



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad  
Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

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

**AUTOR:**

Monja Araujo, Junior Alejandro (ORCID: 0000-0002-6860-2505)

**ASESOR:**

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE — PERÚ

2022

### **Dedicatoria:**

Este trabajo está dedicado a la memoria de mi muy querida y amada madre, siempre te recordaré mamá Teresa “Miss Techí”. Eres y serás mi gran amor y ejemplo de superación. Solo te nos adelantaste.

A mi muy querida hermana Brigitte, te quiero hasta el infinito y siempre podrás contar conmigo, estoy orgulloso de tus logros, mi negrita bonita.

A mi muy querida abuelita Julia por querernos tanto, gracias por acompañarnos todo este tiempo, te quiero mucho.

A mis tíos, tías, primos y amigos por considerarme y estar en todo momento. Los quiero mucho.

A mis padres espirituales Miguel y Soledad, Dios utilizó sus vidas para formar de mi un ciudadano con valores, principios y sobre todo inculcarme el amor a Dios. Los quiero.

Junior Monja

### **Agradecimiento:**

Expresar mi gratitud a Dios por darme la oportunidad de servir a mi comunidad.

A la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote por permitirme realizar este estudio con sus trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal.

Al profesor Mg. Roberto F. por su guía y enseñanzas que me permitieron finalizar con éxito el presente trabajo de investigación.

El autor

## Índice de Contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## Índice de Tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 01	Nivel de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.	19
Tabla 02	Dimensiones de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.	19
Tabla 03	Nivel del Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.	20
Tabla 04	Dimensiones de la Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.	20
Tabla 05	Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión municipal y desempeño laboral	21
Tabla 06	Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión municipal y desempeño laboral	22
Tabla 07	Prueba de hipótesis de la correlación entre planeación y desempeño laboral	23
Tabla 08	Prueba de hipótesis de la correlación entre Organización y desempeño laboral	24
Tabla 09	Prueba de hipótesis de la correlación entre dirección y desempeño laboral	25
Tabla 10	Prueba de hipótesis de la correlación entre control y desempeño laboral	27

## Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 01	Diagrama de dispersión entre gestión municipal y desempeño laboral	21
Figura 02	Diagrama de dispersión entre planeación y desempeño laboral	22
Figura 03	Diagrama de dispersión entre organización y desempeño laboral	23
Figura 04	Diagrama de dispersión entre dirección y desempeño laboral	25
Figura 05	Diagrama de dispersión entre control y desempeño laboral	26

## RESUMEN

El estudio se situó en el departamento de investigación sobre la gestión de políticas públicas, su finalidad fue determinar la correlación entre la Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021. Seleccionándose para el análisis a la unidad de Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal, presentando 50 trabajadores como muestra censal distribuidos en equipos funcionales.

La investigación se ubicó dentro del método hipotético deductivo, el modelo de investigación usado fue básico bajo una perspectiva cuantitativa. Siendo el diseño aplicado no experimental porque no hubo manejo intencional sobre las variables del estudio, con diseño transversal.

Se hizo uso de la encuesta para recabar datos e información y así mismo los cuestionarios en escala de Likert fueron las herramientas aplicadas que posteriormente se les realizó el análisis de confiabilidad, finalmente fueron aprobados mediante juicio de expertos, la confiabilidad se determinó usando el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados demostraron una alta relación estadísticamente significativa ( $r_s = 0,737$ ,  $p < 0.05$ ), entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

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

## ABSTRACT

The study was located in the research department on the management of public policies, its purpose was to demonstrate the correlation between Municipal Management and the Labor Performance of the Servants of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2021. The unit was selected for analysis. Department of Social Programs and Neighborhood Participation, presenting 50 workers as a census sample distributed in functional teams.

The research was located within the hypothetical deductive method, the research model used was basic from a quantitative perspective. The applied design being non-experimental because there was no intentional handling of the study variables, with a cross-sectional design.

The survey was used to collect data and information and likewise the Likert scale questionnaires were the applied tools that were subsequently performed the reliability analysis, finally they were approved through expert judgments, the reliability was determined using the statistic of Cronbach's alpha reliability.

The results showed a high statistically significant relationship ( $r_s = 0.737$ ,  $p < 0.05$ ), between municipal management and job performance in the Sub-management of Social Programs and Neighborhood Participation of the district municipality of Nuevo Chimbote.

**Keywords:** Municipal management, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas en el mundo, la gestión municipal es trancedental ya que es el organismo del estado mas cercano al ciudadano, una buena gestión municipal conlleva a una mejora en la efeciencia del desempeño de sus servidores municipales.

Según Borisova T. (2018), en su investigación, habla de los cambios importantes en la economía que afectan no solo a industrias o sectores individuales, sino también a municipalidades y regiones en su conjunto. La formación de nuevos sectores de la economía y la modernización de los existentes mediante el advenimiento de tecnologías de la información avanzadas requieren el desarrollo de nuevas herramientas para la preservación y el desarrollo del capital del conocimiento. Los gobiernos estatales y municipales deben jugar un papel protagónico en estos procesos. En el estudio realizado por Brink E., Wamsler C., y Adolfsson M. (2018), se afirma que la participación de los gobiernos de las ciudades en el sector intersectorial a menudo se considera una condición clave para la transformación social sostenible. Sin embargo, la evidencia empírica es escasa.

Según Candia (2012), realizando un análisis de la gestión municipal que presenta por ejemplo, en Chile, revelaron la importancia de la competitividad como predominante para su desarrollo, se logró comprobar la existencia de áreas donde las municipalidades afronten aquellos aspectos que restringen su labor y el beneficio de las oportunidades que representa fortalecer procesos.

De acuerdo a Rivera (2018), el desempeño laboral se ve ligado a una buena gestion municipal, según un estudio realizado en Lima revela que existen realidades que demuestran la relación positiva y significativa, existente entre la gestión municipal y el desempeño laboral, lográndose corroborar que la gestión municipal eficiente no debería ser sobredimensionada, intrusiva o gigantesca, por lo contrario en defensa del bien común.

Existe una mala practica dentro de las gestiones municipales que radica en

el proceso de seleccionar al personal idoneo en las diferentes áreas, en donde el virtual alcalde incorpora a su gestión personal no idoneo recomendado, sin experiencia o sin cumplir el perfil mínimo que pide el TRD. Conllevando a un desempeño laboral no óptimo en perjuicio del ciudadano que hace uso de los servicios en las municipalidades.

