



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión municipal y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

TESIS PARA OBTENER POR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Changana Campos, Manuel Alcides (ORCID: 0000-0003-1249-0425)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por tu amor y bondad que no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores y me doy cuenta que los pones ante mí para que mejore como ser humano y crezca en diversas maneras. Y no cesan mis ganas de decir que es gracias a ti que esta meta está cumplida.

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre Denia Campos Leandro, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege, me lleva a seguir superándome y ser cada día una mejor persona en todo ámbito. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia madre mía, te amo.

Manuel

Agradecimiento

Agradezco a mi Asesor y profesor de tesis, Dr. Keller Sánchez Dávila por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también por su paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento va dirigido a mi colega y uno de mis mejores amigos, el Dr. José Luis Marín Cárdenas y a su hermosa familia que siempre me brindan el respaldo y apoyo en todo sentido, haciéndome sentir como un integrante más de ellos y no sentir mucha nostalgia por encontrarme muy lejos de los míos.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	22
3.5 Procedimientos.	24
3.6 Métodos de análisis de datos.	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
4.1 Análisis descriptivo	27
4.2 Análisis inferencial	28
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado de validación de expertos	23
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 3 Análisis descriptivo de la gestión municipal	27
Tabla 4. Análisis descriptivo del desempeño laboral	27
Tabla 5. Pruebas de normalidad	28
Tabla 6. Prueba de correlación entre la planificación y el desempeño laboral.....	28
Tabla 7. Prueba de correlación entre la organización y el desempeño laboral	29
Tabla 8. Prueba de correlación entre la dirección y el desempeño laboral	30
Tabla 9. Prueba de correlación entre el control y el desempeño laboral	31
Tabla 10. Prueba de correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral	32

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	20
---	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general conocer la relación entre la gestión municipal y desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, para ello, metodológicamente la investigación fue de tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental y de corte transversal, así mismo, la muestra fue conformada por 45 colaboradores administrativos de la municipalidad de Huicungo, Juanjuí a los cuales les fueron aplicados cuestionarios para la recolección de datos. Los principales resultados demostraron que la gestión municipal presentó un nivel bajo predominantemente por el 40% y el desempeño laboral también fue calificado en un nivel bajo por el 40%, en donde se observó que las dimensiones planificación, organización, dirección presentaron una relación significativa con la variable desempeño laboral. Concluyendo que la gestión municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, dado que, que los valores obtenidos de rho en el coeficiente fueron iguales a 0.879 y el valor de significancia menor al 5%, demostrando que la relación es significativa y con una intensidad positiva muy fuerte.

Palabras clave: Gestión municipal, desempeño laboral, pandemia COVID-19

Abstract

The general objective of this study was to know the relationship between municipal management and job performance, during the COVID-19 pandemic, Huicungo, Juanjuí 2020, for this, methodologically the research was of a basic type, relational level, non-experimental design and cut cross-sectional, likewise, the sample was made up of 45 administrative collaborators from the municipality of Huicungo, Juanjuí, to whom questionnaires were applied to collect data. The main results showed that municipal management presented a predominantly low level by 40% and job performance was also rated at a low level by 40%, where it is realized that the dimensions planning, organization, previous management have a significant relationship with the variable work performance. Concluding that municipal management is significantly related to job performance, during the COVID-19 pandemic, Huicungo, Juanjuí 2020, given that the values obtained from rho in the coefficient were equal to 0.879 and the significance value was less than 5%, showing that the relationship is significant and with a very strong positive intensity.

Keywords: Municipal management, job performance, COVID-19 pandemic

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 ha provocado un estado de alarma a nivel global y ha suscitado preocupaciones sociales y económicas, planteando un gran desafío a la gestión de las municipalidades, donde su eficiencia es crucial para procurar el bienestar de los ciudadanos a través del uso del gasto público para poder atender las diversas demandas que existen en las localidades como secuelas de la pandemia, para ello resulta necesario que las autoridades conozcan las necesidades que presentan los ciudadanos, y guiar el tiempo, esfuerzo y empleo de los recursos del Estado para suplir dicha necesidades presentadas (Kulkarni & Anantharama, 2020, p. 1).

Silva et al. (2018) sostuvieron que el desempeño laboral, como parte de la gestión municipal es considerado una variable muy importante para los profesionales que integran dicha gestión, ya que tiene como propósito cuidar de los bienes estatales, manejar de forma adecuada los fondos públicos y otorgar una asistencia adecuada a los ciudadanos, debido a ello, conocer y comprender el desempeño laboral de los colaboradores municipales son componentes relevantes para la organización, ya que, el desempeño laboral incide en la productividad de cualquier entidad (p. 57). De ello se deduce que, el desempeño laboral y la gestión municipal se encuentran asociadas de manera positiva, ya que, al mejorar el desempeño laboral, éste se reflejará mejorando la gestión municipal.

Kalgin et al. (2018) indicaron que la gestión municipal impacta positivamente en el desempeño de los empleados de primera línea y, en general, el comportamiento gerencial y la política organizacional de alto nivel pueden impactar a los empleados de diferentes maneras (pp. 65-66). En primer lugar, los líderes cumplen un rol relevante en el establecimiento de la cultura organizacional, con políticas establecidas en los escalones superiores que penetran en la jerarquía y en todas las redes organizacionales. De manera que, los autores proponen dos mecanismos a través de los cuales la gestión municipal puede influir. En primer lugar, la gestión aclara y contextualiza los objetivos de la

organización, aumentando potencialmente la importancia que los empleados de primera línea otorgan a su trabajo, lo cual se ha relacionado con el desempeño laboral. En segundo lugar, la gestión puede reducir la necesidad (y la legitimidad) de un control centralizado, mejorando así la responsabilidad vertical y la autonomía que los empleados experimentan al momento de decidir.

En el Perú, se evidenció que, las municipalidades no llevan a cabo una gestión eficiente, ya que, anualmente éstas realizan la devolución de un porcentaje considerable del presupuesto que se les asigna para realizar los gastos pertinentes, debido a ello, en el año 2009 se implementó la Ley N° 29332, la cual dispuso la creación de un plan de incentivos con el objetivo de mejorar los niveles de recaudación e implementación del gasto en inversión. Desde entonces hasta el momento, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), viene elaborando los programas de incentivos para aumentar la capacidad de la gestión municipal.

La defensoría del pueblo observó algunas deficiencias en la gestión del gobierno regional de San Martín dentro del contexto por pandemia del COVID-19. Así, por ejemplo, la entidad sostuvo que no se ha asegurado la continuidad de las clases escolares no presenciales en la región, ya que la mayoría de estaciones de radio y de televisión que son propiedad del gobierno regional presentan una infraestructura inadecuada, lo cual ha dificultado que los alumnos puedan recibir las clases no presenciales, significando esto un retraso para el proceso de formación educativa (Defensoría del pueblo, 2020).

Por otro lado, para contextualizar la realidad local, se describe a la municipalidad distrital de Huicungo, ubicada en la ciudad de Juanjuí, provincia Mariscal Cáceres, departamento de San Martín, y que de acuerdo a los datos que maneja dicha municipalidad, el 2.99% de la población no accede a la electricidad y el 1.49% no dispone de las unidades básicas de saneamiento. Además, en relación a su actividad económica, este distrito se caracteriza por la agricultura y la crianza de aves, puesto que ello representa el principal sustento económico para las familias. Entre sus principales cultivos se tiene a la yuca, el algodón, el maíz, el cacao y el plátano. Referente al abastecimiento de agua, el 46% de la

población se abastece del agua entubada que no tiene tratamiento y el 54% lo hace acarreado del río Huayabamba y quebradas aledañas.

Asimismo, de acuerdo a la última clasificación de municipalidades aprobada por Decreto Supremo N° 296-2018-EF (2018), la municipalidad del distrito de Huicungo no pertenecen a ciudades principales y se caracteriza por poseer menos del 35% de población urbana. De acuerdo a los últimos hallazgos sobre el cumplimiento de metas aprobados por Resolución Directoral N° 0012-2019-EF/50.01 (2019), la municipalidad del distrito de Huicungo no ha cumplido con la meta referente a fortalecer la administración y gestión del impuesto predial (correspondientes a las metas 18, 23 y 27), sin embargo, sí cumplió con las tres metas referentes a implementar un sistema integrado de control de residuos sólidos municipales, la ejecución del presupuesto de inversiones mayor o igual al 75% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y por último cumplió con la meta de inversiones y la provisión de servicios de saneamiento con calidad y sostenibilidad en el área rural.

Por otro lado, bajo el marco de la emergencia sanitaria, la Defensoría del Pueblo (2020), informó sobre la falta de medicamentos y de instrumentos básicos para poder combatir el covid-19 en los centros de salud de Huicungo, el cual atiende a 19 pacientes confirmados de covid-19 (párr. 3). En este sentido, no se disponía de paracetamol ni azitromicina, lo cual genera que las personas del distrito deban comprar los medicamentos en las boticas. Adicionalmente, los equipos de protección no son suficientes para el personal de salud. Asimismo, el 24 de julio del presente año, el gobierno central asignó el monto de S/ 243,265.00 a la Municipalidad Distrital de Huicungo (anexo 1 del Decreto Supremo Decreto Supremo N° 197-2020-EF), con la finalidad de financiar las intervenciones inmediatas dentro del contexto de la emergencia sanitaria en todo el país. Dicha asignación fue aprobada por Decreto Supremo Decreto Supremo N° 197-2020-EF (2020). Con esta asignación, se espera que la municipalidad distrital pueda efectuar los gastos pertinentes que cubran las necesidades sanitarias en el distrito.

