



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores
permanentes de una Municipalidad en la Región Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Tafur Díaz, Ronald Wishton (ORCID: 0000-0001-8433-0928)

ASESORA:

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar a Dios, a mi madre Amalia, a mi padre Jorge, por haberme dado la vida, por el apoyo constante, tanto moral y espiritual para poder iniciar y culminar con éxito la presente, a mi pareja por el apoyo permanente y por ser mi guía.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios, a mis padres, a mi esposa, a mi familia, y a la Dra. Maria Elena Cotrina Cabrera, por haberme guiado durante el transcurso del semestre académico, por sus enseñanzas y carisma para brindar sus conocimientos hacia sus Maestranteros.

Índice de Contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS.....	17
V . DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Total de variable desempeño laboral.....	17
Tabla 2	Totales de la dimensión capacidades.....	17
Tabla 3	Total de dimensión necesidades.....	18
Tabla 4	Total dimensión habilidades.....	18
Tabla 5	Total de variable gestión municipal.....	19
Tabla 6	Total de la dimensión organización.....	19
Tabla 7	Total de la dimensión dirección.....	20
Tabla 8	Total de la dimensión control.....	20
Tabla 9	Prueba de normalidad desempeño laboral y gestión municipal.....	21
Tabla 10	Correlación entre desempeño laboral y gestión municipal.....	21

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la Región Cajamarca, se realizó teniendo en cuenta una problemática recurrente en las entidades, me refiero al desempeño laboral de los trabajadores permanentes. Como se sabe, la actitud es un aspecto fundamental de la persona, la misma será determinante para evaluar y medir los niveles de motivación y la forma cómo se afrontan los problemas cotidianos que se presenten en la actividad laboral. El presente, pretendió medir y/o evaluar de qué forma el desempeño laboral de los trabajadores permanentes afecta la gestión municipal. Se aplicaron cuestionarios dirigidos a 50 trabajadores constituidos por 20 ítems por cada variable, el mismo que mediante juicio de expertos y confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach mostró un puntaje de 0.740, estableciendo un nivel alto de fiabilidad. Por tanto, considerando los resultados se afirma que como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,027 > 0,05$) aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que a un nivel de significancia de 0,027 el desempeño laboral se relaciona de forma baja y sí es significativa con la gestión municipal de los trabajadores permanentes.

Palabras clave: desempeño laboral, gestión municipal, trabajadores.

Abstract

This research work entitled: Labor Performance and Municipal Management of permanent workers of a Municipality in the Cajamarca Region, was carried out taking into account a recurring problem in public entities, I refer to the work performance of permanent workers. As is known, attitude is a fundamental aspect of the person, whether positive or negative, it will be decisive to evaluate and measure levels of motivation and the way in which daily problems that arise in work activity are faced. The present, will try to measure and / or evaluate in what way the labor performance of the permanent workers who work in a Municipality of the Cajamarca Region, affects the municipal management. Questionnaires were applied to 50 permanent workers of a Municipality of the Cajamarca Region, consisting of 20 items for each variable, the same that through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha showed an approximate score of 0.740, establishing a high level reliability. Therefore, considering the results that are detailed in the analysis of this research work, it is affirmed that the job performance of permanent workers has a significant correlation with municipal management.

Keywords: job performance, municipal management, workers

I. INTRODUCCIÓN

Las Entidades del sector público tienen que alcanzar objetivos institucionales y metas propuestas; sin embargo, el desempeño laboral es un tema complicado que debe ser tomado en cuenta y prestarse la mayor atención posible, pues es la clave para una gestión municipal eficiente. El desempeño laboral es considerado como un aspecto fundamental para el desarrollo de las diversas organizaciones, pues si es deficiente afectará gravemente a la Entidad. La selección y el reclutamiento de personal debe cumplir ciertos criterios a fin de seleccionar personal capacitado y calificado para el desempeño de sus funciones.

En el Perú, el desempleo laboral se ha ido incrementando, más aún debido a la pandemia de COVID-19, es así que las personas han tenido que aunarse a partidos políticos de diversa índole a fin de obtener algún tipo de empleo temporal y permanente, es así que debido a ello algunos políticos como recompensa a sus trabajadores los convierten en trabajadores permanentes, generando cierta preocupación respecto a su desempeño laboral, carentes de compromiso y mala actitud para concretar metas y objetivos de la Entidad.

Es cierto que, el desempeño laboral de los trabajadores en general son influyentes en lo relacionado a la gestión municipal, puesto que si como trabajadores tenemos una actitud pésima para realizar actividades o tareas diarias en el trabajo, los resultados obtenidos no serán satisfactorios, mucho menos contribuirá con el logro de objetivos institucionales; en tal sentido, es importante recalcar que la actitud que un colaborador tenga frente a las situaciones que se presenten es determinante para tener un resultado positivo frente a ello.

Asimismo, con la presente investigación, se evidencia un problema recurrente entre diversas entidades públicas, el desempeño laboral, el mismo se ha visto menoscabado por factores endógenos y exógenos, generados a consecuencia de las actitudes de algunos trabajadores permanentes dentro de las Instituciones, este hecho afecta drásticamente no solo a la sociedad en su

conjunto en relación a los servicios que requieren, sino que además influye y afecta el cumplimiento de metas y objetivos, los mismos que no estarían acorde con los resultados que se esperaban; en la cual los colaboradores no responden ante las expectativas de los usuarios que acuden al uso de determinado servicio, ello acarrea falta de interés, y comunicación que limita que la función pública pueda atender los requerimiento de la población .

Una Municipalidad de la Región de Cajamarca, no ha sido ajena a dicho problema, pues cuenta con una gran cantidad de trabajadores permanentes que genera cierta preocupación al Alcalde actual debido a su poco compromiso en comparación con trabajadores por Locación de Servicios, contratos CAS, entre otros.

Gallegos (2016), realizó su trabajo de investigación en el Ministerio Público de Arequipa, quiso establecer y/o determinar si el clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores de la Fiscalía, de manera exclusiva en Asesoría Legal, Presupuesto, Patrimonio; usó como instrumento la encuesta y el cuestionario; termina concluyendo que hay cierto nexo entre ambas variables.

Castellon (2017), consideró realizar su investigación en la Facultad de Matagalpa en Managua, pretendió determinar si el clima de la organización tiene cierta influencia en el desempeño laboral del personal administrativo, así como docente de la Facultad, usó a 88 funcionarios para su investigación, concluyendo que el clima incide de forma positiva en el desempeño laboral del personal.

Ruiz (2021), realizó su trabajo de investigación en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui, pretendió establecer la relación existente entre el clima laboral con el desempeño de los servidores; en tal sentido, concluyó que existe relación positiva y de forma directa entre las variables de su estudio.

Por lo expuesto se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral de los trabajadores permanentes y la Gestión Municipal en una Municipalidad de la Región Cajamarca, 2021?

La justificación de la presente investigación radica fundamentalmente en desarrollar a mayor magnitud respecto a cuál es el desempeño laboral de aquellas personas trabajadores que tienen la calidad de permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca (2021), y que afectan gravemente la gestión municipal en tanto no existe cumplimiento de objetivos planteados, puesto que una provincia de la Región Cajamarca, es una de las más relevantes a nivel de departamento por temas de comercio, turismo, agricultura, entre otros.

Como objetivo general se estableció: Determinar la relación entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes y la Gestión Municipal en una Municipalidad de la Región Cajamarca, 2021. De forma específica, como objetivos se plantearon los siguientes: 1-Identificar el nivel de desempeño Laboral de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca. 2-Identificar el nivel de Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca. 3-Identificar la relación entre Desempeño Laboral y Organización, Dirección, Control de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca. 4-Identificar la relación entre Capacidades, Necesidades , Habilidades y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca.

La hipótesis planteada es: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la gestión municipal de una Municipalidad de la Región Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes que he considerado, a nivel internacional, encontramos a la tesis de Tinoco (2017), el autor realizó su trabajo de investigación en la Universidad de Intercorp, trató de determinar y/ o analizar el desempeño laboral de trabajadores y docentes respecto a la gestión del talento humano, en tal sentido, logró determinar que el desempeño laboral es preponderante al momento de desarrollar el talento humano.

Al igual que Tinoco, Ruiz (2017), realizó un estudio en DISALME de Manta, en su investigación quiso determinar de qué forma influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa, concluye indicando diversos aspectos que me parecen relevantes: en primer lugar que existe correlación entre ambas variables, interviniendo básicamente lo percibido por el cliente interno en relación a los procesos, capacitaciones e incentivos dados; identificó también que el talento humano se consideró como un aspecto bajo, sin embargo, el desempeño laboral fue elevado; además planteó acciones que permitan obtener una mejora para optimizar los recursos humanos de la institución.

Riera (2018), realizó un estudio en el país Ecuatoriano, trató de identificar si las políticas públicas, específicamente la seguridad ciudadana en relación a la regularización de las bebidas alcohólicas incide con el control del delito; estudió específicamente el caso Circuito la Mariscal, llegando a diversas conclusiones, entre ellas se destaca que el tema de políticas públicas y seguridad ciudadana es complicado debido a que es un problema social que está arraigado en nuestra sociedad, en la cual influyen aspectos como educación, cultura, es más en relación con el control del delito.

Dentro de los antecedentes a nivel nacional, tenemos a Tamay (2017) , realizó su trabajo de investigación en la Universidad Los Ángeles de Chimbote, a fin de determinar si la gestión administrativa influye en el desempeño de los trabajadores administrativos, usando a 40 colaboradores, a fin de aplicarles una encuesta, obteniendo como uno de sus resultados que el desempeño laboral es muy deficiente pues existe un gestión negativa, y por ende desmotivación por

parte de los colaboradores afectando gravemente la calidad de los servicios prestados hacia los estudiantes.