En el Perú la gestión municipal se basa en normas emitidas por el Estado, a su vez se ve envuelta en los conceptos de la teoría sobre la administración en general. La efectividad de los servicios se ven reflejados por una buena o mediocre gestión municipal. Es fundamental que la gestión municipal sea eficiente para responder a las necesidades de los vecinos, el buen desempeño laboral de los servidores públicos brindará eficacia al brindar los servicios.

La municipalidad del distrito de Nuevo Chimbote no es ajeno a la mejora constante de su gestión ya que esto repercute en el buen desempeño de los servidores municipales. Por esta razón se eligió aplicar la investigación en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote que cuenta actualmente con una población mayor a 200.000 residentes (Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017).

Ante lo mostrado, se planteó el siguiente problema de investigación, ¿Cuál es la relación entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021?

Se justifica la investigación en lo teórico porque aportará conocimientos sobre la gestión municipalidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, así mismo contribuirá en las próximas gestiones municipales con conocimientos para desarrollar sus gestiones y así poder minimizar la falta de desempeño por parte de los servidores, promoviendo el debate respecto a las normas de municipales que garantizarían gestiones con desempeño eficiente.

En lo metodológico permitirá brindar aportes para la metodología de la

investigación, así tenemos que pondrá a disposición de otros investigadores herramientas para el acopio de datos confiables y validaciones referente a la gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores en las municipalidades. Así mismo brindara conclusiones que podrían ser tomados en cuenta en futuras investigaciones. En lo social dará a conocer a la ciudadanía los resultados y conclusiones. Se formularán recomendaciones que permitirán evaluar y brindar aportes para futuras gestiones municipales.

Respondiendo al problema de investigación, se manifestó la siguiente hipótesis general: Se evidencia una correspondencia significativa entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

El principal objetivo es determinar la relación existente entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021. Los objetivos específicos considerados son:

Identificar el grado de la gestión municipal en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

Determinar el grado del desempeño laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

Establecer el grado de vinculación entre la planeación de la gestión Municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

Determinar la vinculación entre la organización de la gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

Identificar la vinculación entre la dirección de la gestión municipalidad y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

Determinar la vinculación entre el control de la gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Abubakar N. y Shrestha R. (2020), el sector público, como todos los demás sectores de la economía, se ha visto afectado por la digitalización. Los gobiernos se ven obligados a repensar sus modelos operativos y su lógica empresarial. La digitalización brinda a las organizaciones nuevas formas de crear, capturar y agregar valor al tiempo que asegura nuevas interrelaciones. Mientras que Abrahamsson C., Lilja J. y Hedlund C. (2017), afirman que las iniciativas de gestión de calidad están muy extendidas en el área metropolitana sueca. Sin embargo, las prácticas actuales utilizadas para comprender la creación de valor en las ciudades tienden a centrarse en gran medida en el uso de enfoques numéricos y cuantitativos.

Rivera (2018), publicó su estudio con el objetivo de establecer la correspondencia existente entre la Gestión Municipal y el desempeño laboral. La población evaluada estuvo comprendida por 150 servidores, mientras que la muestra estuvo comprendida por 108 servidores, evaluándose mediante el diseño descriptivo, correlacional y transversal. Determinándose una correspondencia estadísticamente significativa, alta ( $r_s = 0.864$ ,  $p < 0.05$ ) y además directamente proporcional, entre Gestión Municipal y el desempeño laboral en el municipio del distrito de Ate – Lima.

Según Borisova T. (2019), examinar los problemas de implementación del sistema de gestión de calidad en el campo de la gestión municipal y estatal es una necesidad objetiva de los gobiernos estatales y municipales centralizados, comprometidos con incrementar la competitividad de todos los actores de la actividad económica de la región. En su estudio los autores Shlychkov V. V., Kiyamov I. K., Khasanova A. S., Kulish S. M. y Nestulaeva D. R. (2017), examinan los aspectos teóricos y científicos, básicos aplicados en la gestión municipal y estatal de Rusia, y la gestión "práctica" como un método distinto de la gestión del impacto utilizado por todos los niveles de gobierno estatales y locales

Según Ramzaev V.M., Khaimovich I.N. y Chumak V.G. (2016), su objetivo de investigación fue desarrollar modelos de gestión y métodos de ayuda de decisiones basadas en la prevención de la competitividad de los territorios. Porque los

resultados concretos incluyen una mejor calidad y rapidez en la toma de decisiones sobre el gobierno de los territorios a partir de modelos predictivos del desarrollo regional.

De acuerdo con Casiano-Inga y Cueva-Vega (2020), en su estudio determinaron la autonomía entre el nivel de conocimiento y confianza que tienen los habitantes de Chachapoyas con referencia al gobierno municipal. Haciéndose uso de un formulario, se concluyó que la gestión municipal presente tiene un nivel bajo de confianza y conciencia sobre los servicios brindados.

De la Torre (2014), dijo en su estudio sobre la reforma del ayuntamiento y fortaleza de la gestión de los mandos municipales en México, conllevaron a estudiar y conocer las permutas de la reforma municipal del año 1983 que permitiendo fortalecer y dar inicio a la dirección de los mandos de los ayuntamientos en México utilizando una muestra de 23 alcaldes, 26 regidores y 7 secretarios del ayuntamiento, mediante el diseño descriptivo transversal. Siendo una de sus conclusiones que en México se halló una vasta diversidad tanto en términos del tamaño territorial y de ciudadanos, de tal modo que el común denominador arrojó un elevado inframunicipalismo. Esto se debe tener en cuenta cuando se analiza la competencia de la gestión.

De acuerdo con Chacón (2016), la actual Gestión Pública requiere una renovada administración pública, en el que las destrezas particulares vayan más allá de las particularidades formales, teniendo con mayor importancia los caracteres de liderazgo, pero sobre todo liderazgo transformacional.