Además de la situación señalada hasta el momento, a través de la observación directa, se evidenció que algunos trabajadores de la municipalidad objeto de estudio no conocen con exactitud sus responsabilidades de acuerdo al cargo que posee, además, la mayoría no suele tener la noción del trabajo en equipo ya que realizan sus funciones de manera individual, aun en aquellas que deberían efectuarse en un equipo de trabajo. Adicionalmente, a través de entrevistas informales no estructuradas a algunos trabajadores, se dio a conocer que no suelen participar en las reuniones ni suelen aportar en la generación de nuevas ideas que fomenten la mejora de la provisión de servicios públicos por parte de la municipalidad.

De la problemática descrita, se pudo inferir que, un inadecuado accionar de la gestión municipal estaría generando al bajo desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huicungo, debido a ello, surge el siguiente **problema general**. ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? Y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión municipal durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre la planificación municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre la organización municipal y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre la dirección municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre el control municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020?

Este estudio presentó la siguiente justificación: **conveniencia**, dado que, los resultados de la investigación sirvieron como evidencia científica de la relación entre las variables gestión municipal y desempeño laboral, lo cual permite a los investigadores poder extender el conocimiento hacia otros niveles de investigación. **Relevancia social**, los resultados beneficiaron a la población de Huicungo mediante la provisión de mejores servicios públicos mediante la mejora

de la gestión municipal y del desempeño laboral de los trabajadores públicos. **Valor teórico**, la investigación se centró en cubrir la escasez de conocimiento respecto a la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, sustentando en autores y estudios anteriores. Además, la información obtenida sirvió como base para desarrollar una nueva teoría que sustente dicha relación. Asimismo, cabe precisar que, a diferencia de los estudios anteriores, se pudo conocer la asociación de las variables dentro de un contexto de covid-19.

Implicación práctica, la presente investigación ayudó a resolver la problemática evidenciada en la gestión municipal en Huicungo, Juanjuí; además, proporcionó una descripción detallada del estado actual del desempeño laboral y de la gestión municipal en Huicungo, lo cual permitió adoptar las acciones correctivas pertinentes. **Utilidad metodológica**, esta investigación permitió el aporte de nuevos instrumentos empleados para medir la gestión municipal y el desempeño laboral, siendo cada uno de esos instrumentos correctamente validados. Además, contribuyó a la definición de la relación entre las variables.

En base a lo anterior, fue necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Como **específicos**: Identificar el nivel de gestión municipal en un contexto de Covid-19. Analizar el nivel de desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Establecer la relación entre la planificación municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Definir la relación entre la organización municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Inferir la relación entre la dirección municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Describir la relación entre el control municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

Como **hipótesis general**: H_i : La gestión municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H_0 : No existe relación significativa entre la gestión

municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Y como **hipótesis específicas**: H₁: El nivel de gestión municipal en un contexto de Covid-19, Huicungo, Juanjuí 2020 es bajo. H₂: El nivel de desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020 es bajo. H₃: La planificación municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H₄: La organización municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H₅: La dirección municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H₆: El control municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se expusieron diversos estudios a nivel internacional que guardaron relación con el propósito del presente estudio. Nasyrah, A., & Mahmood, R. (2016), *Knowledge Management and Job Performance in the Public Sector: The Moderating Role of Organizational Commitment [Gestión del conocimiento y desempeño laboral en el sector público: el papel moderador del compromiso organizacional]*. (Artículo científico). Tuvo como objetivo general investigar en qué medida se extiende la condición actual del desempeño laboral de los gobiernos locales. Para cumplir con dicho objetivo, se aplicó un cuestionario a 682 funcionarios del grupo de gestión, siendo un estudio cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal. Las principales conclusiones fueron: El valor del t estadístico resultó ser 3.159 y un coeficiente beta de 0.470 para la variable gestión del conocimiento. El valor del t estadístico resultó ser 0.597 y un coeficiente beta de -0.183 para la variable gestión del conocimiento con la moderación del compromiso organizacional, por lo tanto, la gestión del conocimiento incide en el desempeño de los trabajadores.

Carrillo, B., & Guevara, W. (2019), *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. (Artículo científico). Tuvo como objetivo general establecer el nivel de satisfacción laboral según el lugar de trabajo y establecer el nivel de eficiencia en el desempeño laboral en los trabajadores. Para cumplir con el objetivo, se aplicó un cuestionario a 180 servidores públicos, siendo un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. Las principales conclusiones fueron: El 53% de los encuestados manifestó haber sentido insatisfacción en su trabajo afectando, principalmente, a su rendimiento laboral. El 77% de los encuestados desconoce cómo se motiva al personal. De las conclusiones expuestas, se puede inferir que, la principal causa de la insatisfacción laboral se debe al desconocimiento de cómo motivar al personal. Además, se deduce que, al encontrar desmotivación en el personal que labora en el municipio de Ecuador, éste posee un bajo nivel de rendimiento laboral.

Salazar et al. (2018), *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato*. (Artículo científico). Tuvo como objetivo establecer la asociación entre las competencias gerenciales y el desempeño de las autoridades en las entidades públicas del sector educación. Para cumplir con el objetivo, se aplicaron dos cuestionarios a 89 participantes, siendo un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. Las principales conclusiones fueron: El coeficiente de correlación de Pearson entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral resultó 0.945 con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Existe una correlación positiva significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral. De las conclusiones descritas se infiere que, la gestión de los directivos se encuentra relacionado al desempeño laboral, debido a ello, dichas conclusiones serán utilizadas para establecer, posteriormente, la discusión con los resultados obtenidos.

Se exponen los diversos estudios a nivel nacional. Tovar, H. (2016), *La gestión de la inversión pública y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto, en el año 2015*. (Artículo científico). Tuvo como objetivo general analizar la asociación entre la gestión de inversión pública y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad. Se aplicó un cuestionario a 26 trabajadores, siendo un estudio cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental. Se concluyó: El coeficiente de correlación entre la gestión institucional y administrativa y de inversión pública y el desempeño laboral del trabajador resultó 0.800 ($p=0.000$). El coeficiente de correlación entre la gestión en la pre inversión y programación de la inversión y el desempeño laboral resultó 0.886 con un nivel de significancia de 0.000. El coeficiente de correlación entre la gestión en la ejecución de proyectos y el desempeño laboral resultó 0.761 con un nivel de significancia de 0.000. El desempeño laboral y la gestión de la post-inversión no se encuentran asociados ($p=0.812$).

Rivera, R. (2018), *Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Estableció como objetivo determinar la asociación entre la gestión

municipal y el desempeño laboral en una municipalidad. Metodológicamente en el estudio se implementaron dos cuestionarios a 108 participantes, además fue no experimental, cuantitativa, correlacional y transversal. Las principales conclusiones fueron: El coeficiente de correlación resultó 0.864 ($p < 0.05$). Existe una relación directamente proporcional, significativa y muy alta entre la gestión municipal y el desempeño laboral en una municipalidad de Lima. Las conclusiones expuestas serán de utilidad para establecer, posteriormente, la discusión con los hallazgos obtenidos ya que, el estudio descrito presenta similitud en cuanto al propósito de la presente investigación.

Dominguez, M. (2015), *La gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, 2015*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como objetivo general establecer la asociación entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad. Para cumplir con el objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 80 participantes, además fue no experimental, cuantitativa, correlacional y transversal. Las principales conclusiones fueron: El coeficiente de correlación rho de Spearman resultó 0.484 ($p = 0.004$). Existe una relación estadísticamente significativa, moderada y positiva entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Lima. Las conclusiones expuestas serán de utilidad para establecer, posteriormente, la discusión con los hallazgos obtenidos ya que el estudio descrito presenta similitud en cuanto al propósito de la presente investigación.

Callirgos de la Cruz, D. (2019), *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Planteó como objetivo establecer la asociación entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en los colaboradores en una municipalidad. Se aplicaron dos cuestionarios a 40 participantes, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, y de diseño no experimental. Las principales conclusiones fueron: El coeficiente de correlación rho de Spearman entre la gestión administrativa y el desempeño laboral resultó

0.288 con un nivel de significancia igual a 0.071. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre la gestión administrativa y la eficacia resultó 0.226 con un nivel de significancia igual a 0.162. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre la gestión administrativa y la eficiencia resultó 0.3030 con un nivel de significancia igual a 0.058. Existe una relación estadísticamente significativa y directa entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral.

Sánchez, F. (2015), *Las competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan - 2015*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como objetivo general establecer las competencias gerenciales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del distrito de San Juan para el año 2015. Se aplicaron dos cuestionarios a 50 servidores públicos, siendo una investigación cuantitativa, correlacional-causal, y de diseño no experimental. Se concluyó: La prueba Tau-b de Kendall entre las competencias gerenciales y la productividad laboral resultó 0.342 con un nivel de significancia igual a 0.015. La comunicación, la labor en equipo, la acción estratégica y la autoadministración, son las competencias gerenciales que inciden en el desempeño laboral. De las conclusiones descritas se infiere que, el liderazgo como parte del proceso de dirección, se asocia positivamente con el desempeño laboral.

Mena, J. (2018), *Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la municipal provincial de Leoncio Prado - 2018*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Planteó como objetivo establecer la asociación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Se aplicaron cuestionarios a 180 trabajadores, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Se concluyó: El coeficiente de correlación de Pearson entre la gestión por competencias y el desempeño laboral resultó 0.575 con un valor p de 0.000. El coeficiente de correlación de Pearson entre la competencia genérica y la competencia interpersonal resultó 0.488 con un valor p de 0.000. El coeficiente de correlación

de Pearson entre la competencia específica y la calidad del personal resultó 0.542 con un valor p de 0.000. El coeficiente de correlación de Pearson entre la competencia básica y el trabajo del personal resultó 0.571 con un valor p de 0.000.