Condemarín (2017), en su estudio realizado en la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud en la ciudad de Lima, pretendió delimitar cuál era el compromiso de la organización con el desempeño del personal, es así que aplicó su instrumento a 75 trabajadores, obteniendo como resultado que existe una relación directa positiva entre las variables de estudio.

Nolberto (2017), realizó un estudio en la Municipalidad de Pichanaqui, en la cual se pretendió determinar si la gestión del talento humano tenía influencia con el desempeño laboral; en tal sentido llegó a concluir que hay correlación entre ambas variables en tal Institución, recalcando que si existe una buena gestión en cualquier entidad, definitivamente se desarrollará de mejor manera el desempeño.

Huaynate (2017), realizó su trabajo en Lince - Lima, quien consideró importante identificar cuál es la relación existente entre la seguridad ciudadano con la gestión municipal en dicho distrito; es así que usando encuestas y cuestionarios a un aproximado de 50000 pobladores, determinó que existe relación significativa y proporcional entre las variables.

Por su parte, Oliva (2017), realizó su trabajo de investigación en el Hospital Víctor Larco Herrera, en la cual identificó cuál es la motivación y el desempeño de los servidores de dicha institución; es así que aplicó la recolección de datos en 50 personas; llegando a concluir que las variables tienen una relación significativa.

Carrión (2018), quien pretendió establecer y/o identificar el vínculo que existe entre el clima de la organización con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad de Zaña, para ello usó como muestra a los propios trabajadores, en cuyo análisis de los instrumentos usados, concluyó que existía un vínculo determinante entre ambas variables.

Apaza (2018), realizó un estudio en la Empresa Municipal de Saneamiento de Puno, con ello quiso identificar cómo se percibe el clima de la organización con la satisfacción laboral de los colaboradores; incluyó a su muestra a 124 servidores, luego de su análisis respectivo concluyó que había un vínculo directo entre las variables de estudio.

Mendez (2018), realizó su estudio en Independencia - Lima, trató de delimitar de qué forma influye y/o se relaciona la gestión municipal en la seguridad ciudadana, en la cual usó sus instrumentos logrando concluir que existe una relación de causa efecto entre las variables que estudió.

Chuquiruna (2018), realizó un estudio en la Provincia de Sánchez Carrión, en la cual pretendió determinar si el valor generado por aquellos proyectos de inversión tienen algún nivel de satisfacción por parte de los ciudadanos, es así que usó una recolección de datos a través de instrumentos como encuestas, por lo tanto concluyó que el valor público es significativamente positiva percibida por la población, ya que se consideraron diversos aspectos como la gestión, la calidad del servicio, entre otros.

Se precisa que, pese a la búsqueda de antecedentes regionales o locales en relación a la presente investigación, no se han encontrado trabajos previos que me permitan establecer compatibilidades con mi estudio.

Respecto a la variable desempeño laboral, se encontraron diversas teorías, entre una de ellas puedo recalcar a la teoría motivacional de Herzberg, el autor consideró específicamente dos factores: el factor de higiene, la misma que influye e incide de manera directa en la insatisfacción del colaborador, que a su vez abarca diversos aspectos como por ejemplo el sueldo, la presión laboral, los beneficios, entre otros; por otro lado el segundo factor es el de motivación, que es considerado como el más importante puesto que incide de forma directa con el desempeño laboral, en tal sentido se puede evidenciar que es muy importante que los empleadores brinden ciertos incentivos que permitan que la motivación del trabajador se eleve debido a la obtención de resultados positivos para la Entidad.

Al igual que Herzberg, tenemos a la teoría de McClelland y Atkinson, quienes se enfocaron en la manera de cómo las motivaciones sociales (por ejemplo, la necesidad de lograr algo, la pertenencia, inciden en el comportamiento de las personas.

Por otra parte, encontramos a la teoría de las expectativas de Donald E. Klingner, esta teoría se enfoca de forma directa con los sentimientos de gozo y satisfacción de la persona, por ende, ello genera un mejor rendimiento en el tema laboral.

Stacey Adams, con su teoría de la equidad, sostiene que los sentimientos de las personas están en relación íntima con la forma de trato en comparación con los demás, el cual enfoca y/o abarca ciertas categorías a saber: por un lado tenemos a “el otro” referido básicamente a las personas que ocupan ciertos cargos parecidos y/o similares en una entidad; en segundo lugar “el sistema” que básicamente son aquellos procedimientos de la organización misma; y por último encontramos a la “persona en sí misma” que está referido básicamente a los resultados que el propio individuo siente.

Encontramos además a la teoría del ajuste en el trabajo, cuyo autor es Dawis, la misma que enfoca que las necesidades, valores y habilidades en relación con lo que se obtiene es el resultado para sentir satisfacción o, en su defecto insatisfacción; esto quiere decir que el individuo con su propio ambiente debe estar directamente relacionado, ya que las personas por lo general tratan de mejorar de forma continua, el autor indicó que existen 2 tipos de correspondencia para esta teoría: tenemos por un lado a las habilidades en relación a la presión laboral; y por otro lado el clima y/o contexto con las necesidades; pues bien, considero que ambas deben estar ligadas puesto que solo de esta forma el colaborador se sentirá satisfecho con los trabajos que ejecuta, de lo contrario será causal de incomodidad. En tal sentido, se entiende que el personal que labora en determinada Entidad debe tener cierta correspondencia entre lo que está esperando con lo que en realidad recibe, para que de esta manera pueda evaluar si realmente se está satisfaciendo sus necesidades.

Cabe precisar, sobre la satisfacción laboral, la misma que está relacionada con el desempeño laboral, al respecto, los autores Salazar & Gutiérrez (2016) mencionaron que la satisfacción y motivación laboral está definida como una estrategia que permite fortalecer los valores en las instituciones, el mismo que está direccionado a optimizar el desempeño de los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos personales y profesionales no solo individuales, sino además colectivos.

Sobre ello, es importante indicar que la satisfacción laboral está relacionada con la actitud; una experiencia positiva y placentera en el entorno laboral, que puede estar relacionado con su relación con colegas, remuneración, cargo, trabajo y seguridad laboral, hacen que los empleados se sientan cómodos estén satisfechos con sus actividades.

Después de haber analizado las teorías que estudian el desempeño laboral, considero la más idónea aplicar a mi trabajo, la teoría de la equidad de Adams, pues aquí el trabajador se compara con otros para observar si es tratado de igual forma, de no ser así, opta por trabajar de manera no adecuada. Lo que pasa con una Municipalidad de la Región Cajamarca es ello, pues aquellos trabajadores que son permanentes no rinden de manera adecuada generando perjuicio en la gestión municipal.

Ahora bien, habiendo detallado las teorías estudiadas de la variable desempeño laboral, veremos los enfoques al respecto: Para ello encontramos al autor Ramírez (2020), quien se basa en el enfoque estratégico, el estudioso refiere que en general las instituciones tienen la necesidad de potenciar habilidades de los colaboradores, acompañarlos permanentemente, considerar incentivos con la finalidad de lograrse los propósitos colectivos, es por ello que considera importante implementar ciertas estrategias generadas a partir de la mano de obra calificada.

Sobre lo anterior, el autor Gonzales (2019), indicó que las instituciones deben fomentar de forma constante el escenario en la que los colaboradores se desenvuelven durante su día a día, ello mejorará la competitividad para asegurar el desarrollo permanente de las organizaciones. Es así que el jefe deberá ser un

agente del cambio, un líder que dirija a la institución, cambiando paradigmas en los colaboradores, con la finalidad de lograr los objetivos trazados.

Por su parte, los autores Ramírez y Huguet (2018), precisaron que es necesario gestionar diversos procesos internos en base a toma de decisiones, fomentar las practicas encaminadas a administrar capital humano a través de organizaciones y lineamientos.

Pues bien, considerando a las competencias laborales, diversos estudiosos encontraron específicamente dos enfoques: por un lado el enfoque del análisis funcional, que está relacionado con el orden lógico de funciones y/o procedimientos de determinada empresa, en cuyo propósito fundamental es detallar a qué actividad productiva corresponde, el mismo está enfocado con los logros de los colaboradores, más que en el proceso para lograrlo; por otro lado, encontramos al análisis conductista, el mismo trata de establecer y/o determinar qué conocimientos, destrezas y habilidades influyen de manera directa en el comportamiento de los trabajadores, este enfoque parte de lo particular a lo general.

Pues bien, el estudioso Ortiz (2018), en relación a la teoría del liderazgo transformacional declarado por Fischman, sostiene que las instituciones no deberían tener jefes que solo ordenen, ya que los mismos deben poseer habilidades que permitan orientar y capacitar a los colaboradores, es necesario un ambiente y clima laboral adecuado para el trabajo diaria, una muy buena comunicación, y un excelente trabajo sinérgico.

Lo anterior, está relacionado con lo precisado por diversos autores que lo consolidan básicamente con el intelecto, memoria, toma de decisiones, solución de problemas, entre otros; la forma cómo la persona actúa desarrollando sus habilidades incluyendo la inteligencia emocional, así como el trabajo en equipo.

Ahora bien, los estudiosos Alvarado y Arguello (2018), consideraron importante precisar que las organizaciones requieren de colaboradores comprometidos, y capaces, ya que si a ambos aspectos le suman la satisfacción se convierten en efectivos, por ende, existe una motivación laboral de calidad.