Según Flores-Alvarado, Huanca-Frías, Quispe-Ticona y Apaza-Justo (2021), encontraron la correspondencia acerca del rendimiento laboral y su relación con la planificación de los colaboradores de la empresa Cineplanet S.A. en Juliaca, 2019. Se utilizó a 110 trabajadores de la compañía Cineplanet S. A. Juliaca y con una muestra de 86 trabajadores de la compañía mencionada. Los resultados arrojaron en cuánto al liderazgo para el progreso organizacional mostró que un (9,3%) es muy malo y un (0,0%) es muy bueno, mientras que para el modelo de desarrollo

empresarial mostró que (2.3%) es muy malo y un (24,4%) es muy bueno, el patrón de estimación indica que un (15,1%) es muy malo y un (2,3%) es muy bueno, en cuanto a la función de empleo se observa que un (5,8%) es muy malo y un (4,7%) es muy bueno, y en compensación se observa que un (19,8%) es muy malo y un (3,5%) es muy bueno. Se concluyó que el nivel de confianza fue del 95%, en donde se acepta H1, demostrando que se encuentra relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la compañía Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019. Concluyendo que a mayor rendimiento laboral mayor será la planificación.

En el 2019, Cancio en su estudio tuvo el objetivo y la meta de establecer la correspondencia existente entre calidad de servicio y gestión administrativa, participaron 911 alumnos y 350 administrativos, fueron elegidos al azar, basado en la teoría de la muestra probabilística; se manejó un cuestionario para la recaudación de información. Se mostró la presencia de una correspondencia entre las variables; se concluyó que ejecutar sondeos usando encuestas concernientes a la calidad de servicio es provechoso para la universidad ya que con ello lograrán establecer sus flaquezas y lograrán fortificarlos o variarlos para su mejora, y de esta manera obtener la credibilidad de sus usuarios.

Según Tasayco (2017), en su investigación acerca de la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral dentro de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables realizado en Lima, 2016", el objetivo principal fue hallar la vinculación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016. La población fue de 900 trabajadores y el tamaño de muestra fue de 270 servidores. Realizándose una encuesta y como herramienta se emplearon 2 cuestionarios en escala de Likert. Descubriéndose una vinculación significativa e importante entre la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral, teniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,804, y con un nivel de significancia 0,000 lo que evidenció un alto nivel de relación entre las variables.

Quispe (2021), en su estudio a 90 trabajadores de la municipalidad Distrital de Palca, buscó la correspondencia de las variables Gestión Municipal y el

Desempeño Laboral. Se tuvo como resultados una vinculación entre las variables, se alcanzó correlación positiva considerable, porque el Rho de Spearman es 0.558, el cual se encuentra entre el rango 0.51 a 0.75, las variables mostraron una relación directa, esto quiere decir que a un aumento de la gestión municipal mayor el desempeño laboral.

Serpa (2018), en su estudio los municipios, dice que para que puedan efectuar sus Competencias Municipales, tienen que tener una política general donde toda Administración Pública, decide, libremente o de manera contraria, explícitos temas acerca de la orden legal y de administración. Ofreciendo una correcta atención a los ciudadanos en todos los servicios públicos locales.

Según Lluncor M., Cacho Revilla A., Zegarra W. y Olano D. (2021), en su estudio sobre la evaluación de la habilidad del servidor como un elemento importante en su productividad en los diferentes puestos de las organizaciones. Demostrando que los trabajadores públicos o privados son profesionalmente competentes, pero es fundamental que el alto mando de la organización continúe implementando evaluaciones constantes hacia los trabajadores, así como la implementación de programas de capacitación en competencias que ayuden a reforzar las sapiencias y habilidades de los buenos trabajadores.

De acuerdo con Cota y Rivera (2016), afirmaron que capacitar a los empleados mejora el perfeccionamiento de aptitudes y la motivación los mantiene en sus trabajos y creando una atmósfera de trabajo limpio. Buchele (1977), señaló que la dirección implica organizar, motivar e influenciar a los trabajadores, así de esta manera ejecuten tareas principales. Para la dirección es muy importante tener en cuenta el tiempo y la relación.

Según Kalinichenko L., Urzha O., Adamskaya L., Evstratova T. y Medvedeva N. (2021), el propósito del estudio es diagnosticar la práctica e introducir nuevos estándares legales y tecnologías digitales al gobierno municipal; De esta manera, se propone implementar activamente la digitalización sistemática del gobierno estatal y municipal bajo el gobierno central. Las nuevas tecnologías digitales se consideran la base científica y de información necesaria para aumentar la eficiencia

de la gestión local.

Según Borisova T. (2019), el sistema de gestión de la calidad aprobado puede ser un sistema de gestión de la calidad (SGC) establecido en el modelo de la norma internacional ISO 9001:2015. La implementación del SGC permitirá formar una retroalimentación, estabilizarse con los consumidores y aumentar la eficiencia de estos, asegurando al mismo tiempo el desarrollo del personal. La aplicación integrada de varias otras normas ISO también es posible para optimizar los procedimientos de seguimiento y evaluación para la satisfacción del cliente.

De la Cruz (2019), en su estudio demostró el valor de la administración municipal y su dependencia en la incidencia de los procedimientos administrativos. El modelo de estudio usado fue básico y con un diseño correlacional descriptivo, la población fue de 32 servidores. Se empleó la técnica de la encuesta.

Alarcón (2019), en su estudio sobre la gestión municipal y el reclutamiento de personal en donde se determinó que son variables independientes y que no existe relación estadística significativa. Las percepciones de los encuestados mostraron que existe un nivel poco eficiente en la gestión municipal.

Según Bautista Cuello R., Cienfuegos Fructus R. y Aquilar Panduro J. D. (2020), el desempeño laboral son los actos y comportamientos realizados por los empleados que ayudan a lograr los objetivos establecidos en función del triunfo empresarial.

Además, Jara, Asmat, Alberca y Medina, (2018) establecen que la mayoría de las organizaciones para un excelente desempeño en el trabajo se requiere de: 1) recursos físicos, como capital de trabajo, instalaciones operativas, equipos, etc. 2) recursos técnicos, que abarcan la administración. 3) talento humano, es decir el perfeccionamiento y desarrollo de los métodos con la participación de mayor número de variables.

Silva (2018), su objetivo fue establecer si existe un vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la muestra fue de 100 servidores



administrativos de la Municipio del distrito de Santa Anita. Se evidenció la importante relación directa y significativa de  $r= 0.960$ , siendo una correlación muy alta (Rho Spearman) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 menor que ( $p < 0.05$ ).