A nivel local, se tuvo el siguiente estudio. Respecto a estas variables de investigación. Tal es el caso de Moreno, D. (2018), *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Planteó como objetivo establecer la asociación entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores en un hospital público. Para lograr el objetivo, se aplicó un cuestionario a 20 trabajadores del hospital, así como una ficha de observación, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Las principales conclusiones fueron: La gestión administrativa fue calificada como malo por el 60% de los encuestados. El desempeño de los trabajadores fue calificada como malo por el 55% de los encuestados. El coeficiente de correlación de Pearson resultó 0.88. El coeficiente de determinación resultó 0.77. Por tanto, el 77% del desempeño está influenciado por la gestión administrativa en un hospital público.

Ríos, I. (2018), *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Planteó como objetivo establecer la asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad. Para lograr el objetivo, se aplicaron dos cuestionarios a 86 trabajadores, siendo una investigación cuantitativa, correlacional y no experimental. Las principales conclusiones fueron: El desempeño laboral fue considerado como alto por el 76% de los trabajadores, porque cada persona demuestra tener capacidades, habilidades y cualidades que permiten conseguir los resultados deseados que se derivan de sus trabajos.

Ruíz, K., & García, M. (2016), *Eficiencia de la gestión municipal en el gasto público de la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo periodo 2011-2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Estableció como objetivo demostrar la influencia de la gestión municipal sobre la calidad del gasto público en una municipalidad. Para lograr el objetivo, se aplicaron cuestionarios a 86 personas entre funcionarios y pobladores, así como una guía de análisis documental, siendo una investigación cuantitativa, explicativa, de diseño no experimental. Las principales conclusiones fueron: La gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo no fue eficiente, porque no tenía adecuados sistemas de comunicación que le permita conocer la realidad y la situación en que se encuentra el municipio, generando ello que no tenga una adecuada gestión sobre los recursos que se le fue asignado, porque se tomaron inadecuadas decisiones sobre el gasto público.

Las teorías que sostienen a esta investigación se centran en las variables de estudio: En cuanto al **desempeño laboral**, se define como el nivel de cumplimiento de los requerimientos del trabajo por parte del trabajador, asimismo, el desempeño laboral representa el grado de eficacia de los trabajadores que laboran en una determinada organización y genera que el trabajador realice una gran labor, acompañado por un alto grado de satisfacción laboral (Chiang & San Martín, 2015, p.160). Chiavenato (2011) definió al desempeño laboral como una variable que depende de componentes como las capacidades de las personas, el esfuerzo efectuado, la percepción de que las retribuciones dependen de ellas, y del papel designado, de manera que, todos ellos, en su conjunto, establecen el grado de esfuerzo que la persona está dispuesta a efectuar (citado por Casique et al., 2016, pp. 68-69). Asimismo, Rodríguez & Lechuga (2019) definieron el desempeño laboral como el rendimiento o las acciones que demuestra cada colaborador en su lugar de trabajo, de acuerdo y en función a las tareas que realiza, a las metas y resultados que deben lograr (p. 83).

Por otro lado, Chiang & San Martín (2015) realizaron una adaptación de un cuestionario desarrollado por Inostroza para medir la variable desempeño

laboral, estableciendo 6 factores o escalas: el nivel de conocimiento en relación al cargo, desempeño de las funciones, conocimiento de la empresa, proactividad e innovación, vínculos interpersonales y productividad. De acuerdo a lo anterior, se han establecido seis dimensiones para medir la variable desempeño laboral, las cuales se describe a continuación:

Conocimiento sobre el cargo, de acuerdo a Rodríguez & Lechuga (2019) el conocimiento del trabajo es un factor del desempeño laboral, donde su gestión determina el actuar de los trabajadores, asimismo, la gestión involucra el manejo de las tareas asignadas en coherencia con las competencias requeridas en el ámbito teórico (p. 84). Asimismo, siguiendo a Chiang & San Martín (2015) se ha establecido esta dimensión en base a tres indicadores: la interpretación de funciones, las responsabilidades y la amplitud de conocimientos. En este sentido, las responsabilidades, de acuerdo a Vargas & Flores (2019) son las capacidades de cumplir a tiempo con las funciones y tareas acordadas para desarrollar el trabajo a la perfección (p. 156). Además, Rodríguez & Lechuga (2019) señalaron que un individuo responsable es aquel que no solo posee la virtud de tomar decisiones de forma consciente, sino que, además, debe asumir los efectos que tengan dichas decisiones y hacerse cargo de ellas frente a quien corresponda (p. 85).

Desempeño de función, siguiendo a Chiang & San Martín (2015) establecieron esta dimensión en base a tres indicadores: organización, necesidad de supervisión y capacidades. En esta línea, el primer indicador evalúa si el trabajador es organizado en su puesto de trabajo. El segundo indicador se refiere a la necesidad de supervisar la labor del trabajador de forma permanente. Y, las capacidades, según Alles (2006) consiste en poseer amplios conocimientos en el área y la comprensión de la particularidad de las adversidades o circunstancias complejas, así como la disponibilidad de compartir el conocimiento propio y aprender de forma permanente (citado por Duque et al., 2017, p. 254).

Conocimiento de la institución, de acuerdo al trabajo de Chiang & San Martín (2015) se ha establecido esta dimensión en base a tres indicadores: misión y

visión, objetivos organizacionales y cultura organizacional. El primer indicador evalúa cuánto conocimiento posee el trabajador con respecto a la misión y visión de la empresa. El segundo indicador examina el conocimiento que posee el trabajador sobre los objetivos de la organización de la entidad. Y, la cultura organizacional, de acuerdo a Deninson (1991) está conformada por la totalidad de valores, creencias y principios fundamentales que conforman la base del sistema de una entidad, además, el total de procesos y comportamientos que sirven como paradigmas y fortalecen dichos principios bases (citado por Vargas & Flores 2019, p. 151).

Proactividad e innovación, bajo el marco de Chiang & San Martín (2015) se ha establecido esta dimensión en base a tres indicadores: participación activa, generación de ideas y adaptación. En este sentido, en el primer indicador se evalúa si el colaborador se implica de forma activa dentro de cada reunión. En tanto que, el segundo indicador se refiere a la colaboración del trabajador con ideas orientado a ofrecer un mejor servicio. Finalmente, la adaptación mide el acondicionamiento del trabajador en cualquier circunstancia de trabajo.

Relaciones interpersonales, bajo el marco de Chiang & San Martín (2015) se ha establecido esta dimensión en base a tres indicadores: relaciones con sus compañeros, ambiente de trabajo y trabajo en equipo. El primer indicador evalúa las buenas relaciones que demuestra el trabajador con sus compañeros. El segundo indicador implica que el trabajador apoya a generar un entorno laboral adecuado. Y, el trabajo en equipo implica la participación activa para alcanzar los objetivos y metas del grupo de trabajo (Vargas & Flores, 2020, p. 157).

Productividad, tomando como referencia a Chiang & San Martín (2015) se ha establecido esta dimensión en base a tres indicadores: eficacia, cumplimiento de estándares y eficiencia. En este sentido, de acuerdo a Vera & Suárez (2018) la eficacia es la capacidad de alcanzar un objetivo, meta o un resultado planeado, es decir, si una persona cumple con ellos es eficaz, sin tener cuenta la utilización o sobreutilización de los recursos disponibles (p. 183). El segundo indicador hace referencia al cumplimiento de los estándares de productividad por parte del

trabajador, en este sentido, cabe indicar que los estándares hacen referencia a los niveles de productividad y rendimiento que deben poseer los trabajadores y que son establecidos por la entidad y para ello, les brinda capacitación, instrucción e información sobre las actividades, métodos, objetivos y resultados planeados (Vera & Suárez, 2018, p. 182). Y, la eficiencia es el empleo de los recursos disponibles de manera óptima, es decir, se da prioridad a la mínima utilización de los recursos dados para cualquier procedimiento (Vera & Suárez, 2018, p. 183).

Por otro lado, el desempeño laboral, se puede explicar bajo el marco teórico de Cabrera y Soto (1985), quienes desarrollaron una teoría acerca de los elementos conductuales de la acción, de acuerdo a esta teoría, el desempeño laboral es un efecto de la interrelación de cuatro componentes: entorno, tiempo, acción y la meta o resultado, donde el entorno es el total de eventualidades tanto internas (individuales) como externas que preceden y siguen la acción, el tiempo es la etapa o el periodo determinado, la acción es la implementación de una tarea determinada y, finalmente, la meta, resultado o efecto es la consecuencia de la acción (Citado por Rodríguez & Lechuga, 2019, p. 83).

Asimismo, cabe precisar la evaluación del desempeño laboral, en este sentido, Casique et al. (2016) señalaron que ésta se realiza con distintos fines: administrativos, de control, desarrollo y de defensa legal (p. 70). El primero de ellos consiste en usar la información que brinda el sistema para elegir quién será promovido o despedido, además, se utiliza para establecer el monto de la compensación. En tanto que, el control consiste en verificar que el trabajo se cumpla. En cuanto al desarrollo, se realiza cuando existen problemas de rendimiento. Finalmente, la evaluación de desempeño con fines legales se realiza cuando se quiere tener sustento para la defensa frente a la autoridad judicial.

En este sentido, Briones & Vera (2018) describieron dos métodos de evaluación del desempeño: *Balanced Score Card* (BSC) y el método de evaluación 360°, el primero de ellos es un instrumento que consiste en direccionar esfuerzos para

cumplir la misión mediante la canalización de las energías, habilidades y conocimientos determinados de las personas en la entidad hacia el alcance de metas estratégicas de largo plazo, esto es, es un proceso que combina los objetivos y las capacidades, mientras que, el segundo método de evaluación del desempeño laboral es un instrumento de gestión del talento humano que comprende en evaluar en su totalidad para medir las capacidades de los trabajadores de una entidad, basada en las relaciones que posee el trabajador, de modo que, la retroalimentación es un componente clave para evaluar el desempeño de los trabajadores, los grupos y las entidades en las que se encuentran, llegando a realizarse de manera anónima (p. 65).

