen de forma alta en el desempeño laboral de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 18.904 y 23.438 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión municipal, clima laboral, desempeño laboral.

Abstract

This research work has the purpose of determining the influence of municipal management, work environment on work performance in the Municipality of Río Tambo, Satipo, 2020. It was framed under the quantitative approach, of a basic type corresponding to a non-experimental design; The study is cross-sectional multivariate causal correlational level study. The census population was made up of 135 workers from the Municipality of Río Tambo, Satipo, to whom questionnaires on municipal management, work environment and work performance validated by experts and high reliability were applied. The results were that the variables municipal management and work environment have a high influence on the work performance of the Municipality of Río Tambo, Satipo, 2020, since the Wald score of the independent variables are 18,904 and 23,438, which are much higher than 4 which becomes the cut-off point for the analysis model and is reinforced by $p = 0.000 < \alpha 0.05$, which allows the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Management municipal, climate labor, performance labor.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo ha sufrido cambios vertiginosos y la gestión municipal no es ajena a estos cambios sobre todo en los municipios que tienen la obligación de brindar un mejor servicio y de calidad que responda a la satisfacción de los ciudadanos, al respecto, Salas, (2014), señaló que las sugerencias e intereses de los ciudadanos deben ser atendidos para que una gestión sea eficiente.

La gestión municipal en los gobiernos locales a nivel mundial, no se encuentran satisfechos con las autoridades pues estas no logran satisfacer las expectativas de los pobladores, puestos no tienen un rol protagónico para que ayuden a mejorar la gestión, existe una mala rendición de cuentas, la poca transparencia con los gastos públicos, Moncada (2016), concluyó al identificar algunos problemas como la mala gestión, organización y prestación de servicios debido a la falta de presupuesto y la no transparencia de los gastos. En los países de América Latina hay cantidad de municipios, así como de poblaciones, solo citando a países como Costa Rica y Uruguay que cuentan con pocos municipios a pesar de la gran cantidad de municipios pocos han logrado una eficiente gestión municipal, ni tampoco el generar más ingresos, infraestructuras, ni garantizar que los recursos humanos se optimicen (CIAD, 2018).

En el Perú, la problemática radica en que a pesar de que existen indicadores de gestión municipal, estas no son cumplidas a cabalidad ni en los tiempos establecidos, estos indicadores están referidos a los recursos humanos, infraestructura, tecnologías, sistemas administrativos, seguridad ciudadana y contrataciones públicas. Con respecto al desempeño laboral, casi la mayoría es contratada en la modalidad contrato administrativo de servicios, CAS, con altas rotaciones del personal, despidos arbitrarios sujetos al ingreso de cada alcalde ingresante y a las políticas de turno, no se evalúa el desempeño del personal ni existe retroalimentación que mejore la gestión (INEI, 2018).

En el caso de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, se observó que a pesar que existen nuevos mecanismos de gestión es insuficiente por la poca

participación de los trabajadores hay poco compromiso e identificación con el municipio para que este tenga una gestión eficiente y mejore su desempeño laboral, así también el clima es poco favorable para que los trabajadores mejoren su desempeño laboral en el municipio. Se presentó el problema: ¿cómo influye la gestión municipal, clima laboral en el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020? y específicos (Anexo 1).

El presente estudio se justificó de forma teórica a través del análisis de diferentes bibliografías y artículos científicos como Armas (2016) para la variable gestión municipal, con respecto de variable clima laboral se consideraron los aportes de Palma (2005). Respecto al desempeño laboral se revisó los aportes de Chiavenato (2012) finalmente este trabajo contribuirá a través de los conocimientos analizados y sus resultados los cuales permitirán desarrollar futuras investigaciones.

A nivel práctico las conclusiones del presente estudio contribuirán en identificar la influencia que ejerce la gestión municipal, así como el clima laboral en el desempeño laboral, este análisis de resultados permitirá evidenciar el nivel de la incidencia en estas variables, a partir de estos resultados las recomendaciones permitirán compartir estrategias y programas para fortalecer la gestión municipal, mejorar el clima y por ende el desempeño laboral. Una eficiente gestión genera cambios significativos, de la misma forma un buen clima laboral contribuirá en el fortalecimiento del desempeño laboral del trabajador. En última instancia los resultados del presente trabajo de investigación, contribuirán en fortalecer la gestión municipal, clima laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo.

Dentro de la justificación metodológica se enmarcó en un tipo básica, corresponde aún diseño no experimental, en un nivel correlacional causal multivariable. El recojo de información de los resultados se realizó por medio de la ejecución de tres instrumentos; estos instrumentos fueron validados por expertos y cuenta con una confiabilidad alta, que servirán para otros indagadores en este campo investigativo. En la justificación epistemológica el presente trabajo de

investigación busca contribuir al conocimiento y fundamentación teórica de la gestión pública, sustentadas en diferentes estudios nacionales o internacionales relacionados con la gestión municipal en diferentes municipios, así como el clima laboral y su influencia en el desempeño laboral. En cuanto al objetivo propuesto: Determinar la influencia entre la gestión municipal, clima laboral en el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020 y específicos: ¿a) determinar la influencia entre la gestión municipal, clima laboral en la productividad?, ¿b) determinar la influencia entre la gestión municipal, clima laboral en la eficacia? y c) determinar la influencia entre la gestión municipal, ¿clima laboral en la eficiencia? La hipótesis general: La gestión municipal, clima laboral influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020 y las hipótesis específicas (Anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Referente a las investigaciones realizadas anteriormente en el marco legal, la investigación consecuente se identificó que si existe una conexión estable y fuertemente entrelaza en la gestión municipal y participación ciudadana, en la cual es necesario que los ciudadanos realicen actividades a favor del bienestar de recursos humanos, a manera de construir un ambiente beneficioso para todos los pobladores, Inga (2019); por otro lado, en la indagación ejecutada en el panorama de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, las acciones que no generan un beneficio en una gestión pública consisten en la de generar actividades que no contribuyan a todos los ciudadanos, si no de manera propia, evidenciándose una ética ínfima, Estrada (2019); asimismo, en otro proyecto de investigación, se concluyó una casualidad notoria, Vidalon (2019), finalmente, se deben establecer estrategias y políticas de gestión en las municipalidades acorde a las necesidades de los ciudadanos y del contexto, para ello también se debe realizar una eficiente gestión de recursos humanos para que los trabajadores mejoren sus desempeños (Cieza, et al.,2021).

Previamente los trabajos de investigación han sido consultados en el aspecto internacional de gestión municipal se presentan a Valdiviezo y Ramírez (2020), hicieron un amplio estudio en el país de Colombia para identificar las irregularidades que se presentan en la normativa de gestión municipal, además se evidencio que los estados no eran precisamente equivalentes generando una desconformidad en la ciudadanía y dificultando a la función correcta de la administración pública en todos sus sectores pertenecientes; de igual manera, el autor en su investigación, manifestó que se deben agregar nuevas estipulaciones que regulen el proceso de estas para mantener una organización directiva en el sector público, Hernández (2020). Por otro lado, en una investigación acerca de los cantones que se encuentran ubicados en Ecuador se encuentran con una optimización estable, debido a su correcta preparación, generando una diferencia enorme antes lo cantores que se encontrón en una competencia decadente Alvarado y Jiménez (2020). Así también es importante señalar que se tienen que identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión

municipal a través de capacitaciones constantes, mejorar sus condiciones labores, evaluaciones periódicas de desempeño que permitan de una forma eficiente y efectiva mejorar el desarrollo laboral y de la organización (Cárdenas y Bardales,2020).

Por otro lado, Molina et al. (2016) en su artículo analizaron los obstáculos que atraviesa la gestión municipal, es una investigación de carácter descriptivo, cuyo resultado fue que uno de los obstáculos es la poca eficiencia de la gestión administrativa en el municipio. Es importante antes de precisar las diferentes concepciones sobre la gestión municipal que tengamos claro aspectos legales referentes al estudio. Desde los inicios de la Gestión municipal según Ley Orgánica de Municipalidades constituida desde 1853; otorgan ciertas funciones operativas a las instituciones públicas encargadas de la atención total a la ciudadanía, pues esta provee de medios de gestión, optimización responsable y prestación de los lugares públicos establecidos en su área limítrofe, asimismo la organización valiosa para proteger la integración de los residentes.

La gestión municipal posee diversas concepciones, una de ellas es referida a la organización y administración de los bienes que cuenta el municipio (Adejo,2012), son procedimientos de organización y evaluación de estrategias públicas que emplea la municipalidad (Torres y Melamed,2016) así también, son las funciones administrativas y operativas que realizan los trabajadores dentro de la organización (Moreno,2014), por otro lado, son funciones destinadas al mejoramiento de la economía y bienestar de los ciudadanos (Velez,2015) , está referida a los recursos que dispone el municipio en beneficio de los pobladores (Hernández, 2014) así mismo está referidas a actividades orientadas a la satisfacción del municipio (Louffat,2014).

A su vez es señalada como actividades orientadas al desarrollo local con la participación de todos los ciudadanos (Garcés, 2013), sin embargo, está referida a acciones del gobierno local para alcanzar mayor eficiencia en la satisfacción de la localidad (Pérez, 2010), Estas acciones son realizadas con la finalidad de asegurar el desarrollo urbano (Arraiza, 2016). También, como la serie de acciones

realizadas para satisfacer las necesidades de los pobladores (Armas, 2016) está orientada a brindar un servicio de calidad a los ciudadanos (Asencio, 2006). Es el conjunto de actividades estratégicas que garanticen la eficiencia en la institución (Suller, 2018).

La gestión municipal son acciones que realizan las instancias municipales, encaminadas al logro metas con recursos humanos, materiales y financieros (Koontz, Weihrich y Cannice ,2012).

Las dimensiones de acuerdo a son: a) planificación, son los planes que se pretenden conseguir en plazos establecidos, b) organización, es la base o estructuración interna y administrativa de una institución, c) dirección, consiste en la orientación y apoyo que brinda un superior a los empleados, d) control, es el seguimiento y monitoreo que se dan en una institución para el cumplimiento de objetivos organizacionales (Chiavenato ,2012).

El clima laboral es el medio ambiente, en el que se realizan las funciones laborales (Orbegoso, 2010). Implica relacionarse con otros hasta la satisfacción propia (Rodríguez, 2010). Es el medio de desarrollo en un trabajo. Este clima puede ser bueno o malo y depende mucho del factor humano y como se manifieste (Edel, García y Guzmán, 2007).

Este clima favorece el desarrollo del trabajo y los objetivos pactados para garantizar un mejor clima en las organizaciones (Anitha, 2014). Un ambiente adecuado influye en el desempeño de los trabajadores (Marulanda et al., 2018) así también se tienen que tener en cuenta factores psicológicos y las condiciones de trabajo que influyen en el comportamiento de los colaboradores (Lapo y Bustamante, 2018), estos factores afectan no solo en los comportamientos sino también en la percepción e interpretación de las funciones dentro de la institución (Pacheco y Rodríguez, 2019).

Es la apreciación de los trabajadores lo cual se relaciona a la actividad que realiza, (Davis y Newstron 2001). Considerada como el trabajo y relaciones que se

dan dentro de la institución entre trabajadores (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009). También, como la percepción sobre las actividades, interacciones y experiencias que cada trabajador (Palma, 2004).

Los gerentes de los municipios, desde ya hace unos años, sienten que es importante el clima de la organización ya que ayuda e impulsa que se logren las metas que hayan sido establecidas por la organización, aunque por otro lado la organización metodológica ha sido comúnmente dejada de lado y considerada sin importancia. En ciertas organizaciones, actualmente, se trabaja de forma tradicional y solo se les da importancia a la forma en que se administran las planillas y lo concerniente a como se relacionan los trabajadores, aunque es cada vez más común encontrar organizaciones tanto nacionales como internacionales que le dan un giro a este tipo de enfoque debido a que es necesario que los trabajadores laboren en un ambiente idóneo para que se desarrollen de la mejor manera. Lo explicado con anterioridad refleja que los logros o los desméritos que logren las organizaciones dependerán en su mayoría por como perciban los trabajadores sus labores y a la organización en general. El ambiente de la organización puede ser un lazo beneficioso para la entidad o, por el contrario, una vicisitud en su desempeño, factores dentro o fuera de la organización pueden influir en cómo se desarrollan los trabajadores municipales. Esto debido a que aquellos factores del clima laboral son recibidos por los colaboradores sea de manera indirecta o directa y estos a su vez afectan en el modo en que se comportan y desarrollan sus labores. Algunos beneficios que puede lograr un buen clima laboral pueden ser una mayor productividad, satisfacción, desarrollo de talentos, mejorar la calidad y el prestigio de la organización, entre otros, mientras el clima laboral sea mejor, entonces los resultados se apreciarán de mejor manera; además que se evitarán resultados negativos como la falta de adaptación, una merma en la productividad, malestar laboral, etc., las cuales se producen cuando no existe un buen clima laboral.