Blas (2017), su principal meta fue estar al tanto de los modelos de liderazgo y la correlación que guarda con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa. Su población de estudio fue de 22 trabajadores. Afirmándose que el modelo autoritario y democrático, es lo que predomina en la gerencia. Siendo el nivel regular de tolerancia. Mientras que los servidores del área tienen un desempeño laboral medio. Los resultados obtenidos afirman la relación significativa entre la forma del liderazgo y el desempeño laboral de los servidores.

Según Tylchyk *et al.* (2017), la esencia de la actividad administrativa proviene de la historia del establecimiento del Servicio Tributario y abarca las tareas de control, registro y aplicación de la ley. Las disposiciones teóricas sobre la esencia y los tipos de la actividad de gestión administrativa de las autoridades de control en el área tributaria deben basarse en un profundo análisis teórico y legal de los conceptos y doctrinas existentes y su comparación con los desarrollos actuales en el desempeño de las autoridades de la administración pública que realicen actividades similares.

Según Huergo (2004), la labor de gestionar abarca en totalidad a la entidad, como: las conexiones adyacentes de jerarquía, la conexión interna en la forma en que se propicia o instaure los vínculos dentro del trabajo, así como las colectividades y en la serie de opciones que se incorporan al momento de trabajar con otras entidades. Es decir, también abarca administración que brinda funciones y labores específicas para cada colaborador y área de trabajo.

Según Camus, Dávila y Bardales (2021), su objetivo fue establecer las características de la gestión municipal para generar condiciones socio sanitarias, concluyo que la municipalización de la salud y educación aún no se alcanza en réplica en la gestión territorial.

De acuerdo con Chiavenato (2007), afirma sobre el rendimiento de los colaboradores: “Son el conjunto necesario de habilidades adoptadas por el gobierno para reclutar, construir y evaluar el desempeño”. Mientras que, según Perea R., Hernández L. y Hoz G. (2012), el performance es el auténtico proceder de los colaboradores, que abarca lo profesional y técnico, así como en las interrelaciones entre los colaboradores.

Bastidas y Pisconte (2008), afirman que la conformación de la gestión municipal es por las operaciones según las normas para los gobiernos locales y que son realizadas por los representantes municipales para el bienestar de la población y el cumplimiento de los propósitos impuestos por el gobierno central.

Chiavenato (2002), proponía que el control implica dos procesos: el conducir que ayuda a ver y guiar a la diligencia propicia para el acatamiento durante el rendimiento según la ocupación para un fin propuesto. Y la supervisión ayuda a la validación de las metodologías y establecer los potenciales cambios de los objetivos en un período señalado de esta manera la operación no aqueje la obtención de los objetivos del mandato.

De acuerdo a Rodríguez y Pose (2008), sostiene que el crecimiento de la economía local se puede determinarse, como indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un trabajo de progreso interactivo que promueve a los actores públicos y privados de una zona cumplan con sus las alianzas, permitiendo el planteamiento y ejecución en marcha de la táctica para el progreso en base a los diversos bienes y ventajas de la zona.

Según Vásquez (2009), el Desarrollo Económico Local (DEL), tiene por objetivo el promover la actividad económica en el proceso participativo mediante la generación de coaliciones entre los actores públicos y privados de un espacio determinado. Este proceso demanda del diseño y la implementación de un plan de mejora continua, haciendo uso de los capitales locales, el progreso e impulso de las competencias del mundo globalizado. Así de esta manera, el bosquejo y el añadimiento de diversos rumbos de DEL reconocen la importancia de hallar resultados adecuados y llevaderos según las exigencias de la zona. Este concepto

se deduce que se trata de cambios para el desarrollo económico y cambios estructurales para mejorar la vida de los civiles.

Chiavenato (2006), dice que los orígenes del recorrido de la tradición de la humanidad, durante el siglo xix la población era totalmente diferente. Las entidades eran escasas y pequeñas, prevalecían las oficinas pequeñas compuestas por trabajadores independientes, de pequeños institutos, de profesionales independientes. Las entidades y su gestión administrativa es un capítulo que comenzó desde el siglo xx, germinó y explotó un progreso de gran apogeo e innovación ocasionando que las entidades deban administrarse correctamente para ser más eficientes.

Según la Gran Enciclopedia Rialp (1981), de acuerdo al latín la etimología de la palabra municipio deriva de dos vocablos *munus* y *capere* que quiere decir “tomar cargas”, que hace referencia a los tributos romanos que concedían derechos. Y debido al acelerado crecimiento de los territorios romanos el envío de colonos hacia dichos territorios se vio obstaculizado, por ello las ciudades conquistadas obtuvieron los derechos romanos y con ello gravámenes tuvieron que pagar las “cargas”. Los *municipium* surgieron y los que los habitaban eran *munícipes*.

La independencia económica, es la facultad que permite disponer de capital y presupuesto. Las áreas donde se realiza el desembolso están orientadas al menester de los ciudadanos. La independencia de gestión administrativa, es la facultad organizativa para el cumplimiento de objetivos y realización de tareas en relación a la economía y comunidad. Todo esto está regido por la Ley Marco del Presupuesto Participativo a partir del 2003.

Según SISMAP (2016), dice que la gestión municipal son todas las labores que se elaboran para lograr los propósitos y las metas propuestas en correspondencia a la sistematización de los trabajos anuales. El valor de los recursos humanos para suministrar resultados en favor de las carencias que tienen los pobladores.

Las dimensiones de la gestión municipal abarcan cuatro puntos importantes, como: Planeación, organización, dirección y control.

La planeación según Chimbo y Lozano (2012), es la que se encarga y busca lograr, guiar, que se debe hacer, como lograrlo y en qué tiempo. Mientras que la organización de acuerdo con Robbins (2004), señala que es la capacidad de organización de la gerencia, además provee de tiempo y bienes al desarrollo de la administración de acuerdo al progreso institucional. A diferencia de la dirección Solórzano (2015), menciona que se trata la relación que supervisa a los trabajadores en las diversas diligencias, motivada a que los trabajadores realicen acciones con resultados a corto y mediano plazo. Finalmente, menciona como control al proceso administrativo que se fundamenta en evaluar y poder mejorar el trabajo individual con la intención de velar por el progreso de las acciones para alcanzar los objetivos de las entidades y organismos.