Considero importante, además como parte del desempeño laboral de los trabajadores, encontramos a la iniciativa, siendo que el autor Guerrero (2014), respecto a ello mencionó que la iniciativa es aquella cualidad más buscada por los empleadores, cuando las empresas eligen futuros colaboradores, lo que buscan es que cubran diferentes campos. Del mismo modo, la iniciativa se define como las cualidades personales de anticiparse a los demás, la conversación, acción, resolución o toma de decisiones sin recibir instrucciones de hacerlo. En la actualidad, todo el mundo se jacta de ser proactivo, sin embargo, si tratamos de preguntarle a 10 personas si tienen la iniciativa, responderán que sí sin dudar, pero cuando se les pregunte por qué creen que son proactivos, las cosas cambiarán, ya que suelen dar respuestas generales.

Considero importante, además al autor Chiavenato (2000), quien respecto al desempeño laboral indica que es aquel comportamiento que el colaborador tiene para la búsqueda de sus objetivos y metas, es aquella estrategia de cada persona para el logro de resultados.

Respecto a la variable Gestión Municipal, se precisa que el autor Carrera (2013), define a dicha variable como aquella que trata de generar desarrollo, la forma en cómo la Municipalidades direccionan los recursos con los que cuentan para tener una mejora en la calidad de vida de la población, en sus diferentes ámbitos: social, cultural.

De la misma forma, Navarro (2019), trata de definir a la Gestión Municipal como aquella organización y forma de manejar recursos financieros y humanos, con la única finalidad de lograr cumplir con satisfacer las necesidades colectivas e individuales de los pobladores, además de promover el desarrollo local.

No solo aquel proceso en la cual se toman decisiones, sino que éstas deben estar acordes con lo requerido por la población, en tal sentido, dicho autor precisa que existen ciertos caracteres técnicos que influyen en ello, por ejemplo, la normativa, los procedimientos, su recurso humano entre otros; ello generará que los funcionarios puedan lograr la atención integral hacia el ciudadano.

Ahora bien, en relación a la gestión, la Ley N° 26162 Ley del Sistema Nacional de Control, establece que la misma es definida como aquel conjunto de actividades a través de las cuales las instituciones pretenden lograr sus fines y objetivos, los mismos deben enmarcarse dentro de las políticas públicas establecidas por la normativa.

Por su parte, el estudioso Morales (2018), respecto a la gestión, indica que son espacios y procesos por medio de los cuales el Estado implementa ciertas políticas orientadas a proveer de bienes y servicios de calidad a la comunidad en su conjunto.

Al respecto, es importante precisar que según diversos estudiosos indican que, para medir a la gestión municipal, lo podemos lograr por medio de diversos indicadores, por ejemplo: la eficiencia en el gasto, el equipamiento municipal, la autonomía, la eficiencia, el nivel de atención, entre otros.

Pues bien, a partir de las teorías anteriores, el presente precisa dimensiones para cada una de las variables de estudio. Para la primera denominada Desempeño Laboral, se establecen tres: capacidades, necesidades y habilidades. Mientras que, para la segunda Gestión Municipal, se precisan tres: Organización, dirección y control. Estas se definen a continuación a partir de la bibliografía revisada.

En relación a la capacidad, encontramos a Duarte (2008), quien la denomina como aquel conjunto de recursos y aptitudes que las personas tienen para hacer y/o ejecutar determinada actividad.

La necesidad, según Dorsch (1991), la define como aquella expresión que un ser vivo requiere para su desarrollo y permanencia, indica que, en la psicología, la necesidad es aquel sentimiento que está directamente relacionado con la vivencia de carencia, y por ende el esfuerzo dirigido a eliminar y/o corregir la misma.

Respecto a la definición de las dimensiones de la variable “Gestión Municipal”, encontramos a la Organización, siendo que Pérez (2008), lo define

como aquel sistema que está diseñado única y exclusivamente para alcanzar objetivos y metas.

Al respecto, Castillo (2004), en relación a la gestión municipal, indica que es aquella cooperación de manera eficaz y eficiente realizada entre las diferentes áreas y subáreas de la entidad pública, tanto de forma horizontal como de forma vertical. En tal sentido, se tienen diferentes aspectos a saber: organización, dirección y control.

Asimismo, Chiavenato (2012), respecto a la variable organización, indicaba que es aquel conjunto de personas con el único objetivo de lograr anhelos esperados; por ende, aquellas organizaciones que se crean son para lograr metas y objetivos. Es menester indicar que las organizaciones son dinámicas y variables ya que estas sufren cambios durante determinado momento y espacio.

Respecto a la dirección, nuevamente Chiavenato (2012), indica que es aquella actividad o labor que cumple el jefe con sus colaboradores, esto es, que debe ver por un buen clima laboral entre los miembros que lo conforman, para ello debe tener en consideración las metas individuales y colectivas, así como también el buen trato. En relación al control, continúa Chiavenato (2012), quien lo define como aquella revisión que se tiene acerca de diversas actividades que son realizadas dentro de determinada institución, y la manera como se va desarrollando dentro de ella.

Ahora, bien, es preciso indicar que de todo lo dicho con anterioridad respecto al presente estudio, considero importante acotar que para que las entidades municipales tengan una gestión municipal de calidad es necesario que se trabaje en el capital humano, esto es en los colaboradores con vinculo laboral diverso: Locación de Servicios, 728, 276, CAS, entre otros, mas aun si todos deberían estar comprometidos con el logro de objetivos institucionales, se deberían fomentar las capacidades y habilidades de los colaboradores, asimismo las entidades deberían invertir en capacitaciones permanentes a sus colaboradores para que de esta manera crezcan personal y profesionalmente por el bien de las Entidades y la población en su conjunto.

III. METODOLOGÍA

En la presente investigación se ha pretendido determinar la relación existente entre el desempeño laboral y la gestión municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca, a través del uso de instrumentos que permitieron evaluar las dos variables de forma cuantitativa, es así que se determina la verdad o falsedad de las hipótesis en relación con las variables y su significancia, siendo que con los resultados obtenidos con el procesamiento de los datos a través de medios estadísticos, permitió determinar la relación entre las variables que se están estudiando.

3.1. Tipo y diseño de investigación

En relación al tipo de investigación que se usó fue la de tipo básica, puesto que no intervino en la realidad, simplemente se pretendió realizar una investigación en la cual se amplíen los conocimientos sobre un conocimiento o idea que ya existe.

Se denomina básica, ya que según los estudiosos Sánchez y Reyes (2015), lo definieron como aquel tipo de investigación que tiene como objetivo el buscar conocimientos novedosos que permitan explicar y describir aquellos hechos llevados a cabo en la sociedad.

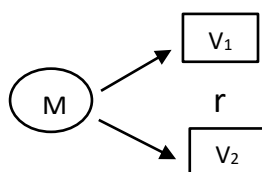
El diseño será Correlacional – Causal, se recolectó información en un solo momento y tiempo, a fin de observar la relación existente entre las variables, el fin fue conocer cuál es la relación o grado de vínculo que existió entre las dos variables en cierto contexto.

Al respecto, el autor Bernal (2016), en cuanto al diseño correlacional lo definió como aquel estudio relacional que examina las variables en estudio y su relación en razón a resultados, sin embargo, no explica cuales son las causas que acarrearán ello, siendo su base o soporte el análisis de la estadística.

El enfoque que se usó en mi estudio denominado: “Influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la Gestión Municipal de una

Municipalidad de la Región Cajamarca, 2021” fue cuantitativo porque se demostró la hipótesis formulada estadísticamente de algo que existe.

El diseño que se aplicó es el no experimental, ya que citando a Hernández, Fernández y Baptista (2010), fue sistemática y empírica, puesto que trató de describir cierto fenómeno por medio de variables en determinado momento. Descriptiva con diseño correlacional, ya que señaló características de las variables en estudio; asimismo se analizó el nivel de vinculación entre las mismas. Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

V₁ : Desempeño Laboral

V₂ : Gestión Municipal.

r : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación, tuvo como variable uno al Desempeño Laboral, y como variable dos a la Gestión Municipal, los mismos que se detallan en el anexo N° 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

Respecto a la población, el estudioso Hernández (2014), la definió como aquel conjunto de elementos que son coincidentes entre sus características, es aquella totalidad de aspectos que engloban el estudio, en la cual las personas que la integran cuentan con similares características dando origen a datos para ser usados en una investigación. Para el presente estudio, la población estuvo conformada por 50 trabajadores permanentes, tanto femeninos como masculinos, que trabajan en una Municipalidad de la Región de Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, ya que es la más común y completa para extraer la información pertinente y necesaria, se aplicó a las dos variables: El desempeño laboral de los trabajadores permanentes: la finalidad fue ver cuál es nivel y factores que influyen en el desempeño laboral de estos funcionarios. Gestión Municipal: a fin de verificar si se cumplió con los objetivos y metas de la Entidad.

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, se redactaron preguntas cerradas a la muestra. Para la variable 1 - 20 preguntas y para la variable 2 - 20 preguntas.

Cabe precisar que en ambas variables, se tomó en consideración alternativas de respuesta con escala ordinal, adecuadamente valorados: Nunca (1), a veces (2), siempre (3), los mismos que se procesaron de manera estadística en el programa SPSS 26.

Se indica, además que, el instrumento fue validado y/o sometido por un juicio de expertos quienes opinaron como *aprobado* (anexo N° 04).