Como lo explicó Davis (2013) el nivel de satisfacción que posee un trabajador se desprende del estado emocional que tenga un individuo respecto de las labores que se le asignen por parte de la entidad; por ende se puede definir a la

satisfacción como el producto de dos factores como son las necesidades propias del ser humano y los estímulos que reciba; con esto se infiere que para que los trabajadores se sientan bien dentro de una institución es necesario que la misma satisfaga sus necesidades.

Según Brito et al. (2019) refirió al clima laboral como las propiedades aproximadamente permanentes que posee un lugar de trabajo que pueden ser recibidas por las personas que pertenecen a una organización y que las mismas afecten sobre su comportamiento. Así también es importante precisar que el clima en cualquier contexto incide en la conducta de los trabajadores y desempeño y efectividad en el trabajo (Borzellino et al., 2015), por ello es importante también tener una comprensión de las conductas de los trabajadores en su entorno y tener en cuenta sus percepciones y satisfacciones (Dessler, 2012)

Con frecuencia el termino de clima laboral suele confundirse con el de cultura empresarial, sin embargo, la diferencia de este último es que posee menor permanencia con el pasar del tiempo; es importante conocer acerca del clima laboral ya que este influye en la manera que se comportan los colaboradores, por ende, es necesario que se diagnostique para asegurar una buena gestión del área de recursos humanos. Por ende, un término como el clima laboral toma un valor fundamental ya que del mismo pende si la organización tiene éxito.

Las dimensiones fueron: a) autorrealización o desarrollo personal que hace referencia a cómo percibe el individuo su nivel de auto superación tanto en su dimensión personal como laboral y para ello puede hallar diversos mecanismos para superarse dentro de la entidad en las dos dimensiones, b) Involucramiento laboral. Indica que es parte de los colaboradores en el valor y compromisos para su desarrollo dentro de la empresa, c) supervisión. Se reconoce como el punto de vista de los empleados sobre la orientación que realizan sus supervisores. Dentro la cual tiene como objetivo solucionar dificultades obteniendo una mejora dentro de la eficiencia y satisfacción laboral, d) comunicación. Se reconoce al empleo de estrategias para el total entendimiento de la información como fluidez, clara, oportuna, coherente y precisa, e) condiciones laborales son los elementos

materiales, económicos, sociales importantes para el empleo sobre las labores; por ejemplo, el ambiente material, herramientas tecnológicas, relación con otras instituciones, etc. (Palma, 2004).

El desempeño laboral, es el grado de trabajo que cumple el empleado Milkovich y Boudrem (1994). Es la eficacia del personal, funcionando el individuo con un gran aporte en la empresa (Ariza et al., 2004), así también es la valoración del esfuerzo realizado por el trabajador, Chiavenato (2010, p.89). Al respecto, Altuve y Serrano (1999) refirieron como el nivel de colaboración y productividad que tiene el trabajador dentro de la empresa.

Para, Faria (1995) precisa que la labor de los trabajadores en sus funciones dentro de un periodo de tiempo. Reconoce, Palací (2005, p.155) indicó como el aporte de cada empleado en la institución. Además, Hernández (2016) definió como la eficiencia en las actividades laborales por parte de los trabajadores, teniendo como objetivo el beneficio de la empresa. Es definida también como la labor que realizan los trabajadores para el cumplimiento de las metas en momento dado (D' Vicente,2012), está referido a la eficiencia de los colaboradores dentro de la organización cuyo propósito es alcanzar sus metas (Chiavenato,2012), es conceptualizada como acciones o comportamientos de los trabajadores para cumplir metas organizacionales (Lemma,2017), son conductas que manifiesta el empleado encaminadas al logro de metas (Ramírez y Nazar,2019).Por otra parte son estímulos personales de los trabajadores para reconocer sus limitaciones y esfuerzos en función del bien propio y común (Vielma,2013)

Reconociendo el desempeño dentro de la administración pública, Ramírez indica que el rendimiento de las administraciones públicas dentro del trabajo es importante ya que retribuyen dentro de los funcionarios. Tomando como medida la evaluación de los elementos de la Gerencia de Recursos Humanos para optar por medidas las cuales sean de beneficio. Las características que se debe tener en cuenta para un buen desempeño son: a) Aptitudes, son actividades que realizan los trabajadores dentro de la organización y están relacionadas con la eficiencia y

productividad, b) Comportamiento, son conductas que manifiesta el trabajador dentro de la jornada laboral, c) Calidad personal, está referida a la capacidad e idoneidad probada (Bartolo, 2018).

Chiang y San Martín (2015) mencionaron que existen diferentes criterios que podrían medirse como las capacidades y cualidades son características individuales que van a repercutir en su desempeño.

La evaluación del desempeño, según Monday y Noé (2005) precisaron que es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño. Y para Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) reconocen que es un procedimiento estructural sistemático en la cual se puede medir, evaluar los atributos, comportamientos del trabajo, además se observa que la medida empleada deba ser la correcta, teniendo como resultado productividad y buen desempeño laboral. Además, es importante reconocer el desempeño laboral grupal e individual, para reconocer los sistemas empleados para llegar obtener el objetivo y metas previamente previsto en el plan de desarrollo.

Para evaluar el desempeño se deben considerar la personalidad, cualidades y comportamiento de los colaboradores, así como también su aporte laboral en el cumplimiento de metas (Pedraza, Amaya & Conde, 2010). Así también su conocimiento y dominio sobre la actividad laboral que realiza y la calidad de su trabajo (Campbell y Wiernik, 2015). En el ámbito de la gestión pública no solo se debe evaluar los desempeños sino aspectos involucrados como la eficiencia y efectividad de la gestión de las autoridades municipales, trabajo colaborativo, clima laboral, desarrollo profesional y habilidades comunicativas (Jimbo et al., 2017).

Dentro de la Municipalidad de Rio Tambo se reconoce que los trabajadores y directivos obtendrían mejoras ya que se implementaría nuevas medidas en la organización. Obteniendo así beneficios para el trabajador ya que laboraría dentro de un ambiente adecuado y eficiente para lograr los objetivos propuestos por la empresa. Además, esta investigación puede servir para las demás

municipalidades en donde pueden implementar estos casos para la mejorar y mayor eficacia laboral.

Las dimensiones son: a) productividad, se reconoce obteniendo los resultados logrados, como de la capital y el servicio brindado, b) eficacia, se reconoce por efectividad y la forma correcta que emplea el trabajador cumpliendo los objetivos, c) eficiencia, se reconoce por obtener el mayor resultado en poca inversión, además del cumplimiento del trabajo realizado (Chiavenato, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es básica, cuantitativa, corresponde a un diseño no experimental. Como lo menciona, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) se sustenta dentro de un estudio que se ejecuta sin manipular las variables, a su vez es una investigación transeccional debido a que se recolectan los datos en un solo momento. Es un trabajo de estudio de nivel correlacional causal multivariable, este tipo de investigación tiene como propósito identificar la incidencia entre dos o más conceptos en un determinado contexto donde se realice la investigación. (Hernández et al, 2014)

3.2 Operacionalización de variables

La gestión municipal son acciones realizadas con la finalidad de satisfacer las necesidades de los pobladores (Armas, 2016).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Romero (2017) constará 22 ítems con cuatro dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos.

El clima laboral es el punto de vista de los trabajadores frente al ambiente de trabajo (Palma, 2004).

Se operacionalizó con el cuestionario de Sonia Palma (2004), con 50 ítems a partir de cinco dimensiones.

El desempeño laboral consiste en la eficacia de las personas dentro de una organización en función a sus desempeños los cuales tienen que conducir a alcanzar las metas (Chiavenato, 2012).

Se operacionalizó con el cuestionario de Sucso (2018), compuesto por 30 ítems con tres dimensiones.

3.3 Población, muestra y muestreo

Fue 195 trabajadores de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo

Muestra

130 trabajadores de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, se determinaron según fórmula, la siguiente muestra:

$$n = \frac{Z^2 Npq}{E^2(N-1) + Z^2pq}$$

Dónde

n = Muestra

N = 195 es la población que conforman la Municipalidad de Río Tambo Z = 1.96 nivel de confianza al 95%

E = 0.05 error permisible

P = 0.5 posibilidad de ciudadanos estén de acuerdo

q = 0,5 es la posibilidad de ciudadanos no estén de acuerdo reemplazando la ecuación tenemos:

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (195)}{(0.05^2) (195-1) + (1.96^2) (0.5) (0.5)}$$

Resultando: n = Muestra 130

Muestreo

El muestreo aleatorio simple porque todos los trabajadores tienen la opción de ser elegidos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el recojo de la información se usó la encuesta, en cada una de las variables el cuestionario nos permitió identificar la percepción de los trabajadores. Cada uno de los cuestionarios fue sometido a la validación por medio de especialistas quienes valoraron su aplicabilidad (anexo 2). Para medir la confiabilidad de los cuestionarios

se hizo una prueba piloto con 20 trabajadores se aplicó a través del formulario de Google con el cual se midió la confiabilidad de Alfa de Cronbach (Gestión municipal) el índice de 0,914, 2 (Clima laboral) 0,805 y el (Desempeño laboral) de 0,799

3.5 Procedimiento

Se elaboró a través de una solicitud al alcalde del municipio, suscrita por la EPUCV, luego se solicitó la colaboración de los trabajadores para responder a los cuestionarios y se procedió a analizar la información obtenida a través del SSPSS

3.6 Método de análisis de datos

Se compararon los resultados, se empleó el SPSS 26, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, como la regresión logística, para la posible influencia entre variables y dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó los lineamientos de investigación, se consultó y/o usó fuentes de información respetando las autorías. Se aplicaron cuestionarios, respetando las reservas del encuestado y teniendo en cuenta todos los cuidados y limitaciones en esta situación pandemia y aislamiento social, se recopiló la información veraz a través del WhatsApp con discreción y confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable gestión municipal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	13,8
Regular	88	67,7
Eficiente	24	18,5
Total	130	100,0

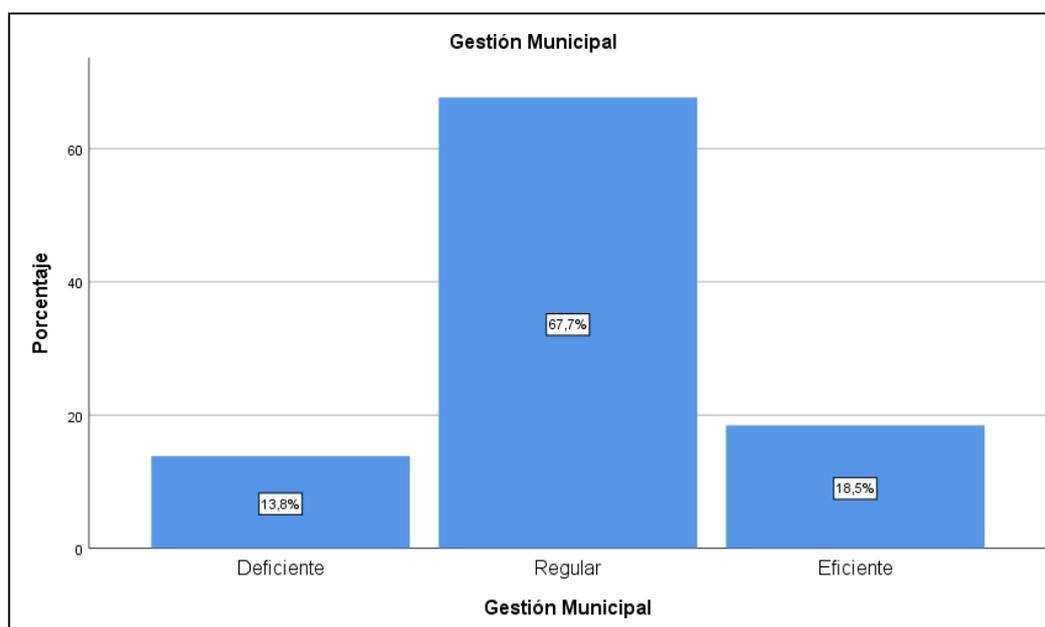


Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión municipal.