El desempeño laboral es definido por Chiavenato (2009), como: “el desarrollo que cuantifica el rendimiento del trabajador, refiriéndose al estándar en que este cumple en su trabajo”. También se denomina como un procedimiento que inspecciona el rendimiento del trabajador con el objetivo de estimar cuantitativamente su participación para lograr alcanzar los objetivos del sistema administrativo.

La evaluación de desempeño humano según Chiavenato (2011), afirma que difiere de una persona a otra y de las situaciones (internas y externas) que lo rodean, condicionan e influyen en él, se estima las sapiencias, habilidades y destrezas de las personas y así mismo su relación costo-beneficio, que indica si el trabajo ejecutado ayudará a lograr el objetivo. Esta evaluación de desempeño difiere en nombre según la institución que se aplica, como: evaluación de trabajadores, evaluación de méritos, informe del progreso laboral, evaluación para conocer la eficiencia laboral entre otros.

La evaluación del desempeño laboral de acuerdo a Mondy y Noe (2005), abarca una técnica de indagación y apreciación del trabajo de los trabajadores de manera individual o por equipos.

En cuanto a los objetivos de la valoración del desempeño Chiavenato (2011), considero que en la evaluación del desempeño los objetivos fundamentales se pueden clasificar en tres periodos: 1) valorar el potencial humano, mediante el

talento que manifiesta el trabajador en el puesto asignado, 2) el recurso humano como una ventaja competitiva, 3) dar al personal la oportunidad de participar y crecer generando el logro de sus metas personales y así mismo como los de la institución.

Las evaluaciones de desempeño de acuerdo con Mondy *et al.* (2010), generan beneficios legítimos, por ello los jefes deberían conocer estos indicadores. Estas evaluaciones tienen por objetivo la optimización y perfeccionamiento del actual escenario.

Por todo lo anterior expuesto en la presente investigación se valorará al desempeño a través de sus componentes – dimensiones, los cuales son tres, cada dimensión está sustentada por Mondy *et al.* (2010):

En primer lugar, está el cumplimiento, que, de acuerdo a Torres (2012), el sistema presente en las empresas públicas y privadas, dice que el personal requiere conservar habilidades y actitudes que les permitan respaldar el término de las diligencias y así como el éxito de los fines. Por ello es necesario tener el personal adecuado para cada puesto de trabajo, así mismo deben tener una mentalidad de dar lo mejor para la institución o empresa. De esta manera lograremos que los altos niveles de responsabilidad faciliten la permanencia de las habilidades colectivas generadas y las ventajas persistentes y sostenibles para que la institución o empresa sea competitiva.

La segunda dimensión es la disciplina que según Goñi (2020), es el conjunto de estrategias forma a la disciplina y permite integrar un modelo de comportamiento para la socialización y el aprendizaje.

La tercera dimensión abarca las relaciones interpersonales que según Lapeña (2012), son aspectos transcendentales que permiten prosperar y optimizar el rendimiento laboral y Ríos (2019), indica que las relaciones interpersonales es una habilidad que se debe mantener en constante desarrollo y perfeccionamiento. De acuerdo a múltiples investigaciones afirman que las relaciones interpersonales garantizan un buen clima laboral e influye sobre el desempeño del trabajador.

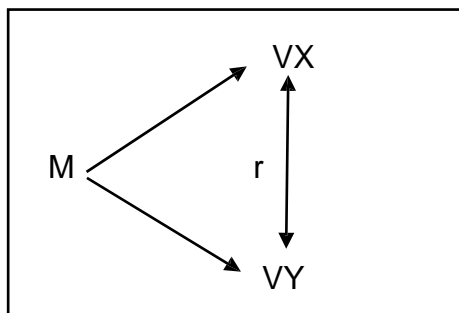
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Vargas (2009), la investigación es de modelo básico porque busca relaciones entre variables, este tipo se encarga del asunto de investigación sin tener en recuento un afán adyacente, partiendo de sus resultados y descubrimientos, se consiguen hallar productos noveles y progreso científico.

Con respecto al diseño del estudio, es no experimental porque no habrá un manejo premeditado de las variables de investigación, el análisis se realizó sobre la base del entorno sin modificar. También es transversal debido a que toda la pesquisa recabada se dió en un tiempo definido y correlacionado porque se buscó el grado de correlación existente entre las dos variables de conveniencia en una única e igual muestra de sujetos.

Diagrama del diseño de investigación correlacional:



Leyenda:

M = Es la muestra donde se efectúa el estudio, es decir en un grupo de servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

VX = Medición de la variable Gestión Municipal

VY = Medición de la variable Desempeño Laboral

r = Correlación entre VX y VY hace mención a la posible relación existente entre las variables en estudio.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1 Definición operativa de la gestión Municipal.

Según SISMAP (2016), la definición operacional sobre la administración de la Municipalidad hace referencia al conjunto de acciones y procesos que indican como medir la variable o las variables de un estudio o investigación.

En el Municipio de Nuevo Chimbote en el 2021, la administración está determinada mediante aspectos e indicadores, que fueron analizados mediante formularios aplicados a los servidores públicos en cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control. Los 30 ítems que posee el formulario fue evaluado mediante la escala Likert, teniendo escalas de calificación: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca hora (1).

Variable 2 Definición operacional del desempeño laboral.

Según Robbins y Judge (2013), las organizaciones solo consideran la forma en que los servidores ejecutan sus labores y estas tienen una descripción del puesto de trabajo.

La variable de desempeño laboral, se basa de acuerdo al cargo de su extensión de los que se obtienen los indicadores en este estudio, los cuales están comprendidos por 15 ítems que serán indagados aplicando un formulario a manera de encuesta, a los servidores en tres dimensiones: Cumplimiento, disciplina y relaciones interpersonales, con sus índices correspondientes y los 15 ítems del formulario fueron medidos mediante la escala Likert trabajados mediante los indicadores: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

### **3.3. Población**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población

lo conforma una agrupación de personas que se encuentran determinadas de todo el conjunto.

La Población censal estuvo conformada por 50 trabajadores de la Sub Gerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote (MDNCH), 2021.