En cuanto a la **gestión municipal**, está conformada por las acciones que llevan a cabo las dependencias y las municipalidades, orientadas a alcanzar los objetivos y cumplir las metas determinadas en los planes y programas de trabajo, a través de las interconexiones y estructuración de los recursos tanto humanos, materiales y financieros (Arraiza, 2016, p. 48). Siguiendo el trabajo de Arraiza (2016) para medir la variable desempeño laboral, se han establecido cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, los cuales se describen a continuación:

Planificación, de acuerdo a Arraiza (2016) es una forma de hacer frente al mejoramiento del estado general de la municipalidad mediante diversas herramientas, donde es relevante la programación del desarrollo local, además, podría considerarse como una herramienta orientada al análisis de la gran parte de los problemas que confronta la sociedad y brindar métodos de organización que posean la capacidad de alcanzar el mejor uso de los recursos para el máximo provecho con el mínimo costo social, asimismo, el autor resalta que el proceso de planificación se realiza bajo la normativa legal conformada por una serie de estipulaciones que restringen y potencian el accionar municipal y en particular inciden en la planificación de los espacios locales, adquiriendo mayor relevancia ya que parte del éxito o fracaso de la descentralización está asociada a la capacidad de llevar a cabo una administración eficiente de los recursos y atribuciones a nivel local.

Asimismo, a partir de lo anterior, se han establecido tres indicadores para la variable planificación: planeación de metas y objetivos, definición de planes para alcanzarlos y programación de actividades. En el caso de la planeación de metas y objetivos, se entiende por objetivo a aquellos resultados que la entidad quiere obtener, son fines para lograr, determinados de forma cuantitativa y establecidos para efectuarse transcurrido un tiempo determinado (Mendoza et al., 2018, p. 229). En cuanto a la programación de actividades, cabe resaltar que la programación se entiende como la elaboración de esquemas en donde se determina la serie de tareas que se deberán realizar para alcanzar los objetivos y el tiempo necesario para realizar cada una de sus partes y todas aquellas actividades inherentes a su logro (Mendoza et al., 2018, p. 229).

Organización, de acuerdo a Arraiza (2016) es una acción que consiste en distribuir los materiales, recursos y personal para implementar de forma óptima las funciones que se quiere, además, en este proceso se debe formular de forma transparente cuáles serán las actividades que cada integrante va a implementar y que las mismas sean realizadas de manera eficiente (p.49). Además, Mendoza et al. (2018) definieron la organización como un sistema que permite el uso equilibrado de los recursos con el objetivo de determinar una asociación entre la labor y el personal que lo debe implementar, siendo un proceso en donde se establece lo que se debe realizar para alcanzar un fin establecido o planeado, dividiendo y coordinando las tareas y proporcionando los recursos (Mendoza et al., 2018, p. 229).

De lo anterior, se han establecido tres dimensiones para esta variable: recursos y actividades, órganos y cargos, autoridades y responsabilidades. **Dirección**, de acuerdo a Mendoza et al. (2018) es la función que consiste, mediante la influencia interpersonal, en hacer que todos los involucrados en la entidad apoyen al alcance de sus objetivos, ejerciéndose mediante tres subfunciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación (p. 230). Dado lo anterior, se han establecido tres indicadores: designación de cargos, comunicación y liderazgo y motivación. El primer indicador comprende la asignación de puestos de trabajos correspondientes a cada persona. En relación al segundo indicador, cabe

precisar que, la comunicación sin importar el grupo, es muy importante ya que implica a las personas no solo en su rol de comunicadores sino en la correcta utilización que se le da a la información (Mendoza et al., 2018, p.231). En cuanto al indicador de liderazgo y motivación, cabe resaltar que, la motivación es el trabajo más relevante dentro de la dirección, siendo a su vez la más compleja ya que mediante ella se alcanza la implementación del trabajo, según las normas o patrones de comportamiento esperados (Mendoza et al., p.231).

Control, Mendoza et al. (2018) definieron el control como una función orientada a medir los resultados obtenidos estableciendo una comparación entre los resultados planeados o esperados con el objetivo de mejorar de manera continua (p. 231). A su vez, se han establecido dos indicadores para esta dimensión: definición de estándares y evaluación y corrección. El primer indicador consiste en aplicar una unidad de medición que servirá como paradigma, modelo o patrón en base al cual se realizará el control (Mendoza et al., p.232). En cuanto a la evaluación y corrección, cabe precisar que la corrección representa la utilidad concreta y palpable del control, siendo las acciones correctivas para unir las desviaciones con respecto a los estándares (Mendoza et al., p.232).

En cuanto a la importancia de la gestión municipal, de acuerdo a Pichilingue & Mamani (2017) resulta una de las labores más delicadas dado que de ella depende el funcionamiento de los gobiernos locales, los cuales efectúan tareas vinculantes para la sociedad, es decir, las autoridades municipales podrían beneficiar o perjudicar a los ciudadanos inmersos en su jurisdicción, además, los autores resaltaron el rol de las municipalidades dado que, brindan políticas de gestión que permiten el bienestar general de los ciudadanos involucrados, debido a ello, debe existir una labor conjunta y coordinada del gobierno local y los ciudadanos, con el fin de rescatar las proposiciones que influyan en objetivos comunes para el desarrollo sostenible de las provincias, para ello resulta conveniente que los gobiernos locales trabajen de manera descentralizada, es decir, sin el intervencionismo del gobierno central, el cual bajo el objetivo de apoyar la gestión en varias ocasiones termina perjudicando los avances de las municipalidades (p.21).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación fue básica. Baimyrzaeva (2018), señaló que, este tipo de investigaciones buscaban un avance o expansión del saber asociado a un tema específico, explorando respuestas a interrogantes específicas acerca de la sociedad, el universo, organismo, entre otros (p. 6). En esta línea, se pretendió lograr los objetivos formulados, con el fin de ampliar el conocimiento empírico de la asociación estadística entre las variables gestión municipal y desempeño laboral, específicamente en los trabajadores administrativos que laboran en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.

Diseño de investigación

El estudio contó un diseño no experimental y de corte transversal. Kerlinger & Howard (2011) señalaron que este tipo de investigaciones se caracterizan por la no intervención en el desarrollo de las variables, sino que, el fin del estudio es observar la realidad tal y como se gesta. Ante esto, Reiro (2016) indicaron que el propósito de los diseños no experimentales es recopilar la información en un momento específico sin que el investigador o terceros realicen una manipulación (p. 8). De acuerdo a lo anterior, en el presente estudio no se realizó manipulación alguna sobre la variable gestión municipal para obtener efectos deseados sobre la variable desempeño laboral.

Por otro lado, en relación al corte transversal, Kumar (2011) señaló que son estudios a los que se llegan en un momento establecido, donde se determina el tiempo de recopilación de información. En este sentido el desarrollo del presente estudio se dio durante el año 2020 y en el transcurso del mismo se recolectó la información requerida.

Además, el estudio se ubicó en un nivel correlacional. Edmonds & Kennedy (2017) sostuvieron que este tipo de estudios se enfocan en describir y establecer la dependencia entre las variables (p. 175). En este sentido, las variables gestión municipal y desempeño laboral fueron descritas de acuerdo a los resultados obtenidos, para posteriormente, establecer la presencia o ausencia de una relación entre dichas variables. El nivel correlacional puede ser representado mediante el siguiente esquema:

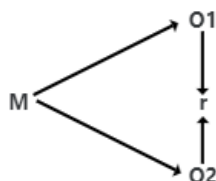


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

- M : Personal administrativo de la municipalidad de Huicungo, Juanjuí
- O1 : Gestión municipal
- O2 : Desempeño laboral
- r : Relación

3.2 Variables y operacionalización.

Variables:

V1: Gestión municipal

V2: Desempeño laboral

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Urdan (2010), la población puede estar integrada por un grupo de sujetos que se relación entre sí, siendo de interés para el estudio (p.1). En este sentido, la población conformada por 45 colaboradores administrativos que trabajan en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.

Muestra

Cohen, Manion y Morrison (2007) definieron a la muestra como un subgrupo que representa a la población de interés, permitiendo la generalización de la recopilación de información (p. 100). La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores administrativos que trabajan en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí

Muestreo

Juárez (2014), señaló que el muestreo es una técnica que le permite al investigador elegir a los individuos de interés, y puede llevarse a cabo de manera probabilística y no probabilística. Dado lo anterior, la muestra se eligió de forma no probabilística por conveniencia, en el cual se tomó a toda la población como muestra conformada por 45 colaboradores administrativos de la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.

Criterios de selección

Inclusión: Estuvo constituida por la totalidad de trabajadores administrativos que laboran en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí que acceda a dar su consentimiento para aplicar los instrumentos de recopilación de información.

Exclusión: Estuvo constituida por la totalidad de trabajadores administrativos que laboran en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí que no acceda a dar su consentimiento para aplicar los instrumentos de recopilación de datos.

Unidad de análisis: Estuvo constituida por los trabajadores administrativos que laboran en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.

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

Técnica

La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta. Según Walliman (2011) la encuesta se realiza formulando interrogantes hacia los individuos que conforman la muestra con la intención de obtener información de relevancia sobre las variables de estudio, esta técnica se aplica a partir del uso de un cuestionario como instrumento (p. 97). En esta línea, se elaboraron dos cuestionarios como instrumentos para medir la gestión municipal y el desempeño laboral. Asimismo, se estableció la validez y confiabilidad para ambos instrumentos.