La gestión municipal, presentó un nivel de regular con un 67,7% el eficiente que presenta el 18,5%, el nivel deficiente es de 13,8% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel eficiente.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión municipal

Dimensiones	Niveles	Frecuencia(fi)	Porcentaje válido (%)
Planificación	Deficiente	28	21.5%
	Regular	75	57.7%
	Eficiente	27	20.8%
Organización	Deficiente	31	23.8%
	Regular	72	55.4%
	Eficiente	27	20.8%
Dirección	Deficiente	35	26.9%
	Regular	74	56.9%
	Eficiente	21	16.2%
Control	Deficiente	23	17.7%
	Regular	90	69.2%
	Eficiente	17	13.1%

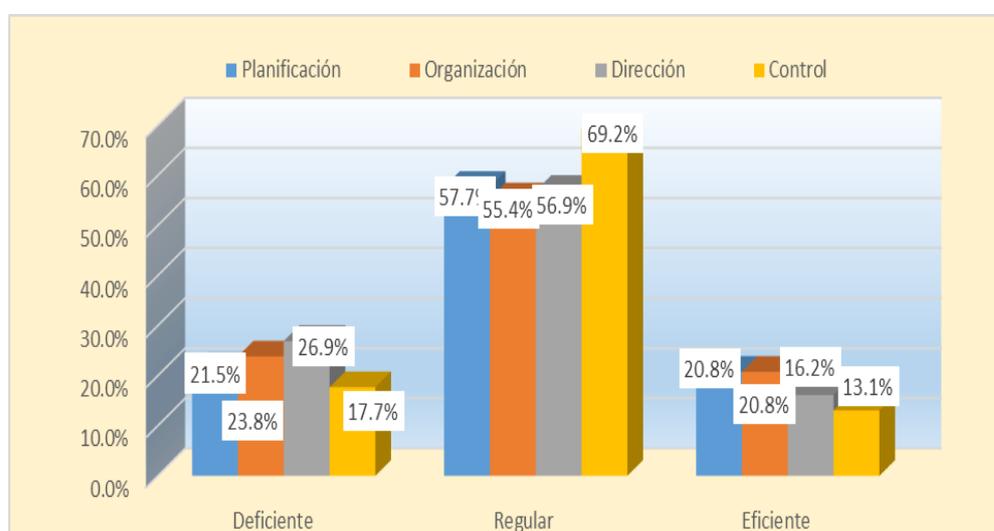


Figura 2. Niveles de gestión municipal por dimensiones

Interpretación

El nivel representativo tanto para las todas las dimensiones corresponden al nivel regular, teniendo entre ellos al 69,2% correspondiendo a la dimensión control, continuando con el mismo criterio de análisis encontramos que el nivel con menor porcentaje dentro de lo deficiente lo encontramos en la dimensión control con una representación del 17,7%, finalmente encontramos en el nivel eficiente el mayor porcentaje de 20,8% correspondiente a la dimensión planificación y organización.

Tabla 3

Niveles de la variable clima laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	14,6
Regular	82	63,1
Bueno	29	22,3
Total	130	100,0

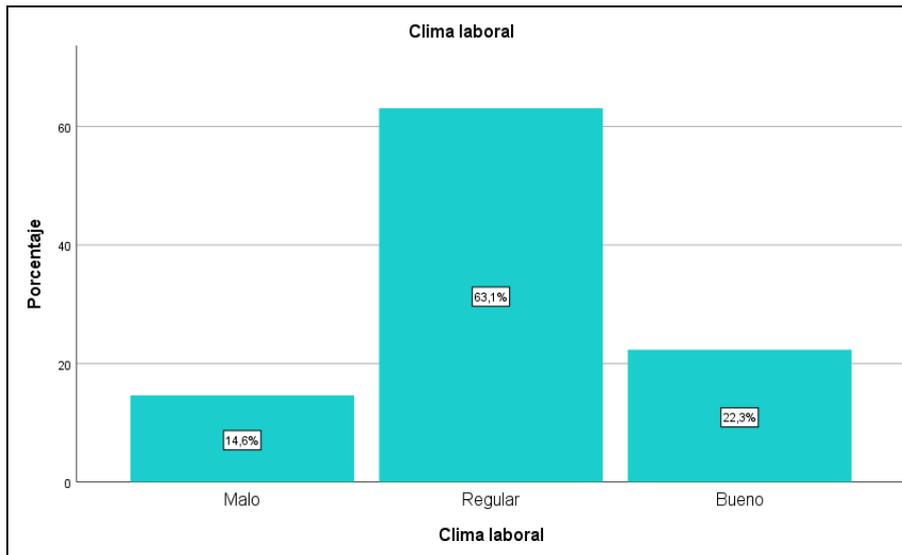


Figura 3. Niveles de la variable clima laboral

El clima laboral, evidenció el nivel de regular con un 63,1% el nivel de bueno que presenta el 22,3%, el nivel malo es de 14,6% que difiere en porcentaje al nivel bueno.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de clima laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia(fi)	Porcentaje válido (%)
Autorrealización	Malo	17	13.1%
	Regular	99	76.2%
	Bueno	14	10.8%
Involucramiento laboral	Malo	16	12.3%
	Regular	100	76.9%
	Bueno	14	10.8%
Supervisión	Malo	23	17.7%
	Regular	88	67.7%
	Bueno	19	14.6%
Comunicación	Malo	14	10.8%
	Regular	100	76.9%
	Bueno	16	12.3%
Condiciones laborales	Malo	24	18.5%
	Regular	90	69.2%
	Bueno	16	12.3%

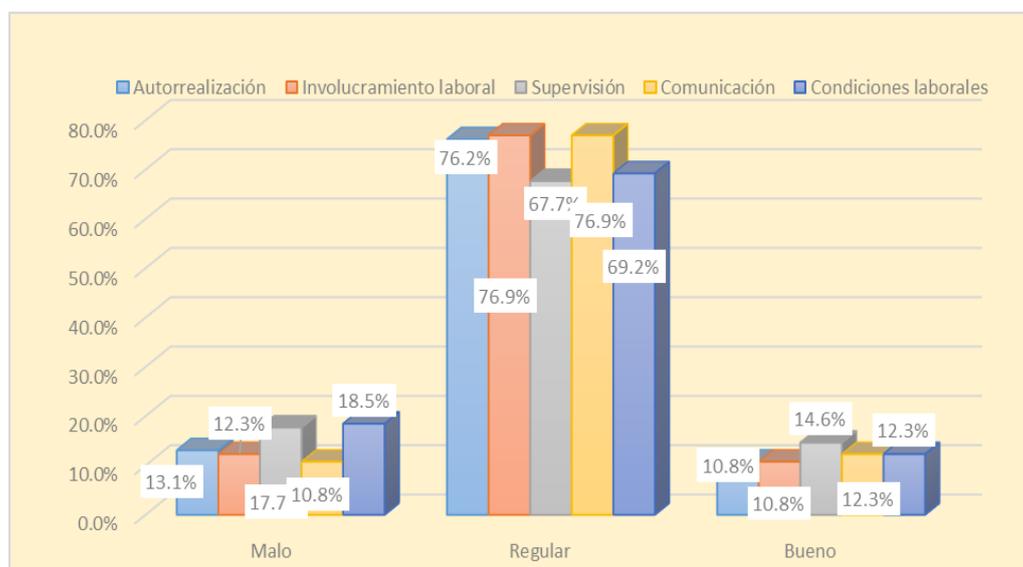


Figura 4. Niveles del clima laboral por dimensiones

Interpretación

El 13,1% dio un nivel malo en la dimensión autorrealización; el 76,2% un nivel regular y el 10,8% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 12,3% un nivel malo en la dimensión involucramiento laboral; el 76,9% un nivel regular y el 10,8% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante; el 17,7% nivel malo en la dimensión supervisión; el 67,7% un nivel regular y el 14,6% nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta

dimensión; el 10,8% un nivel malo en la dimensión comunicación, el 76,9% un nivel regular y el 12,3% un nivel bueno, la dimensión condiciones laborales con porcentajes 18,5%, 69,2% y 12,3% correspondientes a los niveles: malo, regular y bueno.

Tabla 5

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	10,6
Medio	104	78,8
Alto	12	9,1
Total	130	100,0

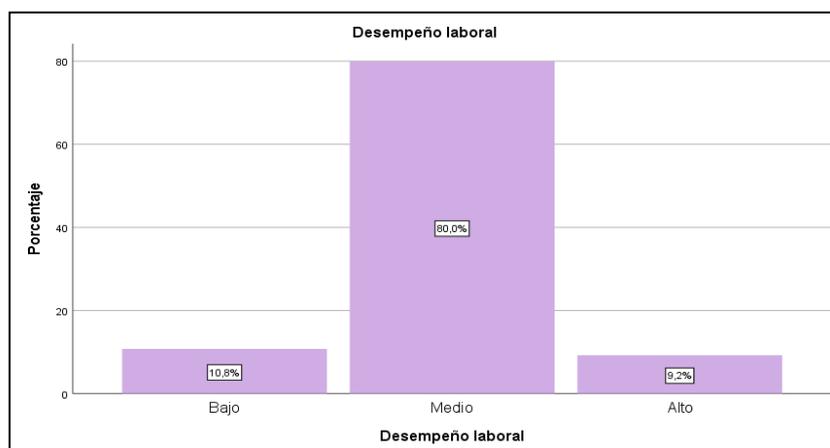


Figura 5. Niveles de la variable desempeño laboral

Los niveles de desempeño laboral, dio el nivel de medio con un 78,8% el nivel de alto el 9,1%, el al nivel bajo es de 10,6% que difiere poco en porcentaje al nivel alto.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Productividad	Bajo	25	19.2%
	Medio	77	59.2%
	Alto	28	21.5%
Eficacia	Bajo	34	26.2%
	Medio	71	54.6%
	Alto	25	19.2%
Eficiencia	Bajo	24	18.5%
	Medio	89	68.5%
	Alto	17	13.1%

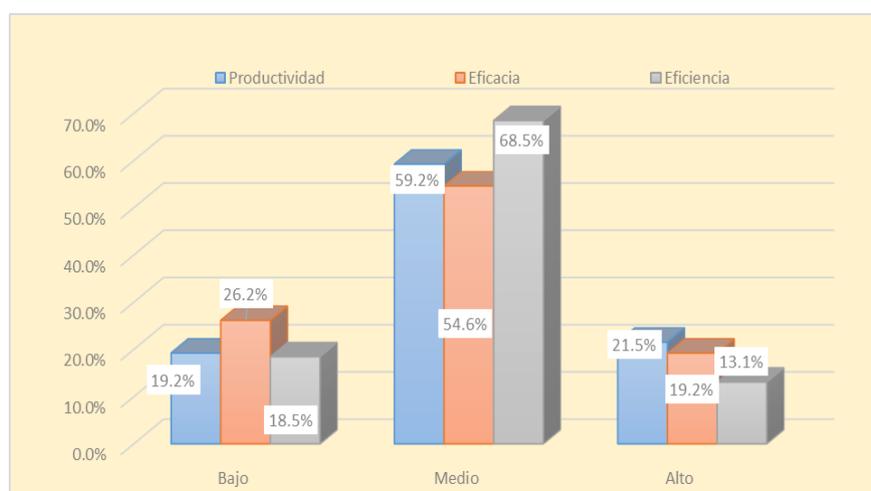


Figura 6. Niveles del desempeño laboral por dimensiones

Interpretación

El 19,2% nivel bajo en la dimensión productividad; el 59,2% un nivel medio y el 21,5% un nivel alto; el 26,2% nivel bajo en la dimensión eficacia; el 54,6% un nivel medio y el 19,2% nivel alto, siendo el nivel medio; el 18,5% nivel bajo en la dimensión eficiencia; el 68,5% un nivel medio y el 13,1% un nivel bueno.