### **Criterios de inclusión**

Los criterios de inclusión, son:

- Servidores de la Sub Gerencia de Participación Vecinal y Programas Sociales de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- Administrativos con conocimiento de herramientas informáticas.
- Personal de Turno

### **Criterios de Exclusión**

Loa criterios de exclusión usados, abarcan:

- Administrativos sin conocimiento de herramientas informáticas
- Trabajador que se encuentre de vacaciones.
- Trabajador contratado hace menos de tres meses.
- Trabajador con día libre.
- Trabajador con permiso.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Aarflot J. (2019), ha aumentado la presión sobre las organizaciones como los municipios, para que sean más flexibles y encuentren nuevas formas de trabajar y recolectar datos. El uso tecnológico de software es una solución potencial y una nueva forma de trabajar en proyectos.

Según Arias (2012), el método es el proceso y la forma de conseguir información o datos. En la investigación se utilizó el método de



recolección de datos denominada encuesta. De acuerdo a Corral (2010), estos son los métodos básicos para obtener información primaria cuantitativa y cualitativa en la investigación. Entre los instrumentos usados por dicho método, tenemos: los formularios o cuestionarios, entrevistas y formatos observacionales.

Para recolectar los datos de este estudio se utilizó la herramienta del cuestionario, es por ello que se administró dos cuestionarios con escala tipo Likert a la muestra de servidores.

La investigación dispondrá dos cuestionarios, uno sobre Gestión Municipal y otro para el Desempeño Laboral, con los siguientes detalles:

El formulario sobre la Gestión Municipal contó con 30 preguntas basadas en las dimensiones definidas durante la operacionalización, incluyendo una escala ordinal representada por sus rangos o categorías: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

El formulario sobre el Desempeño Laboral contó con 15 preguntas basadas en las dimensiones especificadas de la operacionalización, comprendiendo la escala ordinal, representada mediante rangos o categorías: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

### **Validez**

La validez se obtuvo mediante la ejecución del modelo de juicio de expertos, con la evaluación de tres peritos en el tema investigado, quienes emitieron sus juicios a través de la conformación de la matriz de validez.

### **Confiabilidad**

La fiabilidad de las herramientas se realizó a través de la

implementación del alfa de Cronbach, mediante un cuestionario modelo que forjará la conexión y coherencia de la herramienta propuesta, que debe estar guiada por un resultado  $> 0.70$ .

Para instaurar la confiabilidad del instrumento como la prueba de Desempeño Laboral y la prueba de Gestión Municipal se empleó una prueba piloto a 15 colaboradores; Luego, los resultados se realizaron de acuerdo con los procedimientos del método Alpha de Cronbach, citado por Hernández *et al.* (2014), el cálculo de confiabilidad obtenido por la herramienta de Gestión Municipal:  $\alpha = 0.969$  y la herramienta de Desempeño Laboral:  $\alpha = 0.916$ , este resultado, con base en la tabla de evaluación e interpretación se toma como una confiabilidad excelente, determinó que la herramienta brinda la confiabilidad imprescindible para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Con las herramientas confiables y debidamente validadas, se solicitó el permiso de la Municipalidad del distrito de Nuevo Chimbote en aras de poder aplicar los cuestionarios sobre Gestión Municipal y Desempeño Laboral a los trabajadores de la Sub Gerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal. A la finalización de la recopilación de información, se usó una base de datos codificada para el procesamiento apropiado mediante el software que proporcionó las tablas y los gráficos oportunos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método que se utilizó en este estudio fue el método hipotético deductivo. Según Bernal (2010), alega que el método es parte de un proceso que comienza con afirmaciones hipotéticas y busca rebatir las conjeturas, extrayendo conclusiones que deben ser consistentes con la realidad.

El desarrollo del examen de datos se realizó mediante el programa

estadístico SPSS V26 y Excel. Utilizando estadística descriptiva, los resultados se mostrarán mediante tablas de frecuencia y diagrama de dispersión. La estadística inferencial, o prueba de hipótesis, se utiliza para probar conjeturas, que se realizan de acuerdo con los siguientes criterios:

**Formulación de la hipótesis estadística.**

Ho: (Formular la hipótesis nula)

H1: (Formular la hipótesis de investigación)

**Nivel de significación.**

El nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Regla de decisión.**

El nivel de significación "p" es menor que  $\alpha$ , rechazar Ho

El nivel de significación "p" no es menor que  $\alpha$ , no rechazar Ho

**Prueba estadística.**

La prueba estadística se basará en el Rho de Spearman, por el tipo de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación usó como instrumento el cuestionario de manera anónima. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software IBM SPSS Statistics 26 y Excel 2016.

El estudio obtuvo el respectivo permiso proporcionado por la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote. Asimismo, se mantuvo: el anonimato, la consideración, el respeto de los encuestados.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 01

**Nivel de la Gestión Municipal de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0
Regular	4	8
Buena	46	92
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

En la tabla 01 se mostró que el 92.0% (46) de los encuestados indicaron que la Gestión Municipal es buena, luego el 8% (4) mencionaron que el nivel es regular y ninguno indicó que el nivel fue malo.

Tabla 02

**Dimensiones de la Gestión Municipal de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

Dimensiones	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	8	16	7	14	6	12	11	22
Buena	42	84	43	86	44	88	39	78
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

En la tabla 02 la dimensión dirección presentó el mayor porcentaje 88% (44) de encuestados en el nivel bueno, seguido de la dimensión organización con el 86% (43) de los encuestados y en todas las dimensiones ninguno indicó el nivel malo.

**Tabla 03****Nivel del Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Baja	0	0
Regular	2	4
Alta	48	96
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

La tabla 03 mostró que el 96% (48) de los encuestados, tuvo desempeño laboral alto, luego el 4% (2) el nivel fue regular y ninguno tuvo nivel bajo.

**Tabla 04****Dimensiones del Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Cumplimiento</b>		<b>Disciplina</b>		<b>Relaciones Interpersonales</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Baja	2	4	0	0	0	0
Regular	4	8	3	6	0	0
Alta	44	88	47	94	50	100
Total	50	100	50	100	50	100

En la tabla 04 mostró un mayor porcentaje la dimensión relaciones interpersonales con un 100% (50) tuvo nivel alto, seguido de la dimensión disciplina con un 94% (47) tuvo nivel alto y la dimensión cumplimiento obtuvo el 4% (2) con nivel bajo.