Instrumentos

Para medir la gestión municipal, se elaboró un cuestionario a partir del marco teórico revisado. Dicho instrumento consta de 11 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Asimismo, consta de 4 escalas de medición: muy por debajo de lo esperado (1), por debajo de lo esperado (2), lo esperado (3) y por encima de lo esperado (4).

En tanto que, para medir el desempeño laboral se empleó una adaptación propuesta por Chiang & San Martín (2015) a partir del trabajo de Inostroza (2012). Dicho instrumento consta de 18 ítems, agrupados en seis dimensiones: conocimiento sobre el cargo, desempeño de función, conocimiento de la institución, proactividad e innovación, relaciones interpersonales y productividad. Asimismo, consta de 4 escalas de medición: muy por debajo de lo esperado (1), por debajo de lo esperado (2), lo esperado (3) y por encima de lo esperado (4).

Validez

De acuerdo a Connell et al. (2018) la validez asegura que un instrumento mida lo que está destinado a medir. Además, Heale & Twycross (2015) agregaron que, los conceptos se miden con precisión en investigaciones cuantitativas. Siguiendo lo anterior, los instrumentos se validaron a través de un juicio de expertos, identificando a profesionales con los conocimientos necesarios sobre el tema, los cuales dieron su apreciación con la debida valoración hacia esto para su aplicabilidad. De manera que, los expertos fueron 3 profesionales especialistas, quienes validaron los cuestionarios. Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1.
Resultado de validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión municipal	1	Metodólogo	5	Fiable para su aplicación
	2	Especialista	4.7	Apto y coherente para su aplicación
	3	Especialista	5	Instrumento aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	5	Fiable para su aplicación
	2	Especialista	4.7	Apto y coherente para su aplicación
	3	Especialista	5	Instrumento aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Heale & Twycross (2015) indicaron que la confiabilidad está asociada a la consistencia de la medida, por ejemplo, si un individuo completa un instrumento, la herramienta deberá medir y arrojar puntajes similares acerca de la variable que se está midiendo en ese individuo. En este sentido, la confiabilidad de los instrumentos se determinó utilizando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach, luego de realizar una prueba piloto a 30 trabajadores de la municipalidad. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 2.

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Ítems	Alfa
Gestión municipal	11	0.791
Desempeño laboral	18	0.871

Fuente: Estadístico SPSS

Luego de aplicar la prueba piloto se obtuvieron los coeficientes: 0.791 y 0.871, correspondientes a los cuestionarios de gestión municipal y desempeño laboral, respectivamente. Los resultados obtenidos sugirieron que los instrumentos elaborados poseen una confiabilidad muy alta.

3.5 Procedimientos.

En primer lugar, se empezó por informar al personal que conformó la muestra de estudio sobre los objetivos de la investigación, asimismo, se absolvió cualquier duda que ellos presentaron, posteriormente se les solicitó el consentimiento verbal para participar en este estudio, lo que conllevó a la aplicación de los cuestionarios en aquellos trabajadores que decidieron participar en la investigación. Pero antes de ello se procedió a realizar una breve introducción sobre las especificaciones para el llenado de los cuestionarios, y una vez terminado se otorgó 15 minutos por cada instrumento para ser llenado. Una vez que se terminó por encuestar a la muestra, se procedió a ordenar los cuestionarios aplicados para su posterior procesamiento en sistemas estadísticos.

3.6 Métodos de análisis de datos.

Se emplearon dos métodos para analizar los datos que fueron los siguientes:

Análisis descriptivo: La información que fue recogida por los cuestionarios aplicados, fueron procesados en el sistema de tabulación Excel, en el cual fueron agrupados en tablas de frecuencia de acuerdo a las escalas valorativas de cada variable. Este tipo de análisis permitió conocer cuál era el estado que tiene cada variable en el contexto estudiado.

Análisis inferencial: Para la ejecución de este análisis, fue necesario emplear el sistema estadístico SPSS, en el cual se ingresaron los datos provenientes del sistema Excel, que fueron la sumatoria de las respuestas de cada persona encuestada, permitiendo aplicar la prueba de normalidad, en el cual se tomó la decisión de aplicar el estadístico denominado Coeficiente de Correlación Rho Spearman para entablar la relación entre las variables.

3.7 Aspectos éticos.

El presente estudio se rigió por el principio de derecho intelectual de los investigadores, por lo que, cada uno de los párrafos que incluya la idea de otro autor, fue adecuadamente citado de acuerdo a las Normas APA.

Asimismo, en concordancia con la Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento (1976) se sigue lo establecido en el informe Belmont, entre los que se resaltan tres principios éticos que sustentan el desarrollo del estudio:

- Respeto a la autonomía de los individuos y la protección de quienes poseen una autonomía aminorada.
- Beneficencia hacia los participantes, por lo cual se procura aminorar los perjuicios.
- Tratamiento justo e igualitario a las personas involucradas en el estudio.

De igual manera, el presente estudio siguió los principios bioéticos formulados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), los cuales son: otorgar un trato digno y de respeto de los derechos humanos, reducir los efectos nocivos, la privacidad y confidencialidad de las personas en analizadas.

Finalmente, la investigación siguió lo señalado en la Declaración de Helsinki propuesta por la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017), el cual señaló que todo individuo que forme parte de un estudio debe ser informado de aquello

que forme parte, brindándole un asentimiento informado y guardando confidencialidad acerca de los datos brindados por los participantes. En este sentido, se contó con un consentimiento informado que fue otorgado a las personas que decidieron participar de manera voluntaria.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3
Análisis descriptivo de la gestión municipal

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	11	21	18	40%
Medio	22	32	16	36%
Bueno	33	44	12	24%
Total			45	100%

En la tabla 3 se presentó el análisis descriptivo en relación a la variable gestión municipal, mostrando que el 24% considera que esta se encontró en un nivel bueno, mientras que el 36% consideró que el nivel es medio y el mayor porcentaje refiere que la gestión municipal se encuentra en un nivel bajo, de acuerdo al 40% de los resultados.

Tabla 4.
Análisis descriptivo del desempeño laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	35	18	40%
Medio	36	53	16	36%
Bueno	54	72	11	24%
Total			45	100%

En la tabla 4 y figura 2 se presentó el análisis descriptivo en relación a la variable desempeño laboral, mostrando que el 24% considera que ésta se encontró en un nivel bueno, mientras que el 36% consideró que el nivel es medio y el mayor porcentaje refiere que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo de acuerdo al 40% de los resultados.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 5.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión municipal	,139	45	,028	,930	45	,010
Desempeño laboral	,128	45	,062	,935	45	,014

Fuente: Estadístico SPSS

En la tabla 5 se presenta el análisis de normalidad de los datos en función de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk, sin embargo, como la muestra es menor a las 50 unidades se ha considerado el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la prueba de correlación. En este sentido se observa que los datos no se distribuyen normalmente en una de las variables y el estadístico a utilizar es el de Rho Spearman.

Hipótesis específicas

4.2.1. Relación entre la planificación y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

Tabla 6.

Prueba de correlación entre la planificación y el desempeño laboral

		Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,896**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,896	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: Estadístico SPSS

En la tabla 6 se presentó el análisis de correlación obtenido mediante la prueba de Rho Spearman, en la cual se observó que los valores obtenidos en el coeficiente fueron iguales a ,896 y el valor de significancia menor al 5%, en base a ello, se determina que la dimensión planificación presenta una correlación directa significativa y con una intensidad positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos. Este resultado permite aceptar la hipótesis de estudio, es decir, la planificación municipal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

4.2.2. Relación entre la organización y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

Tabla 7.

Prueba de correlación entre la organización y el desempeño laboral

		Organización		Desempeño laboral	
Rho Spearman	de Organización	Coeficiente de correlación	de 1,000		,858**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	45		45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,858	de 1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	45		45

Fuente: Estadístico SPSS

En la tabla 7 se presentó el análisis de correlación obtenido a través de la prueba de Rho Spearman, en la cual se observó que los valores obtenidos en el coeficiente fueron iguales a ,858 y el valor de significancia menor al 5%, en base a ello, se determina que la dimensión organización presenta una correlación directa significativa y con una intensidad positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos. Este resultado permite aceptar la hipótesis de estudio, es decir, la organización municipal se

relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

4.2.3. Relación entre la dirección y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

Tabla 8.

Prueba de correlación entre la dirección y el desempeño laboral

				Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	de	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		45	45
Desempeño laboral	Dirección	Coefficiente de correlación	de	,864	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		45	45

Fuente: Estadístico SPSS

En la tabla 8 se presentó el análisis de correlación obtenido a través de la prueba de Rho Spearman, en la cual se observó que los valores obtenidos en el coeficiente fueron iguales a ,864 y el valor de significancia menor al 5%, en base a ello, se determina que la dimensión dirección presenta una correlación directa significativa y con una intensidad positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos. Este resultado permite aceptar la hipótesis de estudio, es decir, la dirección municipal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

4.2.4. Relación entre el control y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

Tabla 9.

Prueba de correlación entre el control y el desempeño laboral

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Control	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Desempeño laboral	de Control	Coefficiente de correlación	,814	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Fuente: Estadístico SPSS

En la tabla 9 se presentó el análisis de correlación obtenido a través de la prueba de Rho Spearman, en la cual se observó que los valores obtenidos en el coeficiente fueron iguales a ,814 y el valor de significancia menor al 5%, en base a ello, se determina que la dimensión control presenta una correlación directa significativa y con una intensidad positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos. Este resultado permite aceptar la hipótesis de estudio, es decir, el control municipal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

Hipótesis general

4.2.5. Relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

Tabla 10.