4.2. Resultados correlacionales. Prueba de normalidad

Como primer paso procedemos a efectuar la prueba de normalidad a las variables independientes: gestión municipal y clima laboral, así como la variable dependiente desempeño laboral y dimensiones para conocer si utilizaremos prueba paramétrica o no paramétrica. Como la muestra es mayor a 50 se utilizará el test de normalidad Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Municipal	0.348	130	0.000	0.740	130	0.000
Clima laboral	0.328	130	0.000	0.766	130	0.000
Desempeño laboral	0.406	130	0.000	0.616	130	0.000
Productividad	0.299	130	0.000	0.786	130	0.000
Eficacia	0.279	130	0.000	0.798	130	0.000
Eficiencia	0.354	130	0.000	0.734	130	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados de la tabla 5, podemos apreciar que en todas las variables y dimensiones de la variable dependiente presentan una significancia $<0,05$ por lo que nos permite afirmar que los datos obtenidos no se distribuyen de forma normal por lo cual se utilizó una prueba no paramétrica, para ser específicos se utilizó la prueba logística ordinal ya que nos permite conocer la dependencia de las variables independientes frente a la variable dependiente, así como la influencia generada que es lo que se buscó determinar en esta investigación.

Prueba de hipótesis

Tabla 8

Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis general	Gestión municipal, clima laboral*Desempeño laboral	47,559	55,534	,000	,482	48,2%
Hipótesis específica-1	Gestión municipal, clima laboral*Productividad	49,247	42,230	,000	,325	32,5%
Hipótesis específica-2	Gestión municipal, clima laboral*Eficacia	51,323	29,962	,000	,238	23,8%
Hipótesis específica-3	Gestión municipal, clima laboral*Eficiencia	41,977	0,880	,644	,008	0,8%

Se procedió a observar la significancia bilateral de cada variable y dimensión estudiada, valor arrojado al conocer el chi-cuadrado de cada componente, permitiéndonos así al ser el p-valor <0,05 decir que existe una dependencia entre las variables independientes con la dependiente y dimensiones.

En la hipótesis-general se ha demostrado que las variables gestión municipal y clima laboral presentan alta variabilidad sobre el desempeño laboral de 48,2% de acuerdo con el índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,482 y al p valor de 0,000. En la hipótesis-específica-1 la gestión municipal y clima laboral presentan una mediana variabilidad sobre la productividad del 32,5% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,325y al p valor de 0,000; En la hipótesis-específica-2 la gestión municipal y clima laboral presentan una baja variabilidad sobre la eficacia de 23,8% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,238 y al p valor de 0,000; En la hipótesis-específica-3 la gestión municipal y clima laboral presentan una casi nula variabilidad sobre la eficiencia de 0,8% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,008 y al p valor de 0,644.

Hipótesis general

Ho: La gestión municipal, clima laboral no influye en el desempeño laboral. H1: La gestión municipal, clima laboral influye en el desempeño laboral.

Tabla 9

Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la variable desempeño laboral.

Estimación		Error		Intervalo de confianza			
Estimaciones de parámetro		estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3=1]	6,059	1,344	20,311	1 ,000	3,42	48,694
	[V3=2]	12,852	1,975	42,367	1 ,000	8,98	216,722
Ubicación	V1	2,154	,495	18,904	1 ,000	1,18	33,125
	V2	2,416	,499	23,438	1 ,000	1,43	83,395

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño laboral se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión municipal influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (2.154), con p valor de (0.000) significativo, asimismo, el clima laboral influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(2.416) con p valor=0.000 (significativo), con respecto a la variable desempeño laboral, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (6.059) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (12.852) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión municipal y clima laboral tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020.

Hipótesis específica 1

Ho: La gestión municipal, clima laboral no influye en la productividad. H1: La gestión municipal, clima laboral influye en la productividad.

Tabla 10

Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la dimensión productividad

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[VD31=1]	4,272	,982	18,918	1	,000	2,347	6,198
	[VD31=2]	7,767	1,167	44,309	1	,000	5,480	10,054
Ubicación	V1	1,693	,355	22,711	1	,000	,997	2,389
	V2	1,249	,329	14,456	1	,000	,605	1,893

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión productividad se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión municipal influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (1.693), con p valor de (0.000) significativo, asimismo, el clima laboral influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(1.249) con p valor=0.000 (significativo) en la dimensión productividad, con respecto a la dimensión productividad, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (4.272) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (7.767) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión municipal y clima laboral tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre la productividad en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión municipal, clima laboral no influye en la eficacia. H2: La gestión municipal, clima laboral influye en la eficacia.

Tabla 11

Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la dimensión eficacia

Estimaciones de parámetro	de	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D32=1]	3,604	,935	14,842	1	,000	1,770	5,437
	[D32=2]	6,540	1,067	37,540	1	,000	4,448	8,632
Ubicación	V1	1,125	,330	11,596	1	,001	,478	1,773
	V2	1,202	,315	14,522	1	,000	,584	1,820

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión eficacia se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión municipal influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (1.125), con p valor de (0.001) significativo, asimismo, el clima laboral influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(1.202) con p valor=0.000 (significativo) en la dimensión eficacia, con respecto a la dimensión eficacia, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (4.272) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (7.767) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión municipal y clima laboral tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre la eficacia en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión municipal, clima laboral no influye en la eficiencia. H3: La gestión municipal, clima laboral influye en la eficiencia.

Tabla 12

Estimación de parámetros para la prueba de gestión municipal y clima laboral en la dimensión eficiencia

Estimaciones de parámetro	Estimación de	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D33=1]	-1,030	,892	1,334	1	,248	-2,778	,718
	[D33=2]	2,370	,921	6,618	1	,010	,564	4,176
Ubicación	V1	,307	,332	,859	1	,354	-,342	,957
	V2	-,078	,310	,063	1	,802	-,686	,530

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión eficiencia se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión municipal no influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo bajo (0.037), con p valor de (0.354) mayor a 0,05, asimismo, el clima laboral tampoco influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente negativo casi nulo (-0.78) con p valor=0.802 mayor 0,05 en la dimensión eficacia, con respecto a la dimensión eficacia, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (-1.030) y un p valor=0.248 y el nivel medio (2) con un coeficiente (2.370) y p valor=0.010 (significativo). Las variables gestión municipal y clima laboral no presentan influencia sobre la dimensión eficiencia.

V. DISCUSIÓN

Se concluyó que las variables gestión municipal y clima laboral influyen de forma alta en el desempeño laboral de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 18.904 y 23.438 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Se concluyó que las variables gestión municipal y clima laboral influyen de forma media en la productividad de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 22.711 y 14.456 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Se concluyó que las variables gestión municipal y clima laboral influyen de forma baja en la eficacia de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 11.596 y 14.522 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,001$ y $p=0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Se concluyó que las variables gestión municipal como el clima laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, no influyen en la eficiencia de los trabajadores puesto que sus puntajes de Wald 0,859 y 0,063 son menores a 4 así como sus p valor 0,354 y 0,802 son mayores a 0,05 lo cual permite aceptar la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La gestión municipal y clima laboral influyen de forma alta en el desempeño laboral de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 18.904 y 23.438.

Segunda. La gestión municipal y clima laboral influyen de forma media en la productividad de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 22.711 y 14.456.

Tercera. La gestión municipal y clima laboral influyen de forma baja en la eficacia de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes es de 11.596 y 14.522.

Cuarta. La gestión municipal como el clima laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020, no influyen en la eficiencia de los trabajadores puesto que sus puntajes de Wald 0,859 y 0,063

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al alcalde distrital de la municipalidad de Rio Tambo, la gestión debe mejorar con orientación hacia los postulantes o trabajadores nuevos a incorporar en las diferentes áreas. También debe mejorar el liderazgo en las diferentes jefaturas, desde la forma en que el alcalde y el equipo directivo conducen esta institución.

Segunda. Al jefe del área de recursos humanos de la municipalidad de Rio Tambo, la escala de opinión aplicada ha demostrado ser muy útil para dar una visión de la municipalidad de Rio Tambo-Satipo. Siendo imperativo obtener información sobre los componentes /factores relacionados con el éxito en la gestión, a la vez que hay que ajustar el modelo de análisis utilizado; el cual se vea inmerso en la realidad local de la municipalidad de Rio Tambo- Satipo.

Tercera. A los Gerentes y jefes de áreas en general para alcanzar los niveles de calidad total, es imperativo tener un permanente sistema de monitoreo y acompañamiento en las municipalidades, para reflexionar sobre la gestión y tomar decisiones inmediatas.

Cuarta. A las autoridades responsables de la gestión municipal provincial o distrital, es primordial continuar con la capacitación y formación de gerentes y jefes de áreas en las municipalidades asegurando así la calidad del servicio a través de una adecuada gestión.

VIII. PROPUESTA

PROYECTO DE CAPACITACION PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE RIO TAMBO, SATIPO, 2020

AUTOR:

Vásquez Ramos, Segundo Pío (ORCID: 0000-0002-0367-5711)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

Ámbito de ejecución:			
Región:	JUNIN	Provincia:	SATIPO
		Distrito:	RIO TAMBO

Financiamiento:
Monto total: 850 SOLES.

Beneficiarios:
Directos: Personal nombrado de la municipalidad de Rio Tambo. Indirectos: 1873 municipalidades del Perú.

JUSTIFICACIÓN
El programa de capacitación “ PROYECTO DE CAPACITACION PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE RIO TAMBO, SATIPO,2020 ” pretende fortalecer la empleabilidad en los trabajadores nuevos y de planta, es decir a los nombrados y contratados que brindan servicios en la municipalidad de Rio Tambo, para lo cual necesitan de un acompañamiento por un trabajador con experiencia en el trabajo de determinada área dando cumplimiento a los protocolos de bioseguridad y atención oportuna y eficiente a los administrados de la municipalidad en mención, además de hacer seguimiento de las metas y objetivos planificados por cada periodo ya sea mensual, bimestral, trimestral, semestral o anual de tal manera que fortalezcan su desempeño, contribuyendo así en la mejora de la gestión. Así mismo la municipalidad debe realizar el seguimiento de cada trabajador para conocer la empleabilidad de los mismos y la creación de su bolsa de trabajo, garantizando una dinámica laboral en beneficio de los administrados.

DIAGNÓSTICO
En el caso de la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, a pesar que la comuna ha implementado mecanismos en la gestión y administración edil, esta no es suficiente; en efecto, la realidad nos muestra que existe una baja participación de los trabajadores sin que posibilite aportar en las decisiones y en la administración de las gestiones municipales, los trabajadores no se sienten del todo involucrados en la administración edil, siendo varias las causas de esta apatía, como el desinterés, la desmotivación, la pérdida de la confianza en las autoridades debido a los altos índices de corrupción, debido al bajo nivel de gestión, poca inversión comunal, informalidad, problemas con las pistas y veredas e inseguridad, por la poca voluntad en brindar mayor transparencia en la calidad del gasto público municipal, dado que existe un déficit en la repartición de los recursos ediles, no priorizan de forma adecuada las necesidades que deben ser atendidas primero y que esta sea encausada enfocándose a los pobladores más necesitados de la comuna municipal.