**Tabla 5**

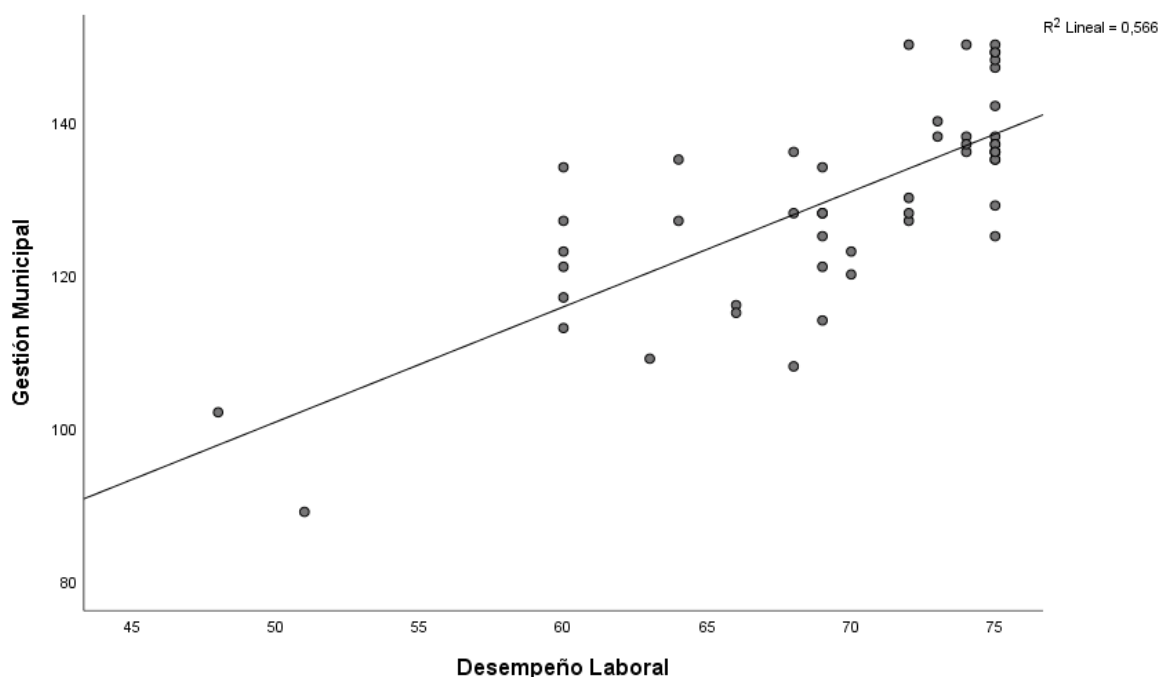
***Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión municipal y desempeño laboral***

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Gestión municipal	.535	50	.000
Desempeño laboral	.540	50	.000

Ho: Los datos desarrollaron una distribución normal

Ha: Los datos no desarrollaron una distribución normal

La tabla 05 mostró la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (tamaño de muestra mayor que 30) y según los p-valor de las puntuaciones de gestión municipal y desempeño laboral fueron menores a 0.05, se descartó la hipótesis nula (Ho) y se admitió la hipótesis alterna, es decir los datos de ambas variables no desarrollaron una distribución normal. Es así como se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para evaluar la correlación.



**Figura 1**

**Diagrama de dispersión entre gestión municipal y desempeño laboral**

En la figura 01 se evidenció que la nube de puntos tiene una tendencia creciente,

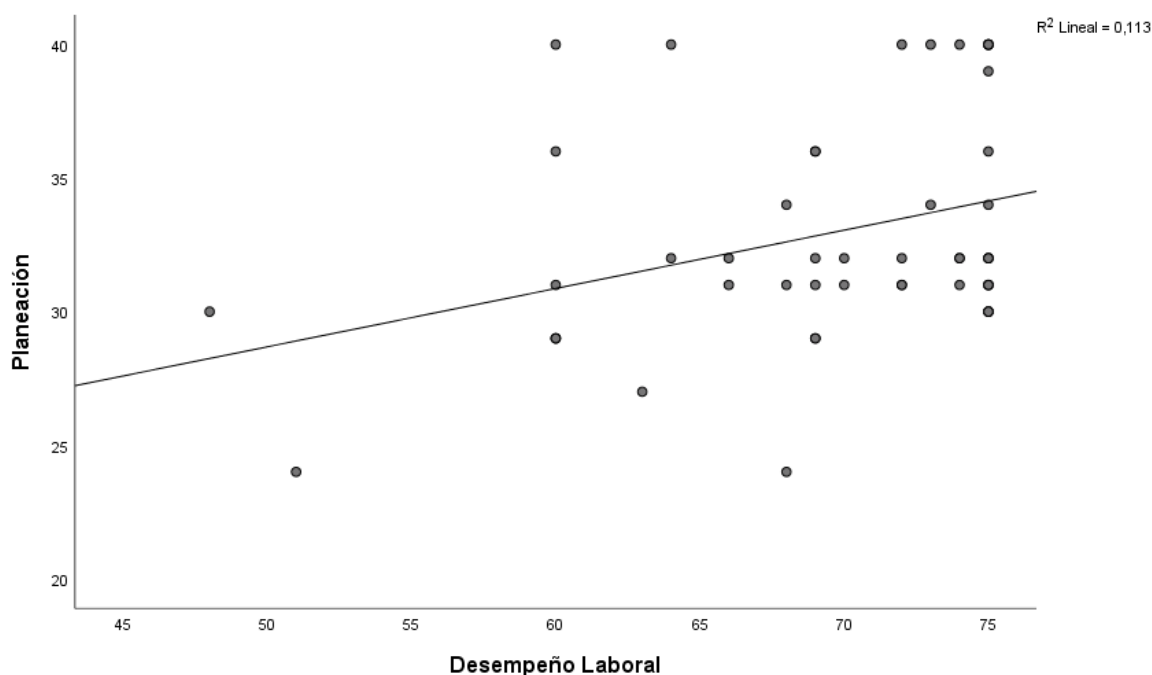
es decir se puede mencionar que la correlación fue positiva entre gestión municipal y desempeño laboral de los servidores en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote.

**Tabla 6**  
**Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión municipal y desempeño laboral**

	Rho de Spearman	Desempeño Laboral
<b>Gestión Municipal</b>	Coefficiente de correlación	.737**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.000

**Nota:**  $\rho$ =Coeficiente de correlación, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 06 mostró una correlación positiva alta (0.737) con respecto a la gestión municipal y desempeño laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) fue inferior a 0.01 por lo que se descartó la hipótesis nula, la correlación encontrada es altamente significativa.