Prueba de correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral

			Gestión municipal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Gestión municipal	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,879	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Fuente: Estadístico SPSS

En la tabla 10 se presentó el análisis de correlación obtenido a través de la prueba de Rho Spearman, en la cual se observó que los valores obtenidos en el coeficiente fueron iguales a ,879 y el valor de significancia menor al 5%, en base a ello, se determina que la gestión municipal presenta una correlación directa significativa y con una intensidad positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos. Este resultado permite aceptar la hipótesis general de estudio, es decir, la gestión municipal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación surgió a partir de la problemática observada en la municipalidad de Huicungo en relación a la gestión municipal que viene desarrollando y el desempeño laboral de los trabajadores. Específicamente, la entidad no ha cumplido con las metas de ejecución del presupuesto asociadas a la gestión del impuesto predial. Asimismo, bajo el contexto de la pandemia actual, la Defensoría del Pueblo informó sobre la falta de medicamentos e instrumentos básicos para hacer frente al covid-19 dentro de los centros de salud de Huicungo. Por otra parte, se observó que algunos de los trabajadores de la entidad, no conocen a plenitud sus responsabilidades y no muestran predisposición de trabajo en equipo. Asimismo, los trabajadores no suelen participar en reuniones ni aportan nuevas ideas orientadas a mejorar los servicios ofrecidos por la municipalidad. A partir de esta problemática se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020?

Para dar respuesta al problema planteado, se planteó como objetivo general: Conocer la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Asimismo, para el estudio de la variable gestión municipal se tomó como referencia a Arraiza (2016) quien definió la variable como un conjunto de acciones que llevan a cabo las dependencias y municipalidades, orientadas a cumplir con los objetivos y las metas determinadas en la planificación y programación del trabajo, a través de las interconexiones y estructuración de los recursos humanos, materiales y financieros. Mientras que, para el estudio del desempeño laboral se tomó como referencia a Chiang & San Martín (2015) quienes definieron la variable como el nivel en el cual un trabajador cumple con las demandas del trabajo, además, muestra la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones.

En base a la revisión teórica se elaboró un cuestionario para evaluar la gestión municipal, el cual está constituido por 11 ítems agrupados en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. En tanto que, para evaluar el desempeño laboral se empleó el cuestionario de Chiang & San Martín (2015)

conformado por 18 ítems agrupados en seis dimensiones (conocimiento sobre el cargo, desempeño de función, conocimiento de la entidad, proactividad e innovación, relaciones interpersonales y productividad). Luego de aplicar los instrumentos se obtuvieron siete resultados:

Primero, se halló que el nivel de gestión municipal es predominantemente bajo, de acuerdo al 40% de los encuestados. Este resultado es similar al encontrado por Moreno (2018), quien evaluó la gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas. Para lo cual se aplicó un cuestionario a 20 trabajadores del hospital, hallando que la gestión administrativa se encuentra en un nivel malo debido al 60% de los encuestados.

Segundo, se halló que el nivel de desempeño laboral se ubica en un nivel predominantemente bajo, según el 40% de los encuestados. Este hallazgo es similar al encontrado por Moreno (2018), quien desarrolló una investigación teniendo como uno de sus objetivos conocer el nivel de desempeño laboral en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas. Asimismo, para cumplir con el objetivo se aplicó un cuestionario a 20 trabajadores del hospital, encontrando que el desempeño laboral se ubica en un nivel malo debido al 55% de los encuestados.

Tercero, se halló un coeficiente de correlación de Spearman entre la planificación y el desempeño laboral igual a 0.896 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este resultado se sustenta en lo propuesto por Mendoza et al. (2018), quien sostuvo que la planificación a través de la programación de actividades, elabora esquemas en donde se determinan todas aquellas actividades para alcanzar los objetivos de la institución (p. 229). A partir de lo anterior, se desprende que la planificación asegura que se lleven a cabo todas las actividades necesarias para que los trabajadores cumplan con sus labores de manera adecuada de tal modo que se puedan alcanzar los objetivos propuestos. Por lo tanto, se esperaría que una mejor planificación asegure un mejor desempeño laboral.

Cuarto, se halló un coeficiente de correlación de Spearman entre la organización y el desempeño laboral igual a 0.858 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este hallazgo se respalda en lo propuesto por Arraiza (2016) quien sostuvo que la organización consiste en distribuir los materiales y recursos para que las funciones

se lleven a cabo de manera eficiente (p. 49). Por lo tanto, se infiere que, la organización asegura que el personal cuente con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades de una forma eficiente. En consecuencia, se esperaría que una mejor organización asegure un mejor desempeño laboral.

Quinto, se halló un coeficiente de correlación de Spearman entre la dirección y el desempeño laboral igual a 0.864 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este resultado se encuentra respaldado por lo propuesto por Mendoza et al. (2018) quienes sostuvieron que la dirección es la función que consiste en lograr que todos los implicados en la entidad apoyen al alcance de sus objetivos mediante la influencia interpersonal (p. 230). A partir de lo propuesto por los autores, se infiere que la dirección promueve que los trabajadores aporten en el cumplimiento de sus objetivos. Por lo tanto, se esperaría que una mejor dirección asegure un mejor desempeño laboral.

Sexto, se halló un coeficiente de correlación de Spearman entre el control y el desempeño laboral igual a 0.814 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este hallazgo se encuentra fundamentado en lo establecido por Mendoza et al. (2018) quienes definieron el control como una función orientada a medir los resultados obtenidos comparando los resultados alcanzados y los planeados o esperados con el objetivo de mejorar de manera continua (p. 231). En esta línea, un buen ejercicio del control asegura que las labores desempeñadas por los trabajadores sean retroalimentadas de manera constante de tal manera que, se asegure un buen desempeño laboral.

Por último, se halló un coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión municipal y el desempeño laboral igual a 0.879 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este resultado es respaldado por diversos estudios. Así, por ejemplo, dentro de la literatura internacional se tiene el trabajo de Nasyrah & Mahmood (2016) quienes hallaron que un coeficiente de correlación entre la gestión y el desempeño laboral igual a 0.470. Asimismo, Salazar et al. (2018) encontraron que las competencias gerenciales y el desempeño laboral se encuentran asociados dado el coeficiente significativo igual 0.945. Dentro de los estudios nacionales se tiene a Tovar (2016) quien halló una relación significativa entre la gestión institucional y el

desempeño laboral, al encontrar un coeficiente significativo igual a 0.800. Rivera (2018), encontró un coeficiente significativo igual a 0.864. Por último, Domínguez (2015) halló un coeficiente igual a 0.484.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se puede concluir a partir del objetivo general que la gestión municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, dado que el valor de significancia fue menor al 5%, con una intensidad positiva muy fuerte.
- 6.2.** A partir del primer objetivo específico se concluye que la gestión municipal presentó un nivel bajo predominantemente por el 40%, conforme a la opinión de los colaboradores administrativos de la municipalidad.
- 6.3.** En función del segundo objetivo específico se puede concluir que el nivel de desempeño laboral es considerado como bajo por el 40% de los colaboradores administrativos encuestados.
- 6.4.** En concordancia con el tercer objetivo específico se concluye que la planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, dado que el valor de significancia menor al 5%, con una intensidad positiva muy fuerte.
- 6.5.** A partir del cuarto objetivo específico se concluye que la organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, dado que el valor de significancia es menor al 5%, con una intensidad positiva muy fuerte.
- 6.6.** En concordancia con el quinto objetivo específico se concluye que la dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, dado que el valor de significancia menor al 5%, con una intensidad positiva muy fuerte.
- 6.7.** De acuerdo con el sexto objetivo específico se concluye que el control se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020, dado que el valor de significancia menor al 5%, con una intensidad positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A la Municipalidad Distrital de Huicungo, se le sugiere analizar los resultados que la entidad espera obtener dentro de un plazo determinado, además, de sincerar sus objetivos y metas para que sean alcanzables definiendo de manera clara las actividades desarrolladas por cada integrante.
- 7.2.** Al área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Huicungo, se le recomienda realizar inducción a los trabajadores que recién ingresan a la entidad, informándoles sobre sus funciones y la misión, visión y objetivos de la municipalidad.
- 7.3.** A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, se les sugiere organizarse de tal manera que puedan desarrollar de una mejor manera sus actividades.
- 7.4.** A la Municipalidad Distrital de Huicungo, debe revisar su programación de actividades, asegurando que se encuentren desarrolladas acorde con los objetivos institucionales, así como el tiempo requerido para llevar a cabo cada una de ellas debe ser explícito.
- 7.5.** A la Municipalidad Distrital de Huicungo, debe asegurar la distribución de los recursos para que las funciones se lleven a cabo de manera óptima.
- 7.6.** A los jefes de las diversas áreas de la Municipalidad, se les recomienda, ejercer un mejor liderazgo, motivación y comunicación sobre su equipo de trabajo, asegurando que todos los miembros de la entidad colaboren en el logro de los objetivos institucionales
- 7.7.** Al área de recursos humanos de la Municipalidad, se le sugiere implementar métodos de evaluación de resultados efectivos obtenidos a fin de generar una retroalimentación permanente orientada a la obtención de mejores resultados.