OBJETIVO GENERAL
El objetivo general fue Determinar la influencia de la gestión municipal, clima laboral en el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiariedad, el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función; en este marco, los gobiernos locales deben cumplir con mayor eficiencia las funciones correspondientes cumplir con las especificaciones que desarrollan paulatinamente en las localidades

ACTIVIDADES					
Objetivo específico 1					
Acciones/ Actividades	Responsable	Cronograma		Materiales /Recursos	Producto
		Inicio	Término		
Capacitación: Sensibilización a jefes de áreas y Personal nombrado	Segundo Pío Vásquez Ramos	12 noviembre	13 noviembre	Proyector multimedia	Manejar adecuadamente los c-v de los postulantes a dicha municipalidad

Objetivo específico 2					
Acciones/ Actividades	Responsable	Cronograma		Materiales /Recursos	Producto
		Inicio	Término		
Capacitación: Gestión pública, Responsabilidad social y clima laboral	Segundo Pío Vásquez Ramos	12 enero	13 enero	Proyector multimedia. Folder, papel bond, lapiceros	Buscar la tolerancia y mejorar las relaciones humanas entre los trabajadores nombrados y contratados

Objetivo específico 3					
Acciones/ Actividades	Responsable	Cronograma		Materiales /Recursos	Producto
		Inicio	Término		
Cumplimiento de metas y gestión por resultados	Segundo Pío Vásquez Ramos	13 mayo	14 mayo	Proyector multimedia Folder, papel bond, lapiceros, plumones y pizarra.	Evaluación de rendimiento de los trabajadores en las diferentes áreas.

REFERENCIAS

- Adejojo, L. (2012) *Effective time management for high performan. International Business and Marketing*. Seinäjoki University of Applied Sciences. Seinäjoki: Finlandia.
- Altuve, E., & Serrano, C. (1999) Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral. Caracas. Recuperado: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Alvarado, R. & Jiménez, C (2020) *Relación entre la competitividad y el desarrollo regional en Ecuador: una aplicación de modelos espaciales*. Revista Economía y Política.
- Anitha, J. (2014) Determinants of employee engagement and their impact on employee performance, *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308 doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008
- Ariza, J., Morales, A. & Morales, E. (2004). *Dirección y administración integrada de personas, fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. McGraw-Hill.
- Armas, V. (2016). Semanario Universidad Nacional de Costa Rica. Recuperado: <https://semanariouniversidad.com/opinion/lagestion-municipal/>
- Armas, M. & Colmenares, M. (2010) *Educación para el desarrollo de la cultura tributaria*. REDHECS, 6(4), 122-141.
- Arraiza, E. (2016). *Manual de Gestión Municipal*. Konrad Adenauer Stiftung(1ed.). Argentina.
- Asencio, P. (2006) *El libro de la gestión municipal: clave de éxito para políticos y directivos locales*. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid.
- Bartolo, J. (2018) *Características biográficas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Uchiza*. Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria de La Selva.
- Borzellino, V. Mirabal, A. & Barrios, R. (2015) *Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes Compendium*, vol. 18, núm. 34, julio, 2015, pp. 5-20 Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Barquisimeto, Venezuela. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>
- Brito, C.; Pitre, R. & Cardona, D. (2019) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*. Información Tecnológica – Vol. 31 N° 1 Recuperado: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. Recuperado: <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cárdenas, J. & Bardales, J. (2020). *Desempeño laboral en la gestión municipal*. Recuperado: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2018). *Descentralización y Municipios en América Latina*: Recuperado: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/28148/IDL-28148%20.pdf?sequence=1>
- Cieza, J., Silva, J & Silva, M. (2021) *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado: DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015) *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2012) *Influencia del directivo sobre la eficacia organizacional; perspectivas, Estructura organizacional*. núm. 24, julio-diciembre, 2009, pp. 189-207. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. (10ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2012) *Human Resource Management*. Prentice Hall. N.Y. USA.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3ª ed.). Madrid, España: McGraw-Hill
- Edel, R., García, A. & Guzmán, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Vol.I. Recuperado: http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Estrada, S. (2019). *Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas: 2013 – 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Cusco.
- Faria, F. (1995) *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. Noriega Editores. México.
- Garcés, R. (2013) *La gestión del conocimiento en las condiciones del municipio de Remedios como contribución a su desarrollo local*. Disertación doctoral no publicada, Universidad Central Marta Abreu de Las Villas, Villa Clara, Cuba.
- Hernández, E. (2016). *Gestión de conflictos y procesos de mediación*. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- Hernández, J. (2020) *De los Sistemas de Gestión al Modelo integrado de*

Planeación y Gestión en el Sector Público: Una revisión del caso Colombiano. Read Revista Eletrónica de Administração (Porto Alegre),26(1).

Hernández, O. (2014) *La autonomía municipal en el constitucionalismo Latinoamericano: realidad y perspectivas en el caso de Cuba.* Revista Mexicana de Derecho Constitucional. DOI: 10.1016/S1405-9193(14)70460-3

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación.* Ciudad de México. México: McGraw-Hill Interamericana. <http://petroquimex.com/PDF/SepOct17/Desarrolla-IMP-Metodologia.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.).

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,* Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714p.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018) *Perú Indicadores de Gestión Municipal 2018.* Lima.

Inga, P. (2019) *Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad Distrital del Rímac, 2018.* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Jimbo, M., Jimbo, P., & Aguilar, A. (2017) *Análisis de los Modelos de Capacidad para el proceso de gobierno de TI.* Revista Publicando, 4(10 (2), 178-185. Recuperado: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/48>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012) *Administración Una Perspectiva Global y Empresarial.* (Decimocuarta ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México: Karen Estrada Arriaga <http://biblioteca.utma.edu.pe/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20>

Lapo, M. & Bustamante, M. (2018) *Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador,* Información tecnológica, 29(5), 245-258 doi: 10.4067/S0718-07642018000500245

Lemma, M. (2017) *Gestión municipal y planificación urbana en Córdoba, Argentina (1983-2011).* URBE. Revista Brasileira de Gestão Urbana, 9(3), 474-486. Recuperado: <https://doi.org/10.1590/2175-3369.009.003.ao07>

Louffat, D. (2014). *Administrative planning.* (2ª ed.). México: Limusa

Marulanda, C., López, & Cruz, G. (2018) *La cultura organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia,* Información tecnológica, 29(6), 245-252 doi: 10.4067/S0718-07642018000600245

- Molina, F., Cruz, I., Álvarez, T., Méndez, N. & Castro, Y. (2016) *Obstáculos producto de gestión municipal que frenan el uso del conocimiento en el desarrollo local*. Rev. retos vol.10 no.2 Camagüey jul.-dic. Recuperado: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200007
- Moncada, G. (2016) *La gestión municipal: ¿cómo administrar las Plazas y los mercados de la ciudad de México? 1824-1840*. Secuencia, (95).
- Monday, W., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (Novena ed.) México: Pearson Education.
- Moreno, Y. (2014) *Modelo de gestión para el municipio de Quibdó*. Rev. SumaNeg.; 5(12): 148-157. DOI: 10.1016/S2215-910X(14)70037-0
- Milkovich, G. & Boudrem, J. (1994) *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Orbegoso, A. (2010) *Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión*. Revista de Psicología-Universidad César Vallejo, 12, 347-362. http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/341
- Pacheco, S. & Rodríguez, D. (2019) *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*, Encuentros, 17(1), 145- 161m, doi:10.15665/encuent. v17i01.1674.
- Palaci, F. (2005) *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Palma, S. (2004) *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: 1.ªed.; 2004.
- 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 (Ve)
- Pérez, A. (2010) *Desarrollo local: Estudio sobre las condiciones del gobierno para generar desarrollo local en el municipio de Manicaragua, provincia de Villa Clara*. Disertación doctoral no publicada, Universidad Central Marta Abreu de Las Villas, Villa Clara, Cuba.
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019) *Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral*. Revista Psicología Organizaciones e Trabalho, 19(4), 791-799.
- Rodríguez, E. (2016) *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo, Año 2016 / Vol. 2 /No. 24. Julio – diciembre 25, 3-28. Recuperado: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/vol2n242015.pdf>

- Salas, P. (2014) Análisis de la satisfacción y de la calidad percibida por las personas Atendidas en los servicios sociales comunitarios del centro de servicios sociales comunitarios del Centro Municipal de Servicios Sociales Delicias del ayuntamiento de Zaragoza. *Cuadernos de trabajo social*, 27(1). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/vol2n242015.pdf>.
- Salazar, G.; Guerrero, C.; Machado, B.; & Cañedo, R. (2009) *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *ACIMED*, 20(4). Recuperado: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Suller, N. (2008) *Instrumento de gestión municipal*. Centro cultural de derechos humanos y ambiente - CECUDHA.
- Torres, P. & Melamed, E. (2016) *Fundamentos teóricos de la cultura desde la óptica de las organizaciones*. *Revista Desarrollo Gerencial*, 8(1), 143-164. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.8.1.1411>
- Valdiviezo, O. & Ramírez, I. (2020) *Análisis factorial del componente de gestión del nuevo índice de medición municipal en Colombia*. *Revista Economía y Política*.
- Vélez, X. (2015) *La contribución de los modelos de gestión participativos en el desarrollo de los gobiernos municipales*. *Rev. Trca Sinergia*. Vol.6 N° 2. DOI:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v6i2.344
- Vidalon, E. (2019). *Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Vielma, R. (2013) *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Madrid, España (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma de Madrid.

ANEXOS

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de gestión municipal Tomado de: Romero (2017)
Adaptación: Vásquez (2021)
Ámbito de Aplicación: Municipalidad de Río Tambo, Satipo
Tiempo: 45 minutos
Forma de Administración: Formulario de google

Ficha técnica 2

Denominación: Cuestionario de clima laboral Tomado de: Palma (2004)
Ámbito de Aplicación: Municipalidad de Río Tambo, Satipo
Tiempo: 45 minutos
Forma de Administración: Formulario de google

Ficha técnica 3

Denominación: Cuestionario de desempeño laboral Tomado de: Sucso (2018)
Adaptación: Vásquez (2021)
Ámbito de Aplicación: Municipalidad de Río Tambo, Satipo
Tiempo: 45 minutos
Forma de Administración: Formulario de google

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL

Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al clima laboral. Conteste todas las preguntas, no existen respuestas buenas ni malas.

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

N°	Dimensiones/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1. PLANEACION		1	2	3	4	5
1.	Cuentan con documentos de gestión actualizados					
2.	Los documentos de gestión son utilizados en el marco de la gestión					
3.	Los documentos de gestión son modificados constantemente					
4.	Usan los recursos asignados a la planificación					
5.	Los recursos transparentan lo necesario para la planificación					
6.	El personal tiene conocimiento de los instrumentos de gestión					
7.	Tienen acceso directo a los instrumentos de gestión					
DIMENSION 2. ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
8.	Cuentan con una estructura organizativa adecuada					
9.	Respetan la jerarquía organizativa					
10.	Hay comunicación entre áreas					
11.	Es oportuna la comunicación para la toma de decisiones					
12.	El personal trabaja en equipo					
13.	Percibe el liderazgo de las autoridades					
DIMENSION 3. DIRECCION		1	2	3	4	5
14.	Se motiva constantemente al personal					
15.	El personal muestra buena conducta dentro de la entidad					
16.	Promueve la gestión participativa					
17.	Las autoridades municipales realizan visitas a la localidad					
18.	Las autoridades municipales absuelven iniciativas ciudadanas					
DIMENSION 4. CONTROL		1	2	3	4	5
19.	Se evalúa el desempeño del personal					
20.	Se mide la calidad del servicio brindado					
21.	Evalúan el avance de metas y objetivos					
22.	Supervisan los sistemas de la municipalidad					

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al clima laboral. Conteste todas las preguntas, no existen respuestas buenas ni malas.