3.5. Procedimientos

Se precisa que el procedimiento que se siguió para la realización de la presente investigación fue en primer lugar la organización de los instrumentos a aplicar, para posteriormente someterlo a validación de expertos; luego se aplicó prueba piloto a 15 trabajadores permanentes de una entidad con las mismas características con la finalidad de comprobar mediante el Alfa de Cronbach, y garantizar el adecuado uso del cuestionario a aplicar a la población en su conjunto.

Posteriormente, se cursó una carta al alcalde de una Municipalidad de la Región de Cajamarca, quien me dio acceso a la información y pude recolectar datos de los 50 trabajadores permanentes (previamente capacitados para su

llenado adecuado), una vez que se obtuvo la información, fue recolectada y ordenada por medio del Excel, siendo que posteriormente fue analizado y relacionado con las dos variables por medio del SPSS para contrastación de hipótesis y lograr obtener los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios fueron ingresados en el programa Excel con la finalidad de codificar los niveles y rangos con el programa SPSS, posteriormente se elaboró la interpretación descriptiva de la información recolectada y se usaron tablas de frecuencias, siendo que el análisis de la correlación de hipótesis se realizó a través de la prueba no paramétrica de Spearman (Rho).

Se empleó la estadística descriptiva haciendo uso de tablas y gráficos de frecuencias que ayudó a la interpretación y análisis de los resultados. En este punto se usaron diversas herramientas como Excel y el SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El presente se basó en el Código Ético de la casa de estudios - Universidad César Vallejo, el mismo que ha respetado lo requerido para citar ideas no propias del autor. Asimismo, se precisa que la presente investigación fue obtenida de las encuestas aplicadas a un grupo de trabajadores permanentes de una Municipalidad, a quien se solicitó ayuda y su participación fue voluntaria considerando el Principio de voluntariedad, los resultados no fueron modificados y se guardó confidencialidad en sus identidades.

Cabe precisar que, la presente investigación ha contado con el consentimiento informado por parte de los trabajadores permanentes para la recolección de la información a través de los instrumentos, y por medio de la autorización explícita de la Entidad, la cual se muestra en el anexo 6.

IV. RESULTADOS

Después del recojo de la información y datos de la población, en relación a los objetivos propuestos, se empleó el coeficiente de Pearson, con el análisis de las pruebas de normalidad, a fin de determinar la relación entre las variables desempeño laboral y gestión municipal en una Municipalidad de la Región Cajamarca; para obtener los mismos, se tuvo que aplicar dos instrumentos para su análisis y plasmarlos en tablas y figuras.

Tabla 1

Total de variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	7	14.0	14.0	14.0
Válido Óptimo	43	86.0	86.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Respecto a la variable desempeño laboral, se obtuvo que del total de 50 personas, 7 personas obtuvieron un nivel regular equivalente a un 14 %, mientras que 43 personas que equivale a un 86% obtuvieron óptimo como resultado, lo que quiere decir que el desempeño laboral es percibido de forma óptima.

Tabla 2

Totales de la dimensión capacidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	21	42.0	42.0	42.0
Válido Óptimo	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Dentro de la variable desempeño laboral, tenemos que la dimensión capacidades, de un total de 50 personas, tenemos a 21 personas equivalente al 42% en nivel regular, mientras que 29 personas en nivel óptimo que equivale a 58 %, significando que la gran mayoría se encuentra en óptimo lo que significa que la comunicación sencilla, proactividad, y ser conciso con el desempeño laboral es percibido como óptimo.

Tabla 3

Total de dimensión necesidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	23	46.0	46.0	46.0
Válido Óptimo	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Dentro de la variable desempeño laboral, tenemos que la dimensión necesidades, de un total de 50 personas, tenemos a 23 personas equivalente al 46% en nivel regular, mientras que 27 personas en nivel óptimo que equivale a 54 %, significando que la gran mayoría se encuentra en óptimo lo que significa que los incentivos, mejoras, y el compromiso con el desempeño laboral es percibido como óptimo.

Tabla 4

Total dimensión habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	23	46.0	46.0	46.0
Válido Óptimo	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Dentro de la variable desempeño laboral, tenemos que la dimensión Habilidades, de un total de 50 personas, tenemos a 23 personas equivalente al 46% en nivel regular, mientras que 27 personas en nivel óptimo que equivale a 54 %, significando que la gran mayoría se encuentra en óptimo lo que significa que las capacitaciones permanentes, actualización, y liderazgo con el desempeño laboral es percibido como óptimo.

Tabla 5

Total de variable gestión municipal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	2.0	2.0	2.0
Válido Óptimo	49	98.0	98.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Respecto a la variable gestión municipal, se obtuvo que, del total de 50 personas, 1 persona obtuvo un nivel regular equivalente a un 2 %, mientras que 49 personas que equivale a un 98% obtuvieron óptimo como resultado, lo que quiere decir que la gestión municipal es percibida de forma óptima.

Tabla 6

Total de la dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	20	40.0	40.0	40.0
Válido Óptimo	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Dentro de la variable gestión municipal, tenemos que la dimensión organización, de un total de 50 personas, tenemos a 20 personas equivalente al 40% en nivel regular, mientras que 30 personas en nivel óptimo que equivale a 60 %, significando que la gran mayoría se encuentra en optimo lo que significa que la coordinación y la integración con la gestión municipal es percibido como óptimo.

Tabla 7

Total de la dimensión dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	13	26.0	26.0	26.0
Válido Óptimo	37	74.0	74.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Dentro de la variable gestión municipal, tenemos que la dimensión dirección, de un total de 50 personas, tenemos a 13 personas equivalente al 26% en nivel regular, mientras que 37 personas en nivel óptimo que equivale a 74 %, significando que la gran mayoría se encuentra en optimo lo que significa que la orientación, motivación, y toma de decisiones con la gestión municipal es percibido como óptimo.

Tabla 8

Total de la dimensión control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	13	26.0	26.0	26.0
Válido Óptimo	37	74.0	74.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores permanentes

Dentro de la variable gestión municipal, tenemos que la dimensión control, de un total de 50 personas, tenemos a 13 personas equivalente al 26% en nivel regular, mientras que 37 personas en nivel óptimo que equivale a 74 %, significando que la gran mayoría se encuentra en óptimo lo que significa que el control de calidad, evaluación, y cumplimiento con la gestión municipal es percibido como óptimo.

Tabla 9

Prueba de normalidad desempeño laboral y gestión municipal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
totald1v1	.208	50	<.001	.931	50	.006
totald2v1	.211	50	<.001	.927	50	.004
totald3v1	.213	50	<.001	.916	50	.002
Totales	.110	50	.185	.979	50	.491
Totalv2	.128	50	.039	.956	50	.062

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como el valor del Sig. De la prueba de normalidad Shapiro-Wilk (se utiliza porque el número de datos es menor a 50), es mayor que 0.05, se tiene una distribución paramétrica, por tanto, las pruebas de correlaciones se harán con el Pearson.

Tabla 10

Correlación entre desempeño laboral y gestión municipal

		TOTALES	TOTALV2
Totales	Correlación de Pearson	1	-.314*
	Sig. (bilateral)		.027
	N	50	50
Totalv2	Correlación de Pearson	-.314*	1
	Sig. (bilateral)	.027	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Del cuadro se observa que la correlación de la variable 1 desempeño laboral con la variable 2 gestión municipal es baja directa y sí es significativa.

Determinación de las hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la gestión municipal de una Municipalidad de la Región Cajamarca.

H0: No Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la gestión municipal de una Municipalidad de la Región Cajamarca.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,027 > 0,05$) aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,027 el desempeño laboral se relaciona de forma baja y sí es significativa con la gestión municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad de la Región Cajamarca.

V . DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue la de determinar si existe relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad de la Región Cajamarca. Al respecto, y de los resultados obtenidos por medio del análisis inferencial, se obtiene que existe relación baja entre las variables desempeño laboral y gestión municipal; por lo que su relación es significativa. Dichos resultados, fueron los deseados, sin embargo, es preciso indicar que, considerando el estado actual, la pandemia, los cambios sociales y estructurales, influyen en los resultados obtenidos, los mismos que en su mayoría, al haber tenido como población a trabajadores permanentes, en su mayoría son personas de la tercera edad.

Ahora, bien, es preciso indicar que considero importante que para que las entidades municipales tengan una gestión municipal de calidad es necesario que se trabaje en el capital humano, esto es en los colaboradores con vínculo laboral diverso: Locación de Servicios, 728, 276, CAS, entre otros, más aún si todos deberían estar comprometidos con el logro de objetivos institucionales, se deberían fomentar las capacidades y habilidades de los colaboradores, asimismo las entidades deberían invertir en capacitaciones permanentes a sus colaboradores para que de esta manera crezcan personal y profesionalmente por el bien de las Entidades y la población en su conjunto.