REFERENCIAS

- Arraiza, E. (2016). *Manual de gestión municipal*. Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung. https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460
- Arroyo, J. (2016). Gestión municipal desde la perspectiva de las organizaciones inteligentes y ámbito jurídico. *Inciso*, 18(2), 127-141.
- Baimyrzaeva, M. (2018). *Begginers´guide for applied research process: what is it, and why and how to do it?* University of Central Asia. <https://www.ucentralasia.org/Content/Downloads/UCA-IPPA-OP4-Beginners%20Guide%20for%20Applied%20Research%20Process-Eng.pdf>
- Briones, M., & Vera, R. (2018). El sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los municipios de la provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*(22), 61-69. <http://190.15.133.15/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/558/7-maryuri>
- Cabrera, I., & Bejarano, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. *REVISTA MURO DE LA INVESTIGACIÓN*, 2(2), 19-28. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/748/718>
- Calderón, R., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., & Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes dedesarrollo empresarial. *Pro sciences: Revista de producción, ciencias e investigación*, 2(7), 15-22. <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Callirgos de la Cruz, D. (2019). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. Tesis de maestría, Lima. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLCDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, B., & Guevara, W. (Julio de 2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *MAPA: Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 3(17), 42-66. Recuperado el 28 de Julio

- de 2020, de
<http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/viewFile/166/193>
- Casique, A., López, F., & Capetillo, D. (2016). Relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral en una empresa manufacturera. *Pistas Educativas*, 38(123), 64-81. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de <http://www.itc.mx/ojs/index.php/pistas/article/viewFile/676/606>
- Chávez, A., Auqui, J., Soria, L., Teves, J., & Saraí, H. (2018). Gestión municipal y participación vecinal en los pobladores representados del distrito de Chilca - Huancayo. *Revista de Investigación Científica*, 3(3), 12-17. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/115/104>
- 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. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Cohen, L., Manion, K., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in education [Métodos de investigación en educación]* (Six Edition ed.). Routledge.
- Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. (1976). *Informe de Belmont*. National Institutes of Health. http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._I_NTL_Informe_Belmont.pdf
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>
- Decreto Supremo N° 296-2018-EF. (15 de Diciembre de 2018). Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/18678-decreto-supremo-n-296-2018-ef/file>
- Decreto Supremo N° 197-2020-EF. (24 de Julio de 2020). Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.mef.gob.pe/en/por-instrumento/decreto-supremo/22973-decreto-supremo-n-197-2020-ef/file>
- Defensoría del pueblo. (25 de Julio de 2020). *Defensoría del Pueblo pide garantizar abastecimiento de medicinas en puestos de salud de San Martín*.

- Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-pide-garantizar-abastecimiento-de-medicinas-en-puestos-de-salud-de-san-martin/>
- Defensoría del pueblo. (16 de Setiembre de 2020). *Defensoría del Pueblo: se requiere garantizar acceso a la educación a distancia en San Martín*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-requiere-garantizar-acceso-a-la-educacion-a-distancia-en-san-martin/>
- Dominguez, M. D. (2015). *La gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, 2015*. Tesis de maestría, Lima. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5510/Dominguez_BMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios gerenciales*, 33, 250-260. doi:<http://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Edmonds, A., & Kennedy, T. (2017). *An applied guide to research designs: quantitative, qualitative, and mixed methods [Una guía aplicada a los diseños de investigación: métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos]*. California: SAGE. http://www.healthindisasters.com/images/Books/An_Applied_Guide_to_Research.pdf
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67. https://www.researchgate.net/publication/280840011_Validity_and_reliability_in_quantitative_research
- Juárez, J. (2014). *Diseños de investigación en ciencias sociales*. (1 era ed.). Biblioteca Nacional del Perú.
- Kalgin, A., Podolskiy, D., Parfenteva, D., & Campbell, J. (2018). Performance management and job-goal alignment: A conditional process model of turnover intention in the public sector [Gestión del desempeño y alineación entre el trabajo y los objetivos: un modelo de proceso condicional de

- intención de rotación]. *International Journal of Public Sector Management*, 31(1), 65-80. doi:10.1108/IJPSM-04-2016-0069
- Kulkarni, B., & Anantharama, V. (2020). Repercussions of COVID-19 pandemic on municipal solid waste management: Challenges and opportunities [Repercusiones de la pandemia COVID-19 en la gestión de residuos sólidos urbanos: desafíos y oportunidades]. *Science of The Total Environment*, 743, 1-8. doi:10.1016/j.scitotenv.2020.140693
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step- by guide for beginners 3* (3rd Edition ed.). Mixed Sources.
- Ley N° 29332. (19 de Marzo de 2009). Lima, Perú. Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/9386-ley-n-29332/file>
- Ley Orgánica de Municipalidades Ley N.° 27972. (27 de Mayo de 2003). [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Mejía, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8, 25-34. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2017.06.001>
- Melamed, E. (2015). Procesos administrativos en la fundamentación teórica de la gerencia del servicio al cliente. *Revista FACCEA*, 5(2), 118 - 131. https://www.researchgate.net/publication/319507396_Procesos_administrativos_en_la_fundamentacion_teorica_de_la_gerencia_del_servicio_al_cliente
- Mena, J. d. (2018). *Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la municipal provincial de Leoncio Prado - 2018*. Tesis de maestría, Tingo María. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1637/TS_JCMC_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dom. Cien.*, 4(4), 206-240. doi:10.23857/dc.v4i4.835
- Moreno, D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*. Tesis de maestría, Tarapoto.

Recuperado el 28 de Julio de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf?sequence=1

Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 1(9), 13-33.

https://www.researchgate.net/publication/326679753_Relaciones_interpersonales_en_el_clima_laboral_de_la_universidad_tecnologica_del_Choco_Diego_Luis_Cordoba

Nasyrah, A., & Mahmood, R. (2016). Knowledge Management and Job Performance in the Public Sector: The Moderating Role of Organizational Commitment [Gestión del conocimiento y desempeño laboral en el sector público: el papel moderador del compromiso organizacional]. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(7), 28-36.

Recuperado el 28 de Julio de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/308966945_Knowledge_Management_and_Job_Performance_in_the_Public_Sector_The_Moderating_Role_of_Organizational_Commitment

Pichilingue, F., & Mamani, B. (2017). Gestión municipal para el desarrollo sostenible. *Big Bang Faustiniiano*, 19-23.

Plataforma digital única del Estado Peruano. (2020). *Coronavirus: Competencias y funciones de las municipalidades*. <https://www.gob.pe/8830-presidencia-del-consejo-de-ministros-coronavirus-competencias-y-funciones-de-las-municipalidades>

Reiro, T. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40(8/9), 676-690. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-07-2015-0058/full/html>

Resolución Directoral N° 0012-2019-EF/50.01. (11 de Marzo de 2019). Lima, Perú. Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/programa-de-modernizacion-e-incentivo-municipal/19596-resolucion-directoral-n-0012-2019-ef-50-01-2/file>

- Ríos, I. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3278>
- Rivera, R. (2018). *Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018*. Tesis de maestría, Lima. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22426/Rivera_URA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico Camagüey*, 23(2), 159-164. <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev. esc.adm.neg.*(87), 79-101. doi:10.21158/01208160.n87.2019.2452
- Ruíz, K., & García, M. (2016). *Eficiencia de la gestión municipal en el gasto público de la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo periodo 2011-2014*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/1317>
- Salazar, R., Bejarano, B., & Nuñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14), 259-274. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1090>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005>
- Sanchez, F. (2015). *Las competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan - 2015*. Tesis de maestría, Lima. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20397/Freitas_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. *REVISTA CEA*, 71-93.
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, región San Martín. *Rev. Tzhoecoen*, 10(1), 56-63. doi:10.26495/rtzh1810.124842
- Torres, J. (2019). Aplicación del proceso administrativo en la Administración Pública Federal de México. *Encrucijada Revista electrónica del centro de estudios en administración pública*(33), 18-40. doi:10.22201/fcpys.20071949e.2019.33.70130
- Tovar, H. (2016). La gestión de la inversión pública y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto, en el año 2015. *Revista ciencia y tecnología para el desarrollo*, 2(4), 66-72. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/56>
- Urdan, T. (2010). *Statistic in Plain English* (3rd Edition ed.). Santa Clara University.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. doi:10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Walliman, N. (2011). *Research Methods. The Basic*. Routledge.

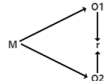
Anexos

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión municipal	Comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros (Arraiza, 2016).	La variable se midió mediante la construcción de baremos, por medio rangos, siendo el nivel bajo los puntos que partan desde 11 hasta 21, el nivel medio parte desde el punto 22 hasta 32, y el nivel bueno, desde 33 a 44, para que de esta manera se realice un mejor análisis de la variable.	Planificación	Planeación de metas y objetivos	Ordinal
				Definición de planes para alcanzarlos	
				Programación de actividades	
			Organización	Recursos y actividades	
				Órganos y cargos	
				Autoridades y responsabilidades	
			Dirección	Designación de cargos	
				Comunicación	
				Liderazgo y motivación	
			Control	Definición de estándares	
Evaluación y corrección					
V2: Desempeño laboral	Es el grado en el cual un empleado cumple con los requisitos de trabajo, además, el desempeño laboral, muestra la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, haciendo que el individuo ejerza una gran labor y con un alto grado de satisfacción laboral (Chiang & San Martín, 2015).	La variable se midió mediante la construcción de baremos, por medio rangos, siendo el nivel bajo los puntos que partan desde 18 hasta 35, el nivel medio parte desde el punto 36 hasta 53, y el nivel bueno, desde 54 a 72, para que de esta manera se realice un mejor análisis de la variable.	Conocimiento sobre el cargo	Interpretación de funciones	Ordinal
				Responsabilidades	
				Amplitud de conocimientos	
			Desempeño de función	Organización	
				Necesidad de supervisión	
				Capacidades	
			Conocimiento de la institución	Misión y visión	
				Objetivos organizacionales	
				Cultura organizacional	
			Proactividad e innovación	Participación activa	
				Generación de ideas	
				Adaptación	
			Relaciones interpersonales	Relaciones con sus compañeros	
				Ambiente de trabajo	
				Trabajo en equipo	
Productividad	Eficacia				
	Cumplimiento de estándares				