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

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSION 1. AUTORREALIZACIÓN						
1	Considera que existen oportunidades de progresar personal y profesionalmente.					
2	Siente que los trabajadores se interesan por el éxito de los demás.					
3	Se participa en la definición de los objetivos institucionales y se realiza acciones para lograrlo.					
4	Siente que se reconoce los altos niveles de desempeño laboral.					
5	Se aprende y se desarrolla a partir del trabajo que se realiza.					
6	Se realizan actividades que le permiten aprender y desarrollarse como profesional.					
7	Se promueve la capacitación constante para mejorar la labor como trabajador.					
8	Se promueve el desarrollo personal de los trabajadores.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
10	Se reconoce los logros en el trabajo.					
DIMENSION 2. INVOLUCRAMIENTO PERSONAL						
11	Se siente compromiso con el éxito alcanzado.					
12	Cada trabajador establece sus niveles de logro en el trabajo que le corresponde.					
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito institucional.					
14	Los trabajadores están comprometidos con el éxito institucional.					
15	Se hacen mejoras cada día para alcanzar las metas establecidas.					
16	Se cumple con la labor diaria en el trabajo de manera comprometida.					
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los logros alcanzados por los trabajadores son motivo de orgullo del personal.					
19	Existe clara definición de visión, misión y valores.					
20	Siente que la labor que realiza es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

DIMENSION 3. SUPERVISIÓN						
21	El personal jerárquico le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan en su labor.					
22	Se mejora continuamente los métodos del trabajo.					
23	Se evalúa constantemente para mejorar su desempeño laboral.					
24	Recibe el apoyo necesario para mejorar la realización de su trabajo.					
25	Las funciones de los trabajadores están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema de seguimiento y control de las actividades de los trabajadores.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos y planes establecidos.					
30	Siente que existe un trato justo.					
DIMENSION 4. COMUNICACIÓN						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo.					
32	La información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Existe interacción con los trabajadores que ocupan cargos jerárquicos.					
36	Se afrontan y superan los obstáculos.					
37	Se fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	Siente que sus planteamientos son escuchados y considerados.					
39	Existe colaboración entre los trabajadores de las diversas áreas.					
40	Se conocen los avances logrados en las otras áreas de la organización.					
DIMENSION 5. CONDICIONES LABORALES						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo establecidos son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se dispone de diferentes herramientas y recursos que facilite la labor.					
46	Existe buena práctica de valores y principios éticos que brindan bienestar laboral.					
47	Se reconoce las metas alcanzadas individualmente o en equipo.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión establecida.					
49	Se reconoce sus capacidades y habilidades profesionales y personales.					
50	Se consideran sus necesidades profesionales y personales.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al clima laboral. Conteste todas las preguntas, no existen respuestas buenas ni malas.

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

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSION 1. PRODUCTIVIDAD						
1	Requiere supervisión frecuente en el trabajo					
2	Realiza y cumple las tareas encomendadas					
3	Optimiza tiempo para realizar sus funciones					
4	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución					
5	Logra eficientemente las tareas asignadas					
6	Llega a cumplir las metas establecidas dentro de la institución					
7	Contribuye con el cumplimiento de los objetivos					
8	Posee habilidades para realizar trabajos bajo presión					
9	Busca realizar sus trabajos con mayor eficiencia					
10	Investiga sobre innovaciones tecnológicas					
DIMENSION 2. EFICACIA						
11	Emplea sus conocimientos correctamente en la práctica.					
12	Termina su trabajo oportunamente					
13	Trabaja horas extras fuera del horario establecido					
14	Cumple con las tareas asignadas					
15	Conoce las funciones que se desarrolla dentro de su trabajo					
16	Logra desarrollar su trabajo con calidad					
17	Es importante tener conocimiento especializado para laborar en esta institución.					
18	Promueve la búsqueda de resultados					
19	El nivel de conocimiento técnico que posee permite su desenvolvimiento dentro de su trabajo.					
20	Procura ver siempre el lado positivo de las cosas					
DIMENSION 3. EFICIENCIA						
21	Utiliza los recursos proporcionados por la institución					
22	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los equipos de trabajo					
23	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento.					
24	Aporta con soluciones que beneficien a la institución					
25	Se muestra cortés con los usuarios internos y externos.					
26	Evita conflictos con sus compañeros					
27	Se solidariza con sus compañeros					
28	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.					
29	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno presenta iniciativas en las reuniones de trabajo					
30	Se observan lazos de amistad y compañerismo entre los trabajadores					

Confiabilidad de la variable 1, 2 y 3:

Confiabilidad gestión municipal).sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	5	5	4	1	1	2
2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	3	5
3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	5	4	2	5	3	5
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	1	3	3	3	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	1	1	2	5
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	1	1	2	3	5	4
7	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	1	1	1	4	5	4	3
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
9	1	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	4	3	4	1	4	5
10	2	4	4	3	4	1	2	3	1	5	5	2	4	2	4	3	3	5	2	2	4	5
11	2	4	5	2	2	3	2	4	5	1	1	4	3	4	4	2	4	3	4	1	5	2
12	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	1
13	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5
14	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5
15	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	1	4	4	3
16	5	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	5	5	2	4	3	2	5	2	5
17	2	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	1	1	5	5	1	2	4	5	5	4	1
18	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	5	2	4	2	4	4	5	5	5	2	4	1
19	4	4	3	5	4	4	1	3	3	3	4	2	2	1	1	5	3	4	1	5	3	2
20	3	3	2	5	5	4	3	2	5	1	2	5	3	1	4	2	3	1	5	4	1	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	22

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

72: P27

Resumen de procesamiento de casos

P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41 P42 P43 P44 P45 P46 P47 P48 P49 P50

1 2 1 1 4 3 1 1 1 1 4 2 2 1 1 1 5 3 3 1 1 1 1 4 5 2 1 1 3 2 1 2 2 3 2 2 3 1 1 1 1 2 2 5 3 1 4 2 1 1 2 1 3 1 1 2 1

2 1 1 4 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 2 3 2 1 5 1 2 2 2 1 1 2 4 2 2 2 3 3 4 4 5 1 5 1 3 2 1 2 3 1 3 1 1 3 3

3 3 3 1 1 1 1 1 1 2 4 1 3 2 1 3 2 2 1 1 3 1 2 4 5 1 5 1 2 1 2 5 4 2 1 3 2 1 4 5 1 1 4 1 2 1 4 1 4 5 3

4 3 3 3 3 1 1 1 1 1 2 5 2 1 2 1 1 4 3 2 4 5 3 4 1 1 1 3 2 2 2 2 5 1 3 1 2 1 2 1 4 1 2 1 1 1 1 5 1 5 2 5

5 2 3 4 4 1 1 1 3 4 2 5 4 2 2 1 4 4 4 2 4 2 1 1 1 1 1 2 1 4 1 2 2 2 1 3 2 5 4 1 1 3 2 1 1 1 1 1 1 1 1 5 5

6 3 3 1 1 1 1 1 1 4 2 4 5 2 4 1 4 5 2 2 2 5 2 2 1 1 4 2 2 1 2 2 3 2 1 3 1 5 3 4 2 1 2 2 2 1 3 2 2 5 4

7 1 2 1 3 1 1 1 1 4 1 3 1 2 1 2 2 2 3 2 2 1 4 1 4 2 2 4 4 1 2 3 3 2 1 4 4 2 3 4 2 4 2 3 2 3 1 1 2 5 3 3

8 2 4 2 1 1 1 2 3 5 3 1 5 2 1 1 3 5 5 1 1 1 4 3 2 2 3 1 4 4 5 1 4 3 2 5 3 4 2 4 1 2 2 1 4 1 1 2 2 3 1

9 1 2 3 1 1 1 2 5 3 2 3 4 4 2 2 3 2 2 2 4 5 1 5 1 2 4 3 4 2 1 5 3 3 5 3 3 1 2 4 4 2 4 1 4 1 1 2 1 1 2

10 4 2 3 2 1 1 2 2 1 4 3 3 1 1 4 5 3 2 1 2 1 2 4 4 4 4 4 2 4 5 4 1 1 3 4 1 3 5 2 2 4 4 1 1 1 4 2 2 3 3

11 5 4 2 5 5 5 1 2 3 1 1 5 3 1 3 5 2 5 1 3 5 2 3 1 3 3 1 2 2 2 3 2 3 5 5 3 1 2 5 1 4 1 5 5 1 5 1 4 3

12 3 2 2 1 5 5 5 4 3 1 3 3 4 2 3 5 5 2 1 2 4 5 3 4 1 4 5 3 1 5 5 2 1 3 3 4 5 3 2 5 3 2 1 1 5 1 5 2 1 5

13 1 1 2 5 5 5 1 1 1 1 3 1 1 2 5 2 1 1 3 1 5 5 3 1 4 5 5 4 4 1 5 3 1 5 4 5 1 1 1 5 2 1 1 5 5 5 5 5 5

14 3 3 3 3 5 5 5 1 2 1 5 4 1 5 2 2 3 5 3 1 1 5 1 5 5 5 1 2 3 3 5 5 1 1 1 3 1 4 1 3 5 2 1 5 5 2 5 4 4 4

15 5 3 2 2 5 5 5 4 1 5 1 2 3 5 2 4 5 4 3 4 1 3 1 3 2 3 1 5 3 2 2 4 1 1 2 4 2 4 4 2 3 2 1 2 5 1 5 3 5 1

16 4 2 3 4 5 8 5 1 1 5 2 4 4 4 1 1 3 2 4 3 4 3 4 3 2 2 5 3 3 3 3 4 1 2 5 4 2 1 5 1 4 5 1 3 5 1 5 1 2 1

17 3 2 3 1 5 5 5 2 3 4 3 2 4 3 2 1 2 2 5 1 4 2 5 3 2 3 1 1 3 4 5 5 1 5 1 5 1 5 3 4 3 5 1 4 5 2 5 2 5 2

18 1 2 2 3 5 5 5 3 2 5 4 3 2 3 4 2 2 2 4 4 3 5 1 5 2 5 3 5 1 1 5 4 5 2 2 5 2 3 5 1 5 1 1 2 5 1 5 1 2 4

19 3 3 5 4 5 5 5 2 4 3 3 3 5 5 2 4 2 4 4 5 5 5 1 4 2 4 4 2 3 4 3 1 4 3 3 1 4 3 5 2 4 5 1 2 5 3 5 3 4 1

20 4 4 4 4 5 5 5 4 1 4 4 2 5 1 4 1 2 3 3 4 4 3 3 5 3 5 3 3 3 4 4 2 3 4 1 5 3 3 4 5 4 3 3 1 2 5 5 5 5 4 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	50

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

72: P27

Resumen de procesamiento de casos

P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30

6 2 1 1 1 3 3 2 2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 5 3 1 1 5 5 5 3 3 3 4 3 3 3 3

16 5 5 5 1 4 5 3 1 4 5 4 3 1 1 3 1 2 2 3 1 2 5 2 1 1 3 1 5 2 3

Casos	Valido	N	%
	Valido	20	100,0
	Excluido *	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,799	30