Ciertamente, considero que, si bien los resultados demuestran correlación baja, considero que las mismas sí estarían vinculadas de manera directa, pues se observan actitudes negativas por parte de los trabajadores permanentes en sus actividades laborales diarias, ello impide una buena gestión municipal, puesto que limita la consecución de metas y objetivos institucionales. Se considera muy importante el desempeño laboral que muestren los trabajadores frente a las tareas que se les encomienda, puesto que ello coadyuvará a que se brinde al ciudadano servicios de calidad que le permitan satisfacer sus necesidades. Al respecto, el estudioso Ruiz (2017), que había realizado su estudio en una corporación llamada DISALME, quiso determinar de qué forma

influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa, concluye en primer lugar que existe correlación entre ambas variables, interviniendo básicamente lo percibido por el cliente interno en relación a los procesos, capacitaciones e incentivos dados; identificó también que el talento humano se consideró como un aspecto bajo, sin embargo, el desempeño laboral fue elevado; hecho que ha coincidido de cierta manera con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Pues bien, al analizar el primer objetivo específico, que fue la de Identificar el nivel de desempeño Laboral de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca, sobre ello y según los resultados obtenidos, se ha podido evidenciar que del total de 50 personas, 7 personas obtuvieron un nivel regular equivalente a un 14 %, mientras que 43 personas que equivale a un 86% obtuvieron óptimo como resultado, lo que quiere decir que el desempeño laboral es percibido de forma óptima. Este resultado guarda relación con lo obtenido por el estudioso Oliva (2017), quien realizó su trabajo de investigación en el Hospital Víctor Larco Herrera, en la cual identificó cuál es la motivación y el desempeño de los servidores de dicha institución; aplicando un instrumento para recolección de datos en 50 personas, llegando a concluir que las variables tienen una relación significativa. Ello está ligado a lo precisado por el investigador Brunner (2003), quien estableció ciertos enfoques, relacionadas básicamente con el intelecto, memoria, toma de decisiones, solución de problemas, entre otros; la forma cómo la persona actúa desarrollando sus habilidades incluyendo la inteligencia emocional, así como el trabajo en equipo. Asimismo, se relaciona con el estudioso Guerrero (2014), quien, respecto a la iniciativa indicó que es aquella cualidad más buscada por los empleadores, cuando las empresas eligen futuros colaboradores, lo que buscan es que cubran diferentes campos. Del mismo modo, la iniciativa se define como las cualidades personales de anticiparse a los demás, la conversación, acción, resolución o toma de decisiones sin recibir instrucciones de hacerlo. En la actualidad, todo el mundo se jacta de ser proactivo, sin embargo, si tratamos de preguntarle a 10 personas si tienen la iniciativa, responderán que sí sin dudarlo, pero cuando se

les pregunte por qué creen que son proactivos, las cosas cambiarán, ya que suelen dar respuestas generales.

Asimismo, respecto al objetivo específico 2 Identificar el nivel de Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca, los resultados que se obtuvieron indicaron que, del total de 50 personas, 1 persona obtuvo un nivel regular equivalente a un 2 %, mientras que 49 personas que equivale a un 98% obtuvieron óptimo como resultado, lo que quiere decir que la gestión municipal es percibida de forma óptima. En tal sentido, el estudioso Chuquiruna (2018), que realizó un estudio en la Provincia de Sánchez Carrión, en la cual pretendió determinar si el valor generado por aquellos proyectos de inversión tienen algún nivel de satisfacción por parte de los ciudadanos, usando un instrumento para recolección de datos a través de encuestas, concluyendo que el valor público percibido por la población es significativamente positiva, ya que se consideraron diversos aspectos como la gestión, la calidad del servicio, entre otros. Sobre ello, tenemos a otro estudioso Chiavenato (2012), respecto a la variable organización, indicaba que es aquel conjunto de personas con el único objetivo de lograr anhelos esperados; por ende, aquellas organizaciones que se crean son para lograr metas y objetivos. Es menester indicar que las organizaciones son dinámicas y variables ya que estas sufren cambios durante determinado momento y espacio. De igual manera, es importante recalcar que de los resultados obtenidos de la presente investigación, y en relación a lo percibido en cuanto a gestión municipal, se obtiene un nivel bastante óptimo, ello es muy importante puesto que eso evidencia en cierta forma un cumplimiento de objetivos institucionales por parte de los trabajadores permanentes.

Respecto al objetivo específico 3 Identificar la relación entre Desempeño Laboral y Organización, Dirección, Control de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca, se obtuvieron que del total de 50 personas, 7 personas obtuvieron un nivel regular equivalente a un 14 %, mientras que 43 personas que equivale a un 86% obtuvieron óptimo como resultado, lo que quiere decir que el desempeño laboral es percibido de forma óptima en relación a la organización, dirección y control. Este resultado tiene cierta relación

con el estudio del autor Ortiz (2018), quien estudió la teoría del liderazgo transformacional declarado por Fischman, sosteniendo que las instituciones no deberían tener jefes que solo ordenen, ya que los mismos deben poseer habilidades que permitan orientar y capacitar a los colaboradores, es necesario un ambiente y clima laboral adecuado para el trabajo diario, una muy buena comunicación, y un excelente trabajo sinérgico. Asimismo, está relacionado con el trabajo del estudioso Carrión (2018), quien pretendió establecer y/o identificar el vínculo que existe entre el clima de la organización con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad de Zaña, usando como muestra a los propios trabajadores, en cuyo análisis de los instrumentos usados, concluyó que existía un vínculo determinante entre ambas variables. Asimismo, tenemos a Apaza (2018), quien realizó un estudio en la Empresa Municipal de Saneamiento de Puno, pretendió identificar cómo se percibe el clima de la organización con la satisfacción laboral de los colaboradores, aplicó un cuestionario a 124 servidores, concluyendo que había un vínculo directo entre las variables de estudio.

En relación, al objetivo específico 4 Identificar la relación entre Capacidades, Necesidades, Habilidades y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región, y según los resultados obtenidos, se ha podido denotar que de un total de 50 personas, tenemos a 23 personas equivalente al 46% en nivel regular, mientras que 27 personas en nivel óptimo que equivale a 54 %, significando que la gran mayoría se encuentra en óptimo lo que significa que las capacitaciones permanentes, actualización, y liderazgo con el desempeño laboral es percibido como óptimo. Dichos resultados, se relación con los resultados obtenidos por Condemarín (2017), quien, en su estudio realizado en la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud en la ciudad de Lima, pretendió delimitar cuál era el compromiso de la organización con el desempeño del personal, aplicando su instrumento a 75 trabajadores, obteniendo como resultado que existe una relación directa positiva entre las variables de estudio. Asimismo, el estudioso Nolberto (2017), realizó un estudio en la Municipalidad de Pichanaqui, en la cual se pretendió determinar si la gestión del talento humano tenía

influencia con el desempeño laboral; llegando a concluir que hay correlación entre ambas variables en tal Institución, recalcando que, si existe una buena gestión en cualquier entidad, definitivamente se desarrollará de mejor manera el desempeño.

Ahora bien, en cuanto a la hipótesis planteada existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la gestión municipal de una Municipalidad de la Región Cajamarca, 2021. De los resultados obtenidos de la presente investigación y de acuerdo a la prueba de normalidad de las muestras observamos que los datos no son mayores a 50 por lo tanto se tomó la prueba de Shapiro-Wilk; observándose que la distribución es paramétrica por lo que se utilizó la prueba estadística de Pearson para verificar la hipótesis planteada, el mismo que al cruzar el valor de significancia entre la variable desempeño laboral con el valor de la variable gestión municipal es menor que 0.05 por lo tanto se pudo concluir que existe una relación significativa baja entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes con la gestión municipal de una Municipalidad de la Región Cajamarca, 2021.

Pues bien, considerando los datos obtenidos, de manera general puedo precisar que, si bien los resultados no han sido los esperados, ello debido a los diferentes cambios sociales, personales, emocionales, políticos, entre otros, se han dado cambios netamente estructurales, impidiendo quizá que se observe una correlación significativa alta entre las variables desempeño laboral y gestión municipal, las mismas que han sido estudiadas en la presente investigación.

Ciertamente, considero que las actitudes son un pilar fundamental en relación a lo que se presente en el día a día; ello influirá radicalmente en las consecuencias de los hechos, si se cuenta con buena actitud, con predisposición a hacer las cosas bien, a desempeñarse laboralmente de forma correcta y de calidad, definitivamente los resultados obtenidos en las entidades serán positivas, por lo tanto, se verán reflejadas en los servicios de calidad que se brinde a la población.

De igual manera, respecto al desempeño laboral y su relación con la gestión municipal de los trabajadores permanentes, y de los resultados

obtenidos es importante hacer hincapié que si bien, existe una correlación baja, sería imprescindible se realice próximamente un trabajo de investigación sobre la misma línea, con la finalidad de obtener quizás resultados positivos en cuanto a significancia alta, puesto que en la presente, si bien se ha obtenido como resultado que sí existe correlación entre la variable desempeño laboral y gestión municipal, la misma es baja, y ello debido quizá a diversos factores endógenos y exógenos que han impedido en cierta manera que se reflejen resultados un poco más positivos en el presente trabajo de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo específico 1, que fue la de Identificar el nivel de desempeño Laboral de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca, se ha podido evidenciar que, del total de 50 personas, 7 personas obtuvieron un nivel regular equivalente a un 14 %, mientras que 43 personas que equivale a un 86% obtuvieron óptimo como resultado.
2. Respecto al objetivo específico 2 Identificar el nivel de Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca, los resultados que se obtuvieron indicaron que, del total de 50 personas, 1 persona obtuvo un nivel regular equivalente a un 2 %, mientras que 49 personas que equivale a un 98% obtuvieron óptimo como resultado.
3. Respecto al objetivo específico 3 Identificar la relación entre Desempeño Laboral y Organización, Dirección, Control de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca, se obtuvieron que del total de 50 personas, 7 personas obtuvieron un nivel regular equivalente a un 14 %, mientras que 43 personas que equivale a un 86% obtuvieron óptimo.
4. Respecto al objetivo específico 4 Identificar la relación entre Capacidades, Necesidades, Habilidades y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región, se ha podido denotar que de un total de 50 personas, tenemos a 23 personas equivalente al 46% en nivel regular, mientras que 27 personas en nivel óptimo que equivale a 54 %.
5. Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,027 > 0,05$) aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,027 el desempeño laboral se relaciona de forma baja y sí es significativa con la gestión municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad de la Región Cajamarca.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Municipalidad de la Región Cajamarca en estudio, debe realizar un proceso de mejora continua respecto al desarrollo de capacidades de los trabajadores permanentes con los que se cuenta a la fecha, ello con la finalidad de buscar mecanismos que permitan identificar aspectos negativos que puedan ser mejorado.
2. La Municipalidad de la Región Cajamarca en estudio, debe plantear y gestionar el desarrollo de capacitaciones encaminadas a mejorar el desempeño laboral y por lo tanto la gestión municipal de los colaboradores permanentes, ya que ello permitirá que los mismos afronten sus actividades laborales dirigidas a servir a la población.
3. La Municipalidad de la Región Cajamarca en estudio, debe proyectarse en cuanto al uso de medios tecnológicos, puesto que, debido a la coyuntura actual, a la fecha las entidades realizan proceso de digitalización de sus procesos, ello reduciendo tiempos y costos; asimismo debe capacitar al personal permanente (que en su mayoría) son personas adultas, respecto al uso y manejo de las herramientas digitales.
4. A los investigadores venideros, considerar realizar otro estudio sobre la presente investigación, puesto que ello coadyuvará a obtener quizá otro tipo de resultados que permitan observar diversos puntos de vista al respecto.