Matriz de consistencia

Título: Gestión municipal y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo-Juanjuí, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es nivel de gestión municipal en un contexto de Covid-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en un contexto de Covid-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre la planificación municipal y el desempeño laboral, en un contexto de covid-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre la organización municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre la dirección municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020? ¿Cuál es la relación entre el control municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión municipal y desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión municipal en un contexto de Covid-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Analizar el nivel de desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Establecer la relación entre la planificación municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Definir la relación entre la organización municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Inferir la relación entre la dirección municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. Describir la relación entre el control municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La gestión municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H₀: No existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión municipal en un contexto de Covid-19, Huicungo, Juanjuí 2020 es bajo. H2: El nivel de desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020 es bajo. H3: La planificación municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H4: El nivel de desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización municipal, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H5: La dirección municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020. H6: El control municipal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, durante la pandemia COVID-19, Huicungo, Juanjuí 2020.</p>		<p>Técnica La técnica que se utilizó es la encuesta.</p> <p>Instrumentos Los instrumentos que se utilizaron son los cuestionarios.</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
<p>Diseño: No experimental, correlacional de corte transversal.</p> 	<p>Población La población estuvo conformada 45 colaboradores administrativos que labora de la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 45 colaboradores administrativos que laboran en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.</p>	<p>Variables</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Conocimiento sobre el cargo</p> <p>Desempeño de función</p> <p>Conocimiento de la institución</p> <p>Proactividad e innovación</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Productividad</p>	

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión municipal

Cuestionario dirigido al administrativo que labora en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

Muy por debajo de lo esperado	Por debajo de lo esperado	Lo esperado	Por encima de lo esperado
1	2	3	4

Nº	ÍTEMS	ESCALA			
Variable dependiente: Gestión municipal					
Dimensión: Planificación					
1	Considera que en la municipalidad realiza un análisis cuantitativo para pronosticar los resultados a obtener en un determinado tiempo.	1	2	3	4
2	Considera que los objetivos planificados por la municipalidad son alcanzables	1	2	3	4
3	Considera que en la municipalidad si diseñan tareas específicas para el alcance de los objetivos planificados.	1	2	3	4
Dimensión: Organización					
4	En la institución se han distribuido los recursos y actividades para implementar de forma óptima las funciones planeadas.	1	2	3	4

5	En la municipalidad se han formulado los órganos y las actividades que cada integrante va a implementar.	1	2	3	4
6	En la institución las autoridades y responsabilidades para cada función planeada, se encuentran debidamente organizadas.	1	2	3	4
Dimensión: Dirección					
7	En la municipalidad se han designado cargos orientados a lograr que todos los integrantes apoyen en el alcance de los objetivos de la institución.	1	2	3	4
8	En la entidad se utiliza de forma correcta la información que resulta de la comunicación entre sus miembros.	1	2	3	4
9	Las autoridades de la municipalidad muestran liderazgo y motivan al personal para que logren ejecutar sus labores.	1	2	3	4
Dimensión: Control					
10	En la municipalidad se utiliza una unidad de medición como base para efectuar el control.	1	2	3	4
11	En la entidad se efectúan acciones correctivas para acercar las desviaciones con respecto a los estándares.	1	2	3	4

Cuestionario de Desempeño laboral

Cuestionario dirigido al personal administrativo que labora en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

Muy por debajo de lo esperado	Por debajo de lo esperado	Lo esperado	Por encima de lo esperado
1	2	3	4

Nº	ÍTEMS	ESCALA			
Variable independiente: Desempeño laboral					
Dimensión: Conocimiento sobre el cargo					
1	El trabajador conoce las funciones del puesto de trabajo.	1	2	3	4
2	El trabajador cumple con sus responsabilidades.	1	2	3	4
3	El trabajador posee amplios conocimientos administrativos.	1	2	3	4
Dimensión: Desempeño de función					
4	El colaborador es organizado en su puesto de trabajo.	1	2	3	4
5	El colaborador requiere ser supervisado en todo momento.	1	2	3	4
6	El trabajador cuenta con las competencias requeridas para desenvolverse en el trabajo.	1	2	3	4
Dimensión: Conocimiento de la institución					

7	El trabajador posee conocimiento acerca de la misión y visión de la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.	1	2	3	4
8	El trabajador posee conocimiento acerca de los objetivos de la organización de la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.	1	2	3	4
9	El trabajador se identifica con la cultura seguida en la municipalidad de Huicungo, Juanjuí.	1	2	3	4
Dimensión: Proactividad e innovación					
10	El trabajador demuestra involucrarse activamente en cada reunión.	1	2	3	4
11	El trabajador colabora con ideas para brindar un mejor servicio.	1	2	3	4
12	El trabajador se acondiciona a cualquier condición de trabajo.	1	2	3	4
Dimensión: Relaciones interpersonales					
13	El trabajador demuestra buenas relaciones con sus compañeros.	1	2	3	4
14	El trabajador apoya a propiciar un adecuado ambiente de trabajo.	1	2	3	4
15	El trabajador labora en equipo.	1	2	3	4
Dimensión: Productividad					
16	El trabajador cumple de forma eficaz su labor.	1	2	3	4
17	El trabajador cumple con los estándares de productividad.	1	2	3	4
18	El trabajador demuestra niveles altos de eficiencia.	1	2	3	4

Ficha de validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas Aladino
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Postgrado
 Especialidad : Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios de desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Manuel Alcides Changana Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 19 de octubre del 2020


 Aladino Panduro Salas
 R. N. 2301128059



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas Aladino
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Postgrado
 Especialidad : Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios de gestión municipal
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Manuel Alcides Changana Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión municipal					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión municipal				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión pública					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 19 de octubre de 2020

Aladino Panduro Salas
 R.N° 2301128059



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Postgrado

Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de investigación

Instrumento de evaluación : Cuestionarios de desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Br. Manuel Alcides Changana Campos

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				-	X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES FIABLE. SE RECOMIENDA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 19 de octubre del 2020

MANUEL ALCIDES CHANGANA CAMPOS
MAG. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
ECUADORISTA
Mag. Ivo Bancallán
Sello personal y tema



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Postgrado
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios de gestión municipal
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Manuel Alcides Changana Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión municipal				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión municipal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión municipal					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES FIABLE, SE RECOMIENDA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 19 de octubre de 2020

Señal personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Marín Cárdenas, José Luis
 Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas – Escuela de Pregrado
 Especialidad : Magister en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios de gestión municipal y desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Manuel Alcides Changana Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50 - 20.

Tarapoto, 19 de octubre del 2020


 José L. Marín Cárdenas
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 25207

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Marín Cárdenas, José Luis
 Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas – Escuela de Pregrado
 Especialidad : Magister en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios de gestión municipal y desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Manuel Alcides Changana Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión pública					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión pública					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión pública					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

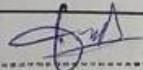
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Aprobado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: $50 \div 20 = 2.5$

Tarapoto, 19 de octubre de 2020


 José L. Marín Cárdenas
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 25907

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Municipalidad Distrital
Huicungo
PROVINCIA MARISCAL CÁCERES
REGION SAN MARTIN



CONSTANCIA DE AUTORIZACION DONDE SE EJECUTO LA INVESTIGACION

Por medio de la presente se hace constar; que ha pedido del Estudiante de Postgrado de la Maestría en Gestión Pública. de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, **Sr. Manuel Alcides Changana Campos**, identificado con DNI N°42990098, domiciliado en Jr. Santa Rosa S/N – Huicungo. Se hace constar que desarrolló y/o ejecutó la Investigación de Proyecto de Tesis titulada: Gestión Municipal y desempeño laboral en contexto de Covid 19 en la entidad municipal, desarrollado favorablemente, cumpliendo con todas las expectativas de la investigación realizada.

Se expide la presente para fines pertinentes del interesado.

Huicungo, 18 de Noviembre de 2020



MUNICIPALIDAD DISTRITAL HUICUNGO
PROV. MARISCAL CÁCERES DPTO. SAN MARTIN
Rodil Cachique Cappillo
DNI: 99388776
ALCALDE

Jr. Santa Rosa cdra 4 - Huicungo
Contactos: 968120078 / 921552412
munihuicungo@hotmail.com



Corazón del Gran Pajatén
y Reserva de Biosfera

Colaborador 30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
Colaborador 31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1
Colaborador 32	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
Colaborador 33	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
Colaborador 34	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2
Colaborador 35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 36	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Colaborador 37	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
Colaborador 38	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
Colaborador 39	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
Colaborador 40	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Colaborador 41	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
Colaborador 42	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
Colaborador 43	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 45	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2

Base de datos desempeño laboral

Muestra	Conocimiento sobre el cargo			Desempeño de función		Conocimiento de la institución				Proactividad e innovación			Relaciones interpersonales			Productividad		
	PR G.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PR G.6	PR G.7	PR G.8	PRG.9	PRG .10	PRG .11	PRG.12	PRG .13	PRG .14	PRG.15	PRG .16	PRG .17	PRG .18
Colaborador 1	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3
Colaborador 2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
Colaborador 3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Colaborador 4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
Colaborador 5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Colaborador 6	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
Colaborador 7	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
Colaborador 8	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
Colaborador 9	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Colaborador 10	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 11	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
Colaborador 12	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
Colaborador 13	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3
Colaborador 14	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 15	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
Colaborador 16	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
Colaborador 17	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2
Colaborador 18	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
Colaborador 19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
Colaborador 20	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
Colaborador 21	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
Colaborador 22	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2

Colaborad or 23	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4
Colaborad or 24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
Colaborad or 25	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
Colaborad or 26	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3
Colaborad or 27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
Colaborad or 28	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4
Colaborad or 29	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Colaborad or 30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
Colaborad or 31	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
Colaborad or 32	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4
Colaborad or 33	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
Colaborad or 34	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
Colaborad or 35	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
Colaborad or 36	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1
Colaborad or 37	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1
Colaborad or 38	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
Colaborad or 39	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
Colaborad or 40	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
Colaborad or 41	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
Colaborad or 42	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
Colaborad or 43	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
Colaborad or 44	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
Colaborad or 45	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2