Anexo 3
Base de datos

N°	Gestión Municipal																					
	Planeación						Organización				Dirección						Control					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	5	5	4	1	1	2
2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	3	5
3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	5	4	2	5	3	5
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	1	3	3	3	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	1	1	2	5
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	1	1	2	3	5	4
7	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	1	1	1	4	5	4	3
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
9	1	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	4	3	4	1	4	5
10	2	4	4	3	4	1	2	3	1	5	2	4	2	4	3	3	5	2	2	4	5	2
11	2	4	5	2	2	3	2	4	5	1	1	4	3	4	4	2	4	3	4	1	5	2
12	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	4	1	1
13	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5
14	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5
15	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	1	4	4	3
16	5	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	5	5	2	4	3	2	5	2	5
17	2	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	1	1	5	5	1	2	4	5	5	4	1
18	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	5	2	4	2	4	4	5	5	5	2	4	1
19	4	4	3	5	4	4	1	3	3	3	4	2	2	1	1	5	3	4	1	5	3	2
20	3	3	2	5	5	4	3	2	5	1	2	5	3	1	4	2	3	1	5	4	1	4
21	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	5	2	2	4	5	3	2
22	2	4	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1	2	5	2	1	1	1	3	2	3	3
23	1	2	3	1	1	2	2	4	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	2	2	3	1
24	2	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	4	4	5
25	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	5	2	5	4	5	5	2	4
26	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	1
27	5	4	3	2	5	5	4	5	5	2	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	1
28	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	3	5	5	3
29	4	5	5	3	1	3	5	2	5	3	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4
30	1	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	5	1
31	2	1	1	1	1	5	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5
32	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	3	2	2	1	1	4	2	1	3	3	1
33	1	2	2	1	1	4	3	5	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2
34	2	2	2	2	2	5	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4
35	2	1	5	1	1	2	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	1	4	1	5	1
36	2	1	1	1	3	4	5	2	3	4	1	2	1	5	4	2	3	4	1	5	2	4
37	2	2	5	5	2	5	4	1	1	1	4	1	2	1	4	4	1	5	3	1	4	3
38	1	2	5	1	2	5	5	3	3	4	4	1	2	2	4	3	1	2	5	3	3	3
39	1	1	3	5	4	2	1	3	3	2	3	2	4	3	4	5	4	2	3	1	1	4
40	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	3	3	3
41	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	2	4	2	1	5
42	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	5	2
43	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	3	1	1
44	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	1	1	4	2	2	4
45	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
47	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	2	1
48	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5
50	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	4	3	1
51	4	5	2	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	5	5	5	2	2	2
52	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	5	3	5	1	5	1	5	5	5	2
53	4	2	2	4	2	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	5	2	5	4	1	4
54	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	2	1	5	3	2
55	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	1	2	2	5	1
56	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	4	2	4	4	1	2
57	2	2	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	2	2	5	3	4	4
58	2	2	2	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	1	3	1
59	5	2	2	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	2	2	4	5	3	2
60	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
61	5	5	3	5	2	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	3	5	2	5	4	3	5
62	5	3	3	2	3	1	1	4	1	5	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	3	2
63	4	2	1	2	5	4	2	1	4	2	1	1	1	5	2	2	3	2	4	5	4	5
64	1	4	3	4	2	2	5	3	4	2	4	2	4	4	4	1	3	5	3	3	1	2
65	4	4	4	1	2	3	1	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5
66	4	1	1	5	3	1	1	1	2	4	2	1	4	5	1	4	5	1	5	3	4	4
67	3	3	3	5	2	5	4	1	1	2	2	1	1	2	4	2	3	2	5	4	1	1
68	2	3	3	3	3	5	5	2	5	2	4	3	5	2	2	4	4	2	3	1	2	2
69	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	2	3	4	4	4	4	2	5
70	5	3	1	5	3	2	5	2	2	4	5	1	4	5	2	2	5	1	1	3	2	2
71	2	5	1	2	4	5	3	5	2	1	1	1	2	3	4	3	1	1	1	1	3	4
72	1	1	5	3	5	2	5	2	1	1	2	4	4	5	1	4	5	1	1	1	1	5
73	3	5	4	3	2	2	4	2	5	2	1	5	1	1	1	3	2	4	1	1	2	2
74	3	1	2	4	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	1	2	4	4	4	3	2
75	4	5	1	4	1	4	1	5	4	2	4	2	4	2	3	2	4	1	3	4	1	2

76	1	3	5	3	5	5	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1	5	2	5	2
77	1	4	4	2	1	2	5	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	5	4	4	2	2
78	1	4	4	4	5	1	5	2	4	3	2	2	5	1	4	4	3	2	2	5	3	1
79	2	2	3	2	5	5	1	4	1	4	2	1	2	2	1	1	3	3	2	3	5	4
80	2	4	1	2	3	3	1	5	1	2	1	3	5	3	1	1	2	1	2	5	2	2
81	1	2	3	4	3	1	1	5	4	2	1	5	2	2	3	4	4	3	3	4	4	5
82	5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	3	4	4	2	1	4	3	3	2	4	4	1
83	3	5	3	4	4	1	3	3	4	2	1	1	5	2	5	5	3	5	5	5	5	4
84	1	4	3	1	4	4	5	3	3	3	3	5	1	2	5	1	1	4	5	3	5	2
85	1	3	2	4	2	2	3	2	1	5	3	5	4	1	3	2	1	2	4	3	2	1
86	1	4	1	4	3	5	3	1	4	1	5	5	2	3	3	1	1	5	3	5	1	2
87	3	1	4	1	1	3	5	3	4	3	3	5	1	1	4	4	1	1	1	3	2	3
88	1	3	5	1	1	3	4	1	2	5	2	1	5	3	1	3	4	4	5	4	1	5
89	4	3	3	2	5	3	2	5	1	5	5	4	1	4	4	5	5	4	2	2	3	1
90	2	5	1	4	2	5	2	4	1	2	5	3	4	4	1	4	5	3	1	1	5	3
91	2	5	4	2	1	1	4	5	1	2	1	2	2	2	4	5	2	4	3	4	3	4
92	2	5	4	2	1	3	5	2	4	3	5	1	1	1	5	4	1	4	2	4	2	4
93	3	1	4	2	2	5	2	5	1	1	4	4	5	5	1	3	1	2	3	4	5	5
94	5	1	5	2	2	3	5	1	1	3	2	2	4	5	2	4	2	1	1	5	2	5
95	2	2	5	1	1	4	1	5	3	1	2	5	3	5	5	5	2	1	1	2	1	3
96	1	5	2	1	1	2	1	5	3	2	1	1	3	2	2	3	4	3	5	2	4	3
97	2	1	2	4	5	1	3	5	4	1	1	3	2	2	1	3	3	3	5	3	3	3
98	4	1	3	2	5	5	1	1	1	5	3	3	5	3	3	3	3	1	1	2	2	3
99	2	3	1	3	5	3	5	3	5	4	2	1	2	5	3	4	3	5	5	2	3	2
100	3	2	5	5	5	4	2	3	3	5	2	2	2	3	1	4	1	5	4	2	2	4
101	4	2	1	4	3	5	1	5	1	4	1	2	3	3	2	2	2	4	2	5	1	1
102	2	5	5	2	4	5	2	1	2	3	5	1	5	2	2	3	5	5	4	4	2	1
103	4	5	1	1	3	4	5	4	2	2	3	4	2	4	4	3	1	3	5	3	5	3
104	1	3	4	2	4	2	5	1	4	4	3	2	5	4	4	4	5	1	1	2	2	1
105	5	2	3	4	2	4	5	3	3	4	2	2	3	4	2	4	1	2	1	2	1	4
106	1	3	4	4	2	1	1	1	5	5	2	4	4	5	3	2	4	4	5	1	3	4
107	5	1	4	2	4	2	1	5	2	5	1	5	4	5	5	4	2	1	5	3	5	2
108	2	4	4	4	3	3	4	1	3	5	3	5	4	2	2	1	5	5	3	1	2	4
109	4	3	1	5	4	4	3	2	5	4	4	2	4	4	1	2	3	5	4	5	3	2
110	5	4	5	4	3	4	3	2	2	5	5	5	3	3	1	5	3	3	2	2	5	4
111	2	5	3	4	3	1	4	2	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3
112	1	2	5	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4	1	1	1	4	3	1	5	3	2
113	3	1	3	5	1	1	3	1	5	1	3	1	1	3	2	3	3	3	4	2	4	5
114	4	5	5	5	3	1	5	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	5
115	5	4	5	2	1	5	4	1	5	3	3	5	1	5	5	3	5	5	4	3	4	5
116	5	1	4	1	4	2	5	1	2	3	1	3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	5
117	1	2	1	3	5	5	2	3	3	3	1	5	3	2	1	3	5	5	5	4	2	3
118	1	4	5	2	4	2	4	5	3	2	2	3	2	3	2	3	4	5	3	4	5	2
119	1	1	2	4	2	2	3	4	5	3	1	5	3	2	4	3	4	4	4	1	1	5
120	5	5	3	1	5	1	4	3	3	2	5	1	4	4	4	5	5	3	1	2	3	5
121	2	5	3	5	4	1	4	4	1	3	2	1	3	2	1	2	5	2	1	4	3	2
122	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	2	3	2	4	4	1	4	5	3	5
123	5	5	4	1	5	2	1	3	3	2	3	4	1	3	1	5	4	5	2	5	4	5
124	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	1	4	4	2	4	5	2
125	2	5	5	5	5	2	4	4	1	2	5	5	2	1	4	4	5	3	2	1	1	1
126	4	4	4	2	2	5	5	4	1	3	3	1	1	2	4	1	1	5	3	2	2	3
127	3	3	5	4	5	4	3	2	2	5	1	2	2	3	5	2	2	1	5	2	5	1
128	4	4	4	2	2	1	1	4	3	2	5	2	5	2	5	4	3	4	4	1	5	5
129	1	4	1	5	3	5	2	5	3	4	4	1	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5
130	2	5	2	3	4	2	2	3	4	1	5	1	5	5	3	1	5	4	1	4	4	3

76	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	5	5	5	5	4	1	3	3	4				
77	2	2	2	2	3	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	4	2	5	4	3	4	1	3	5	2	2	1	1	4	5	2	3	1	3	4	1	5	4	1	4	3	5	5	1	5	1	3	4	5				
78	1	3	3	3	5	4	2	2	2	3	5	2	3	2	3	3	4	3	2	4	5	3	4	5	1	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	5	2	2	1	5	1	5	2	4	1	2	5	5					
79	2	3	4	4	5	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	1	5	4	4	5	3	1	4	3	3	4	5	4	1	3						
80	2	2	5	5	3	5	5	3	3	3	3	1	1	2	5	3	5	2	5	1	2	1	2	3	4	1	4	2	1	1	2	4	4	5	5	3	5	5	2	4	2	1	3	4	2	5	1						
81	1	5	2	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	2	5	1	2	5	4	3	5	2	3	3	2	3	4	5	4	1	1	5	2	2	1	5	4	1	4					
82	4	2	4	4	2	5	3	2	4	1	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	5	5	3	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	4	5	2	1	3	1	5	5	4			
83	2	1	4	3	4	2	1	4	2	2	1	1	5	3	3	3	4	4	4	5	2	1	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	3	1	1	5	5	4	3	4	3	2	3	4	1	4	1	5	5			
84	2	1	3	4	5	3	5	4	5	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	3	5	5	1	3	2	3	1	2	5	3	4	5	5	2	4	1	1	5	5	1	2	5	2	3	3	4	1	2					
85	5	3	2	2	3	4	1	4	1	5	1	2	3	5	2	4	5	4	3	4	1	3	2	3	5	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	5	3	1	2	1	3	4	5	1	4	5	4	2	3				
86	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	4	2	5	2	2	3	5	3	1	1	5	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	3	5	3	1	2	2	3	2	3	5	3	1	4	1	5	3	1	2	2	3		
87	4	3	1	2	2	1	4	2	4	2	2	5	5	2	4	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	1	3	3	5	1	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1			
88	2	3	5	3	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	1	4	4	5	1	4	3	2	5	3	4	2	4	1	2	2	1	4	1	1	3	1	4	4						
89	3	2	3	1	3	3	5	5	1	5	3	3	2	2	2	4	2	2	4	5	2	5	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	4	4	4	3	5	2			
90	2	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1	5	5	1	5	2	5	3	5	1				
91	4	2	3	2	1	3	2	2	1	4	3	3	1	1	4	5	3	2	1	2	1	2	3	4	1	4	5	3	1	5	5	2	1	3	3	4	5	3	2	5	3	2	1	1	1	1	5	4	4	5			
92	2	4	2	5	5	3	4	3	3	3	3	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	5	3	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	1	2	3	5	2	4	5	1
93	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	4	5	3	1	1	3	4	1	3	3	4	4	1	5	4	4	3	5	1	2	4	1	1	3	2	3	5	3	5	3	4	3	2	1	5					
94	5	5	2	1	3	2	5	5	1	2	1	3	3	5	4	3	4	5	2	4	5	1	5	3	1	4	5	5	4	4	1	5	3	1	5	4	5	1	1	5	2	1	1	3	5	3	4	3					
95	4	2	3	4	3	4	1	1	1	5	2	4	4	4	1	1	5	2	4	3	4	3	5	4	5	2	4	5	3	3	5	2	4	3	4	4	3	5	4	4	2	4	3	4	5	4	2	3					
96	5	1	4	4	2	5	4	4	4	1	1	4	1	1	3	2	3	2	1	4	1	1	1	5	5	4	5	1	4	1	3	1	3	5	3	5	3	1	4	2	1	3	5	5	4	1	2	5	1				
97	3	2	5	3	4	1	3	3	4	1	2	1	5	2	3	1	3	5	3	5	5	5	2	2	5	4	5	1	5	1	2	2	5	2	3	5	1	2	1	3	3	3	4	3	3	2	4	1	3				
98	1	3	5	4	1	1	2	4	3	3	5	5	2	4	2	4	4	5	5	3	3	2	1	2	1	4	2	5	2	4	4	2	5	4	4	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3				
99	2	5	2	5	1	3	3	5	4	1	2	2	1	4	3	3	4	4	4	1	5	4	4	5	5	4	3	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	3								
100	4	3	5	5	1	3	5	4	2	5	2	2	1	4	3	3	3	5	1	4	2	5	4	4	3	2	3	3	2	5	4	3	3	5	3	1	4	1	1	1	4	3	1	3	4	5	2						
101	4	2	3	5	2	4	3	3	5	4	4	5	1	2	2	5	3	5	1	2	3	5	4	5	1	5	1	2	1	2	5	4	2	1	3	2	1	4	5	1	1	4	1	2	5	4	3	1	2	4			
102	1	5	4	3	2	4	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	3	4	2	5	1	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	2	3	3	4	3	1	4	5	3	5	4	5	1	1	4	3	5				
103	5	2	5	4	5	4	3	3	3	3	1	4	1	2	1	4	2	4	4	3	4	1	5	1	2	4	3	4	2	1	5	3	3	5	3	3	1	2	4	4	2	4	1	4	4	1	1	4	3	5			
104	5	4	2	5	1	2	1	1	2	3	1	1	5	3	1	3	5	2	5	1	3	5	2	4	4	1	5	2	4	4	1	5	2	5	3	4	1	2	4	4	3	5	4	5	5	2	2	5	4	1	3	4	
105	2	4	2	1	5	2	1	3	5	3	1	5	2	1	1	3	5	5	1	1	1	4	5	3	2	3	1	1	3	4	5	1	5	1	5	1	5	3	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	3				
106	1	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2	1	5	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	1	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2	4	4	4			
107	3	5	4	2	4	1	4	4	5	2	5	1	5	1	5	3	2	4	5	3	5	4	5	2	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	4	1	1	1	5	1	1	3	2	5	1	3	2	4	4				
108	5	3	1	5	3	4	3	4	1	5	4	1	3	3	3	3	2	2	4	1	2	3	1	4	1	3	1	3	3	1	3	4	1	4	2	3	2	3	3	5	5	2	1	2	2	4	1	3	5				
109	2	3	4	5	1	3	4	5	4	4	2	2	5	1	1	1	3	5	5	5	4	2	1	5	2	5	3	5	1	1	5	4	5	2	2	3	5	1	5	4	5	1	1	2	1	1	2	1	4	1			
110	3	3	1	1	2	3	2	1	4	2	4	5	2	4	1	4	5	2	2	2	5	2	3	5	3	3	4	4	2	3	4	1	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1	5	2	1			
111	2	5	1	3	2	3	4	3	1	1	3	2	4	2	2	4	3	1	1	2	4	1	5	5	5	1	2	3	3	5	5	1	1	3	1	4	1	3	5	2	1	5	1	2	4	5	2	4	4				
112	3	2	3	4	1	1	4	3	1	3	3	4	2	3	5	5	2	1	2	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	1	1	3	4	1	3	4	1	3	5	2	2	4	4	1	1	1	4	5	2	5	1		
113	4	2	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	4	5	2	1	3	1	5	3	4	1				
114	3	2	2	4	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4					
115	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3			
116	3	5	5	5	4	3																																															