REFERENCIAS

- Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Indacochea, A. A. Á., Yoza-Rodríguez, N. R., & Figueroa-Soledispa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372.
- Apaza Miranda, M. (2018). Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno SA Perú, 2015.
- Arancibia, K. S. R. (2019). La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural/The Relationship of Stress with The Labor Performance of Agro Rural Staff. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 121-128.
- Bang, H., & Reio Jr, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 217-227.
- Barros Martins, L., Zerbini, T., & Medina Díaz, F. J. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (1), 27-37.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Carrasco, D., Caro, A., & Rodríguez, A. (2020). CiRM en el contexto de e-government Municipal: Una Revisión Sistemática de Literatura. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E28), 324-336.
- Cajaleon Flores, E., & Condor Villanueva, M. (2021). Evaluación del desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica: en una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años, 2008-2018.

- Carrion Colchado, B. J. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña-región Lambayeque. Año 2018.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
- Chuquiruna Novoa, L. D., & Rojas Sánchez, L. C. (2018). El valor público generado por los proyectos de inversión pública en el sector saneamiento de la provincia Sánchez Carrión en el año 2018.
- Condemarín, C. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud–Lima 2016 (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Cravacuore, D., Ilari, S. R., & Villar, A. (2004). La articulación en la gestión municipal: Actores y políticas. Universidad Nacional de Quilmes Editorial.
- Cristobal, E. C. Z. (2019). El Estres Laboral y su Influencia en el Desempeno de los Trabajadores/Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-121.
- Cruzado Rodríguez, C., & Villanueva Barreto, B. L. (2020). Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.
- Dogahe, H. A. (2019). Evaluation of the effect of conflict resolution styles of managers on the performance of educational staff of High Schools in Karaj City. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Gallegos Paz, F. A. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016.
- Haro Narvaez, M. A., & Zare Guzman, Y. A. (2021). La recaudación de los impuestos municipales y su incidencia en la ejecución del presupuesto de

la Municipalidad Distrital de El Porvenir, año 2019: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años.

Indacochea, B. Á., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158.

Jover Carbonell, M. (2019). Association of personality and dispositional mindfulness with work engagement and performance.

Kramer, S. E., Kapteyn, T. S., & Houtgast, T. (2006). Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work: Desempeño laboral: Comparación de empleados con audición normal o alterada usando el Listado Amsterdam para Audición y Trabajo. *International journal of audiology*, 45(9), 503-512.

Lasso Rosero, M. C. (2009). Job performance of physicians graduates of the Universidad Libre's alternative medicine diploma program—Cali campus.

Lemma, M. (2017). Gestión municipal y planificación urbana en Córdoba, Argentina (1983-2011). *urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 9, 474-486.

Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.

Loayza Alvaro, E. (2020). La gestión municipal de presupuesto por resultados, en latinoamérica, en los últimos 10 años: una revisión de literatura científica.

López, A. D. L. (2020). Gestión municipal y calidad del servicio público de Tingo María. *Desafíos*, 11(1), e138-e138.

López, J. G. (2008). La "Need Achievement" teoría clásica para la explicación de la motivación para el rendimiento escolar. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (23), 345-364.

- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ cción*, 12(3), 163-174.
- Martinsa, L. B., Zerbinib, T., & Medinac, F. J. (2019). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 27-37.
- Nolberto Ramos, M. C. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017.
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ cción*, 12(3), 163-174.
- Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.
- Pekel, A. (2021). Organizational Justice Perception of Work Performance and Relationship of Work Performance with the Organizational Opposition Level: A Study on Physical Education and Sports Teachers (Istanbul Province Example). *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 9.
- Pérez, L., & Gutiérrez, M. A. R. (2020). Evaluación del ayuntamiento municipal mediante una encuesta de opinión en República Dominicana. El caso del municipio de Baitoa en la provincia de Santiago. *Ciencia y Sociedad*, 45(4), 89-104.
- Pizarro Silva, C. M. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016.
- Razmjooei, P., Managheb, S. E., Jahromi, M. R. G., Hosseini, M., & Amiranzadeh, M. (2018). Mediating role of organizational silence in the

relationship between organizational climate and job performance. *Amazonia Investiga*, 7(12), 72-86.

Ramírez, M. F. M., Ostos, J., & Arteaga, A. R. S. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 183-194.

Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.

Rengifo Maco, R. M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*, Lima 2017.

Riera Mendoza, L. S. (2018). *Política pública de seguridad ciudadana referente a la regulación de bebidas alcohólicas, en el Distrito Metropolitano de Quito y su relación con el control del delito: caso circuito La Mariscal, 2009-2013* (Master's thesis, Quito, Ecuador).

Rojas Carbajal, S. I. (2017). *El proceso de adquisiciones y contrataciones y su influencia en la gestión municipal del distrito de Chavin de Pariarca–Huamalíes–Huánuco–2016*.

Romero Vásquez, C. F. (2017). *Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco*, 2015.

RONQUILLO, R., & ITZEL, E. (2017). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PLACA CENTRO DISALME CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE MANTA EN EL AÑO 2016* (Doctoral dissertation).

Ruíz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú*, 2019.

- Salgadoa, J. F., Blancob, S., & Moscosoa, S. (2019). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102.
- Samo, N., & Junejo, M. A. (2020). An empirical study on measuring the role of career development programs of Public Sector Universities of Sindh. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2).
- Sánchez, C. R., Cabrera, M. D. D., & Fernaud, E. H. (2021). Influence of measurement type and the moment of occurrence of low performance behaviour's on task and citizenship performance appraisal. *Revista interamericana de psicología= Interamerican journal of psychology*, 55(1), 1.
- Sulca, P. R. B. (2018). Ausentismo de la participación ciudadana en la gestión del desarrollo local en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo (Apurimac), entre los años 2007-2013 (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru)).
- Tamay Ravillet, J. R. (2017). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbote", Chiclayo 2015.
- Torner, C. S. Adaptive leadership and performance. Strategy under a COVID19 context in a Colombian electricity sector organization.
- TRABAJOLIŚMo, D. E. E. E. Y., & DE, E. E. H. the empirical Distinctiveness of Work engagement and Workaholism among hospital nurses in Japan: the effect on sleep Quality and Job Performance.
- Zabolypour, S., Hosseini, N., Razmjooei, P., Khastavaneh, M., Movaghghar, M., Zarei, R., ... & Hosseini, M. (2018). Investigating the mediating role of organizational agility on the effect of intellectual capital on nurses' performance of Shahid Beheshti Hospital of Yasuj. *Amazonia Investiga*, 7(13), 110-116.

Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua en el período 2016 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua).

Zárate, A. S. (1999). Cooper, C. & Robertson, I.(1999) International Review of Industrial and Organizational Psychology Vol. 14, New York: Jhon Wiley & Sons. Xi+ 422 pp. Persona: Revista de la Facultad de Psicología, (2), 263-265.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Chiavenato (2000), en relación al desempeño laboral, indica que es un comportamiento del colaborador que tiene como fin buscar objetivos planteados, para ello existen un sinnúmero de criterios con los cuales podría medirse el desempeño, tenemos los siguientes: Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades.	Grado de medición general de la Variable uno, que es el desempeño laboral de los trabajadores permanentes y de sus dimensiones: capacidades, habilidades y necesidades. Se empleó un cuestionario con preguntas cerradas y mixtas, que conciernen en 20 ítems.	Capacidades	Comunicación sencilla	Ordinal: Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
				Proactividad	
				Conciso	
			Necesidades	Incentivos	
				Mejoras	
				Compromiso	
			Habilidades	Capacitaciones permanentes	
				Actualización	
				Liderazgo	
Gestión Municipal	Castillo (2004), en relación a la gestión municipal, indica que es aquella cooperación de manera eficaz y eficiente realizada entre las diferentes áreas y subáreas de la entidad pública, tanto de forma horizontal como de forma vertical. En tal sentido, se tienen diferentes aspectos a saber: organización, dirección y control.	Teoría del "management". Se empleó un cuestionario base a las dimensiones organización, dirección y control, con 20 ítems.	Organización	Coordinación	
				Integración	
			Dirección	Orientación	
				Motivación	
			Control	Toma de decisiones	
				Control de calidad	
Evaluación					
Cumplimiento					

Fuente: Elaborado por el propio autor.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Edad_____

Sexo_____

Modalidad de contrato_____

Años de trabajo_____

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador, este cuestionario tiene como objetivo diagnosticar el desempeño laboral de su persona, en ese sentido, se te pide que responda a cada pregunta con sinceridad marcando un aspa (x) en la casilla que consideres conveniente.