Nº	Desempeño laboral																														
	Productividad										Eficacia										Eficiencia										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	1	1	3	3	1	1	3	2	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	5	4	1	2	3	5	5	
2	2	1	4	4	2	1	4	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	3	1	4	2	3	5	3	3	5	3	5	3	4	
3	3	4	2	4	5	1	3	1	2	5	2	1	2	4	2	1	4	1	1	3	5	4	4	4	5	2	4	4	3	5	
4	4	1	5	1	3	3	4	3	5	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	
5	1	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	2	5	3	5	5	4	
6	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	5	3	1	1	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	
7	3	1	4	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	1	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3	
8	1	5	5	2	4	4	2	5	3	1	2	2	4	4	1	1	2	1	4	5	4	5	1	5	1	5	1	4	4	2	4
9	2	1	1	1	2	4	5	2	3	5	1	4	5	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	
10	1	1	3	5	5	1	3	3	3	4	2	1	3	2	5	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	
11	2	5	2	4	1	5	5	4	5	3	1	3	4	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	
12	1	1	1	4	1	1	1	5	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	1	3	1	2	2	
13	4	5	4	5	2	2	4	5	4	3	2	3	5	1	2	1	1	1	3	5	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	3	4	5	5	3	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3	
15	3	5	4	4	2	4	3	4	1	1	2	5	4	4	4	3	5	2	2	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2
16	5	5	5	1	4	5	3	1	4	5	4	3	1	1	3	1	2	2	3	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	
17	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	1	5	1	5	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	
18	2	1	5	2	1	3	2	1	4	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	
19	2	1	1	1	2	3	4	4	5	4	1	1	5	4	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	
20	2	5	4	5	5	5	1	3	2	4	5	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	2	
21	2	1	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	5	3	3	3	
22	2	1	2	4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	
23	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	
24	2	1	3	2	2	2	2	1	4	3	3	1	2	1	1	2	1	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	2	
25	2	3	3	3	4	2	4	4	1	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	
26	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	
27	5	3	2	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	1	4	4	1	1	1	4	2	2	2	4	3	5	4	4	4	
28	5	1	2	2	3	3	4	4	2	2	5	3	2	4	5	3	3	2	2	5	1	3	3	1	4	1	1	1	2	5	
29	4	2	4	5	2	1	5	1	3	2	3	5	4	5	1	2	1	5	3	2	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	
30	4	5	1	5	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	3	
31	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	
32	2	2	2	2	5	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	
34	3	4	4	3	2	3	4	3	5	5	2	3	2	1	2	4	1	1	3	1	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	
35	1	2	2	2	1	2	5	2	3	3	1	3	2	2	4	1	1	4	5	1	5	5	5	4	5	1	1	5	3	3	
36	2	5	1	3	5	3	2	1	1	3	1	2	4	1	4	5	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	
37	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	
38	2	3	5	4	3	5	3	4	5	1	5	5	1	4	4	3	4	2	4	2	3	5	3	4	4	1	4	5	1	1	
39	4	1	3	1	4	3	2	3	4	5	2	3	4	3	2	2	5	3	3	4	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	
40	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	4	1	1	1	3	3	2	3	3	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	
41	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	3	1	1	1	4	3	3	3	1	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	
42	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	5	4	1	1	1	1	2	
43	2	2	2	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	
44	4	3	2	3	5	5	1	5	5	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	
45	2	3	3	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	
46	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	
47	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	
48	4	2	2	4	1	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	
49	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	
50	4	4	2	4	2	5	3	4	2	2	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	
51	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	1	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	1	
52	3	3	1	3	3	1	4	1	1	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	
53	1	4	1	2	3	4	4	3	1	3	1	4	3	5	3	2	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	2	2	2	
54	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
55	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	3	3	4	3	1	4	5	5	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
56	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	
57	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	
58	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	
59	4	2	2	2	5	4	3	1	1	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
60	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	2	2	5	3	3	2	5	3	3	
61	3	4	3	3	5	4	4	5	3	2	2	3	3	2	2	3	5	4	2	3	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	
62	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	
63	5	5	5	4	4	5	5	2	3	1	4	3	4	3	2	3	4	1	3	5	3	2									

76	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	
77	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	
78	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	
79	4	1	2	3	3	4	4	5	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	
80	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	
81	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	
82	5	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	2	1	1	3	4	3	2	3	3	
83	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	
84	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	2	3	2	
85	2	4	3	1	5	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	1	1	5	5	2	1	1	2	5	5	2	5	
86	3	4	1	1	3	2	5	4	2	3	3	1	1	5	2	1	5	1	4	5	3	3	2	4	5	2	1	4	5	1	
87	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	4	4	2	5	3	2	3	5	3	1	
88	1	1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	2	5	1	1	1	1	1	4	4	2	2	5	2	1	1	5	2	1	5	
89	4	2	1	5	4	4	4	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	3	4	4	2	5	4	5	4	2	5	5	3	5	
90	3	1	4	1	2	1	4	4	3	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	5	4	2	2	2	
91	5	3	4	2	5	5	3	5	3	3	3	1	5	2	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	
92	5	1	3	3	2	5	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	4	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	
93	4	1	2	3	2	5	3	5	2	5	2	3	4	3	5	2	2	4	2	3	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	
94	2	5	3	2	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	5	2	3	4	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	
95	3	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	
96	4	4	4	1	2	2	1	5	1	4	3	4	5	2	5	2	1	4	5	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
97	1	5	1	5	4	2	3	5	3	4	3	5	3	1	4	2	2	2	1	3	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5	
98	1	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	1	5	3	4	4	5	5	2	5	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	
99	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	
100	5	5	5	2	3	2	2	2	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
101	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	
102	2	4	3	1	5	1	1	2	2	3	2	4	1	5	3	2	4	3	5	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	
103	3	3	1	3	1	3	5	4	5	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	
104	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	1	5	5	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	
105	5	3	2	1	3	1	3	1	5	3	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	
106	1	3	2	3	5	2	2	5	4	2	3	5	5	4	1	3	1	1	4	1	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	
107	1	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	1	1	5	2	1	4	2	5	2	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	
108	5	1	5	1	4	2	4	4	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	
109	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	5	5	5	3	5	4	1	5	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	
110	5	4	3	5	4	1	2	1	4	3	1	1	5	2	1	2	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	
111	1	3	5	3	1	3	4	4	5	2	2	4	5	5	3	1	4	3	4	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	4	5
112	3	4	3	4	1	1	3	1	4	3	5	4	4	2	5	3	4	1	4	2	2	1	5	1	4	5	2	1	4	5	
113	2	1	1	4	1	3	1	1	3	5	4	5	1	2	3	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	5	
114	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	
115	5	3	4	3	2	5	4	2	4	2	3	1	4	4	5	5	5	3	2	1	4	4	2	3	4	4	2	3	5	5	
116	4	3	2	2	2	4	2	3	5	4	5	1	1	3	2	5	2	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
117	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	1	3	4	2	4	
118	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	1	4	3	3	1	4	3	5	1	1	
119	3	5	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	2	2	4	2	3	5	1	5	1	
120	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	1	4	3	4	2	2	1	1	1	1	5	2	3	4	1	5	1	3	
121	2	1	5	4	1	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
122	2	5	3	2	3	1	5	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	5	2	1	4	5	1	2	2	3	3	
123	3	5	4	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	3	5	2	1	5	
124	2	2	1	4	2	2	5	1	5	1	2	2	1	4	5	1	5	2	5	3	4	4	5	5	2	5	2	1	4	5	
125	3	3	5	1	2	2	4	4	2	2	1	3	1	1	5	5	2	2	4	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
126	3	2	3	1	1	4	5	2	2	3	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	1	1	3	2	3	
127	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
128	5	3	2	4	4	2	2	3	2	3	1	5	5	1	2	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	3	1	4	2	
129	4	1	3	4	4	2	3	4	5	5	1	5	1	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	1
130	3	1	2	4	4	5	1	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	1	5	5	1	5	1	1	1	

Anexo 4

CONSTANCIA DE HABER APLICADO EL INSTRUMENTO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

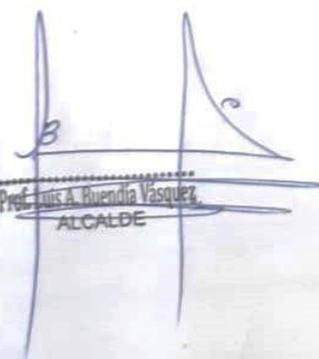
El Alcalde de la Municipalidad distrital de Río Tambo, provincia de Satipo, deja **CONSTANCIA** que, el Señor magister, Segundo Pío Vásquez Ramos, egresado de la Escuela de Post grado de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha desarrollado la investigación en esta entidad aplicando los instrumentos de la investigación científica de la tesis titulada: **GESTION MUNICIPAL Y CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE RIO TAMBO, SATIPO, 2020** , para fines de titulación.

Para tal efecto, a fin de contribuir con la mejora en la gestión pública y servicio de las municipalidades de la región y el país, se ha brindado las facilidades logísticas y de tiempo, tal como lo solicitó.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Río Tambo, 16 de junio del 2021




Prof. Luis A. Ruenda Vasquez
ALCALDE