Por favor, siga las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
2. Responda según estimes conveniente, marcando con un aspa (x) solo en una de las casillas de cada pregunta, considerando la ausencia o presencia de lo solicitado.
3. Asegúrese de no dejar preguntas sin responder.

Clasifica según estimes conveniente de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

PREGUNTAS		1	2	3
DIMENSIÓN 1: Capacidades				
1.	¿La comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?			
2.	¿La comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?			
3.	¿Frente a las situaciones de dificultad reaccionas de manera proactiva?			
4.	¿Dentro de la institución tus compañeros son proactivos?			
5.	¿La información que comunican tus compañeros de trabajo es concisa?			
6.	¿Eres un colaborador que responde a las inquietudes laborales de forma concisa?			
DIMENSIÓN 2: Necesidades				
7.	¿Puedes comunicar tus necesidades laborales sin ser juzgado?			
8.	¿El cumplimiento de tus metas es recompensado?			
9.	¿Cuentas con actitud ética profesional en tus quehaceres diarios en la entidad?			
10.	¿Se gestionan aumentos de sueldo por cumplimiento de metas?			
11.	¿Te consideras eficiente en el uso de los recursos para el ejercicio de tus actividades diarias?			
12.	¿Te consideras creativo en el desarrollo de tus actividades diarias?			
13.	¿Cumples con las responsabilidades asumidas?			
14.	¿Eres un colaborador comprometido con el logro de objetivos institucionales?			
DIMENSIÓN 3: Habilidades				
15.	¿Tienes el deseo de mejorar laboralmente?			
16.	¿Eres un colaborador que se capacita de forma permanente para el desarrollo de tus actividades diarias?			
17.	¿La entidad realiza capacitaciones en temas relevantes a las acciones y funciones que desempeñas?			
18.	¿Tomas las mejores decisiones en casos contratos?			
19.	¿El liderazgo influye en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales?			
20.	¿Eres un colaborador involucrado con el ejercicio de tus actividades diarias?			

GESTIÓN MUNICIPAL

Estimado(a) colaborador, este cuestionario tiene como objetivo diagnosticar la gestión municipal de su persona, en ese sentido, se te pide que responda a cada pregunta con sinceridad marcando un aspa (x) en la casilla que consideres conveniente.

Por favor, siga las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
2. Responda según estimes conveniente, marcando con un aspa (x) solo en una de las casillas de cada pregunta, considerando la ausencia o presencia de lo solicitado.
3. Asegúrese de no dejar preguntas sin responder.

Clasifica según estimes conveniente de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

PREGUNTAS	1	2	3
DIMENSIÓN 1: Organización			
1. ¿La administración tiene en claro la estructura jerárquica de la entidad?			
2. ¿La entidad cuenta con perfiles de profesionales de acuerdo a las funciones?			
3. ¿Existe coordinación entre las áreas y/o sub áreas para el logro de objetivos institucionales?			
4. ¿Las jefaturas promueven el trabajo en equipo?			
5. ¿El personal se involucra para la realización de actividades?			
6. ¿La entidad promueve la integración de sus colaboradores?			
DIMENSIÓN 2: Dirección			
7. ¿La entidad capacita a su personal sobre los procesos a seguir para cada actividad?			
8. ¿El direccionamiento está relacionado con el logro de objetivos?			
9. ¿Eres un colaborador que orienta de forma adecuada a los usuarios?			
10. ¿La entidad motiva al personal para alcanzar metas y objetivos institucionales?			
11. ¿La entidad motiva que el personal se comuniquen de manera			

	adecuada?			
12	¿La entidad propicia un clima adecuado para la toma de decisiones?			
13	¿La entidad brinda las condiciones de infraestructura adecuadas para el ejercicio de sus funciones?			
DIMENSIÓN 3: Control				
14	¿La entidad tiene un órgano de control adecuado?			
15	¿La entidad supervisa el desarrollo de las actividades institucionales?			
16	¿Las áreas realizan inventario de sus bienes de forma adecuada?			
17	¿La entidad ejecuta el control de calidad al servicio que brinda?			
18	¿La entidad realiza un control respecto a la responsabilidad de sus colaboradores?			
19	¿La entidad sanciona a sus colaboradores por faltas cometidas por incumplimiento de funciones?			
20	¿Eres un colaborador que cumple de forma eficiente con sus quehaceres diarios?			

Anexo 3 Validez y confiabilidad de Instrumentos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Ronald Wishton Tafur Díaz

4. DECISIÓN:

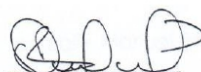
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de Octubre de 2021


Ana A. Ramos González
ABOGADO
ICAL. 2142

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

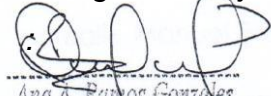
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	capacidades	Comunicación sencilla	¿la comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?	x		x		x		x		
			¿la comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?	x		x		x		x		
		Proactividad	¿frente a las situaciones de dificultad reaccionas de manera proactiva?	x		x		x		x		
			¿dentro de la institución tus compañeros son proactivos?	x		x		x		x		
		Conciso	¿la información que comunican tus compañeros de trabajo es concisa?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador que responde a las inquietudes laborales de forma concisa?	x		x		x		x		
	necesidades	Incentivos	¿puedes comunicar tus necesidades laborales sin ser juzgado?	x		x		x		x		
			¿el cumplimiento de tus metas es recompensado?	x		x		x		x		

		Mejoras	¿cuentas con actitud ética profesional en tus quehaceres diarios en la entidad?	x		x		x		x		
			¿se gestionan aumentos de sueldo por cumplimiento de metas?	x		x		x		x		
		Compromiso	¿Te consideras eficiente en el uso de los recursos para el ejercicio de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
			¿Te consideras creativo en el desarrollo de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
			¿cumples con las responsabilidades asumidas?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador comprometido con el logro de objetivos institucionales?	x		x		x		x		
	habilidades	Capacitaciones permanentes	¿tienes el deseo de mejorar laboralmente?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador que se capacita de forma permanente para el desarrollo de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
		actualización	¿La entidad realiza capacitaciones en temas relevantes a las acciones y funciones que desempeñas?	x		x		x		x		

			¿tomas las mejores decisiones en casos concretos?	x		x		x		x		
		liderazgo	¿el liderazgo influye en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador involucrado con el ejercicio de tus actividades diarias?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ana Alejandra Ramos Gonzales

Firma del experto



Ana A. Ramos Gonzales
ABOGADO
ICAL. 2142

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño laboral

7. TESISISTA:

Br. : Ronald Wishton Tafur Díaz

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 23 de Octubre de 2021

.....
Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	capacidades	Comunicación sencilla	¿la comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?	x		x		x		x		
			¿la comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?	x		x		x		x		
		Proactividad	¿frente a las situaciones de dificultad reaccionas de manera proactiva?	x		x		x		x		
			¿dentro de la institución tus compañeros son proactivos?	x		x		x		x		
		Conciso	¿la información que comunican tus compañeros de trabajo es concisa?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador que responde a las inquietudes laborales de forma concisa?	x		x		x		x		
	necesidades	Incentivos	¿puedes comunicar tus necesidades laborales sin ser juzgado?	x		x		x		x		
			¿el cumplimiento de tus metas es recompensado?	x		x		x		x		

		Mejoras	¿cuentas con actitud ética profesional en tus quehaceres diarios en la entidad?	x		x		x		x		
			¿se gestionan aumentos de sueldo por cumplimiento de metas?	x		x		x		x		
		Compromiso	¿Te consideras eficiente en el uso de los recursos para el ejercicio de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
			¿Te consideras creativo en el desarrollo de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
			¿cumples con las responsabilidades asumidas?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador comprometido con el logro de objetivos institucionales?	x		x		x		x		
	habilidades	Capacitaciones permanentes	¿tienes el deseo de mejorar laboralmente?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador que se capacita de forma permanente para el desarrollo de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
		actualización	¿La entidad realiza capacitaciones en temas relevantes a las acciones y funciones que	x		x		x		x		

			<i>desempeñas?</i>									
			<i>¿tomas las mejores decisiones en casos concretos?</i>	x		x		x		x		
		liderazgo	<i>¿el liderazgo influye en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales?</i>	x		x		x		x		
			<i>¿eres un colaborador involucrado con el ejercicio de tus actividades diarias?</i>	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luz Aurora Saavedra Silva

Firma del experto



Mgtr. Luz Aurora Saavedra Silva

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca.

10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño laboral

11. TESISISTA:

Br. : Ronald Wishton Tafur Díaz

12. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de Octubre de 2021



Mg. Elmer Alberto Chavarri Rojas

			¿se gestionan aumentos de sueldo por cumplimiento de metas?	x		x		x		x		
		Compromiso	¿Te consideras eficiente en el uso de los recursos para el ejercicio de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
			¿Te consideras creativo en el desarrollo de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
			¿cumples con las responsabilidades asumidas?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador comprometido con el logro de objetivos institucionales?	x		x		x		x		
	habilidades	Capacitaciones permanentes	¿tienes el deseo de mejorar laboralmente?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador que se capacita de forma permanente para el desarrollo de tus actividades diarias?	x		x		x		x		
		actualización	¿La entidad realiza capacitaciones en temas relevantes a las acciones y funciones que desempeñas?	x		x		x		x		
			¿tomas las mejores decisiones en casos concretos?	x		x		x		x		

		liderazgo	¿el liderazgo influye en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales?	x		x		x		x		
			¿eres un colaborador involucrado con el ejercicio de tus actividades diarias?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Elmer Alberto Chavarri Rojas



Mg. Elmer Alberto Chavarri Rojas

Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**13. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca.

14. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Gestión Municipal

15. TESISTA:

Br. : Ronald Wishton Tafur Díaz

16. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de octubre de 2021



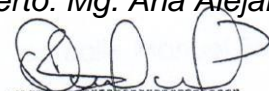
Ana A. RAMOS GÓMEZ
ABOGADO
ICAL 2142

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Gestión municipal	Organización	Coordinación	¿la comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?	X		X		X		X			
			¿la comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?	X		X		X		X			
			¿la administración tiene en clara la estructura jerárquica de la entidad?	X		X		X		X			
		Integración	¿las jefaturas promueven el trabajo en equipo?	X		X		X		X			
			¿el personal se involucra para la realización de actividades?	X		X		X		X			
			¿la entidad promueve la integración de sus colaboradores?	X		X		X		X			
	Dirección	Orientación	¿la entidad capacita a su personal sobre los procesos a seguir para cada actividad?	X		X		X		X			
			¿el direccionamiento está relacionado con el logro de objetivos?	X		X		X		X			
			¿eres un colaborador que orienta de forma adecuada a los usuarios?	X		X		X		X			
		Motivación	¿la entidad motiva al personal para alcanzar metas y objetivos institucionales?	X		X		X		X			
			¿la entidad motiva que el personal se comunique de manera adecuada?	X		X		X		X			
		Toma de decisiones	¿la entidad propicia un clima adecuado para la toma de decisiones?	X		X		X		X			
			¿la entidad brinda las condiciones de infraestructura	X		X		X		X			

			adecuadas para el ejercicio de sus funciones?									
control	Control de calidad		¿la entidad tiene un órgano de control adecuado?	X		X		X		X		
			¿la entidad supervisa el desarrollo de las actividades institucionales?	X		X		X		X		
	Evaluación		¿las áreas realizan inventario de sus bienes de forma adecuada?	X		X		X		X		
			¿la entidad ejecuta el control de calidad al servicio que brinda?	X		X		X		X		
			¿la entidad realiza un control respecto a la responsabilidad de sus colaboradores?	X		X		X		X		
	Cumplimiento		¿la entidad sanciona a sus colaboradores por faltas cometidas por incumplimiento de funciones?	X		X		X		X		
			¿eres un colaborador que cumple de forma eficiente con sus quehaceres diarios?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ana Alejandra Ramos Gonzales

Firma del experto



Ana A. Ramos Gonzales
 ABOGADO
 ICAL. 2142

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**17. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca.

18. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Gestión Municipal

19. TESISISTA:

Br. : Ronald Wishton Tafur Díaz

20. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021



.....
Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión municipal	Organización	Coordinación	¿la comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?	X		X		X		X		
			¿la comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?	X		X		X		X		
			¿la administración tiene en clara la estructura jerárquica de la entidad?	X		X		X		X		
		Integración	¿las jefaturas promueven el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿el personal se involucra para la realización de actividades?	X		X		X		X		
			¿la entidad promueve la integración de sus colaboradores?	X		X		X		X		
	Dirección	Orientación	¿la entidad capacita a su personal sobre los procesos a seguir para cada actividad?	X		X		X		X		
			¿el direccionamiento está relacionado con el logro de objetivos?	X		X		X		X		
			¿eres un colaborador que orienta de forma adecuada a los usuarios?	X		X		X		X		
		Motivación	¿la entidad motiva al personal para alcanzar metas y objetivos institucionales?	X		X		X		X		
			¿la entidad motiva que el personal se comunique de manera adecuada?	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	¿la entidad propicia un clima adecuado para la toma de decisiones?	X		X		X		X		
			¿la entidad brinda las condiciones de infraestructura	X		X		X		X		

			adecuadas para el ejercicio de sus funciones?									
control	Control de calidad	¿la entidad tiene un órgano de control adecuado?	X		X		X		X			
		¿la entidad supervisa el desarrollo de las actividades institucionales?	X		X		X		X			
	Evaluación	¿las áreas realizan inventario de sus bienes de forma adecuada?	X		X		X		X			
		¿la entidad ejecuta el control de calidad al servicio que brinda?	X		X		X		X			
		¿la entidad realiza un control respecto a la responsabilidad de sus colaboradores?	X		X		X		X			
	Cumplimiento	¿la entidad sanciona a sus colaboradores por faltas cometidas por incumplimiento de funciones?	X		X		X		X			
		¿eres un colaborador que cumple de forma eficiente con sus quehaceres diarios?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ana Alejandra Ramos Gonzales



Mgtr. Luz Aurora Saavedra Silva

Firma del experto :



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

21. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes en una Municipalidad de la Región Cajamarca.

22. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Gestión Municipal

23. TESISISTA:

Br. : Ronald Wishton Tafur Díaz

24. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de octubre de 2021

Mg. Elmer Alberto Chavarri Rojas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión municipal	Organización	Coordinación	¿la comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?	X		X		X		X		
			¿la comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?	X		X		X		X		
			¿la administración tiene en clara la estructura jerárquica de la entidad?	X		X		X		X		
		Integración	¿las jefaturas promueven el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿el personal se involucra para la realización de actividades?	X		X		X		X		
			¿la entidad promueve la integración de sus colaboradores?	X		X		X		X		
	Dirección	Orientación	¿la entidad capacita a su personal sobre los procesos a seguir para cada actividad?	X		X		X		X		
			¿el direccionamiento está relacionado con el logro de objetivos?	X		X		X		X		
			¿eres un colaborador que orienta de forma adecuada a los usuarios?	X		X		X		X		
		Motivación	¿la entidad motiva al personal para alcanzar metas y objetivos institucionales?	X		X		X		X		
			¿la entidad motiva que el personal se comunique de manera adecuada?	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	¿la entidad propicia un clima adecuado para la toma de decisiones?	X		X		X		X		

			¿la entidad brinda las condiciones de infraestructura adecuadas para el ejercicio de sus funciones?	X		X		X		X		
control	Control de calidad		¿la entidad tiene un órgano de control adecuado?	X		X		X		X		
			¿la entidad supervisa el desarrollo de las actividades institucionales?	X		X		X		X		
	Evaluación		¿las áreas realizan inventario de sus bienes de forma adecuada?	X		X		X		X		
			¿la entidad ejecuta el control de calidad al servicio que brinda?	X		X		X		X		
			¿la entidad realiza un control respecto a la responsabilidad de sus colaboradores?	X		X		X		X		
	Cumplimiento		¿la entidad sanciona a sus colaboradores por faltas cometidas por incumplimiento de funciones?	X		X		X		X		
			¿eres un colaborador que cumple de forma eficiente con sus quehaceres diarios?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Elmer Alberto Chavarri Rojas



Mg. Elmer Alberto Chavarri Rojas

Firma del experto

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.740	20

VARIABLE 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.772	20

Anexo 4 Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral de los trabajadores permanentes y la Gestión Municipal en una Municipalidad de la Región Cajamarca?	Determinar la relación entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes y la Gestión Municipal en una Municipalidad de la Región Cajamarca.	Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la gestión municipal de una Municipalidad de la Región Cajamarca.	V.1.: Desempeño Laboral	UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIÓN 50 trabajadores permanentes	Enfoque cuantitativo Nivel básico Diseño no experimental Descriptivo, Correlacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Guía de encuesta
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes con el logro de los objetivos en una Municipalidad de la Región Cajamarca? ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes con la organización en una Municipalidad de la Región Cajamarca? ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes con la dirección en una Municipalidad de la Región Cajamarca? ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral de los trabajadores permanentes con el control en una Municipalidad de la Región Cajamarca?	Objetivos Específicos: 1-Identificar el nivel de desempeño Laboral de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca 2-Identificar el nivel de Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca 3-Identificar la relación entre Desempeño Laboral y Organización, Dirección, Control de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca 4-Identificar la relación entre Capacidades, Necesidades, Habilidades y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región	Hipótesis específicas: - Existe relación entre el desempeño Laboral de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca - Existe relación entre el nivel de Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca - Existe relación entre Desempeño Laboral y Organización, Dirección, Control de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región Cajamarca - Existe relación entre Capacidades, Necesidades, Habilidades y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de una Municipalidad en la región	V.2: Gestión Municipal	MUESTRA 50 trabajadores permanentes		Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva y paquete estadístico SPSS

Anexo 5 Formato de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20148260843
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC - BAMBAMARCA	
Nombre del Titular o Representante legal:	SOC. ELOY JOSE SANCHEZ LEIVA
Nombres y Apellidos	DNI:27551262

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desempeño Laboral y Gestión Municipal de los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Ronald Wishton Tafur Díaz	43958568

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Bambamarca, de 2021

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)
SOC. ELOY JOSE SANCHEZ LEIVA
(E) GERENCIA MUNICIPAL

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TAFUR DIAZ RONALD WISHTON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES DE UNA MUNICIPALIDAD EN LA REGIÓN CAJAMARCA", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TAFUR DIAZ RONALD WISHTON DNI: 43958568 ORCID 0000-0001-8433-0928	Firmado digitalmente por: RTAFURD el 11-01-2022 21:59:32

Código documento Trilce: INV - 0512304