**Figura 2**

**Diagrama de dispersión entre planeación y desempeño laboral**

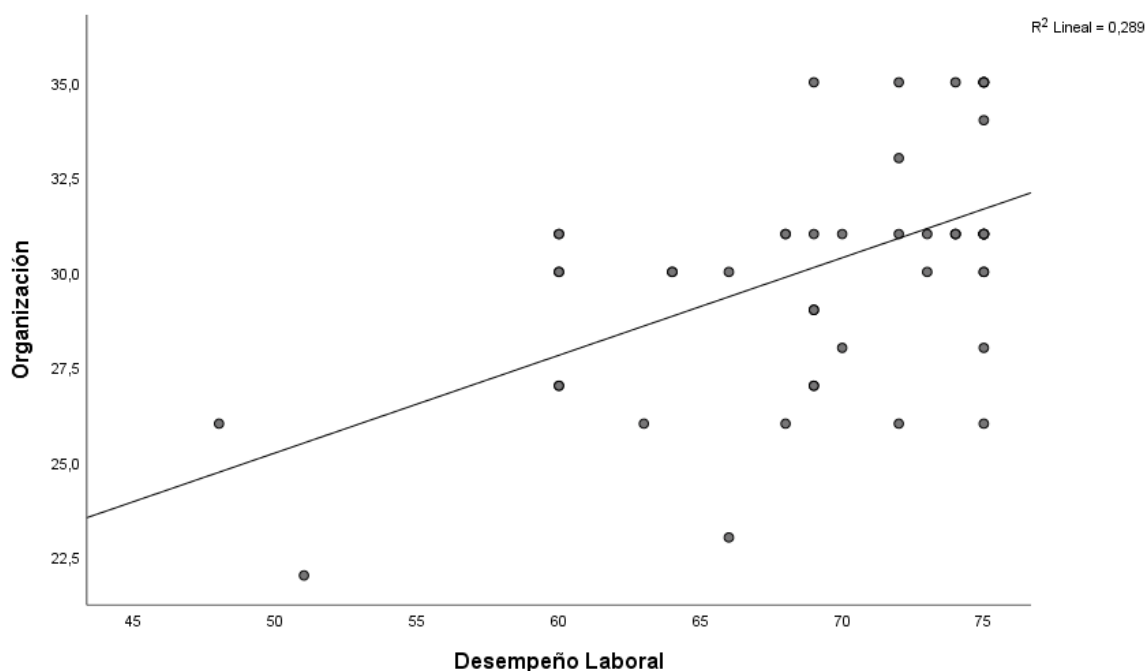
La figura 02 mostró una nube de puntos con tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre planificación y desempeño laboral de los servidores en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote.

**Tabla 7**  
**Prueba de hipótesis de la correlación entre planeación y desempeño laboral**

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Planeación</b>	Coefficiente de correlación	.328**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.020

**Nota:**  $\rho$ =Coeficiente de correlación, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 07 mostró una correlación positiva débil (0.328) entre planeación y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.020) fue inferior a 0.05 por lo que se descartó la hipótesis nula, la correlación encontrada es altamente significativa.



**Figura 3**  
**Diagrama de dispersión entre organización y desempeño laboral**



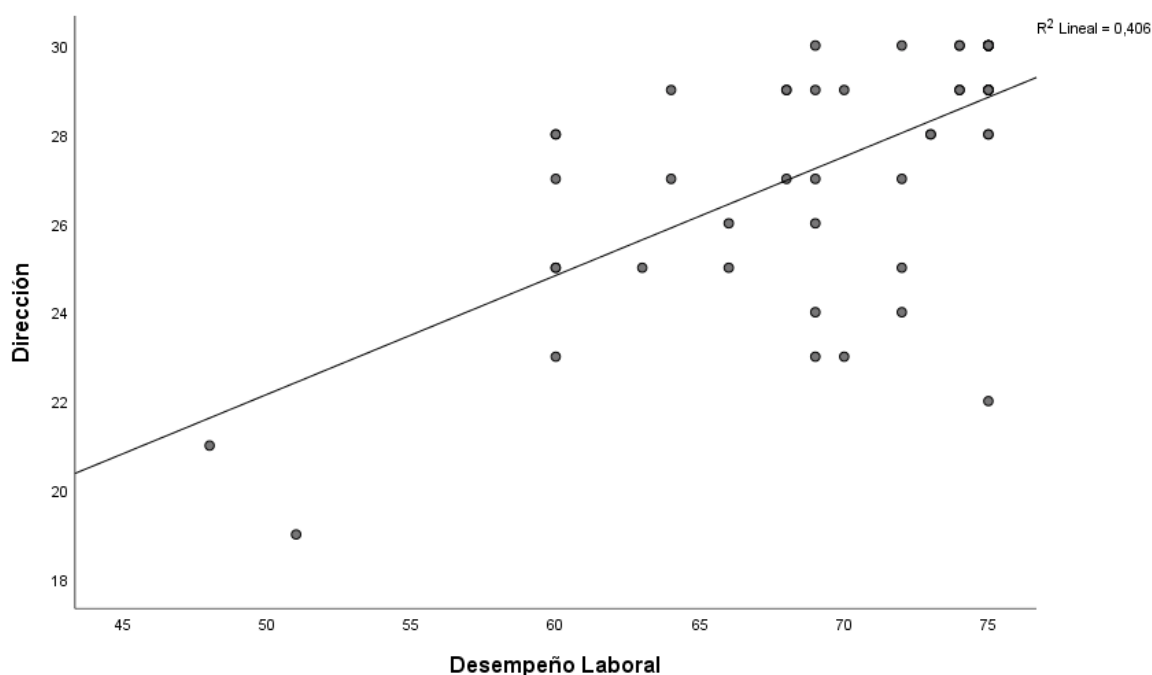
La figura 03 mostró que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación fue positiva entre organización y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote.

**Tabla 8**  
**Prueba de hipótesis de la correlación entre Organización y desempeño laboral**

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Organización</b>	Coeficiente de correlación	.513**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

**Nota:**  $\rho$ =Coeficiente de correlación, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 08 mostró correlación positiva moderada (0.513) entre organización y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) fue inferior a 0.01 por lo que se descartó la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.



**Figura 4**  
**Diagrama de dispersión entre dirección y desempeño laboral**

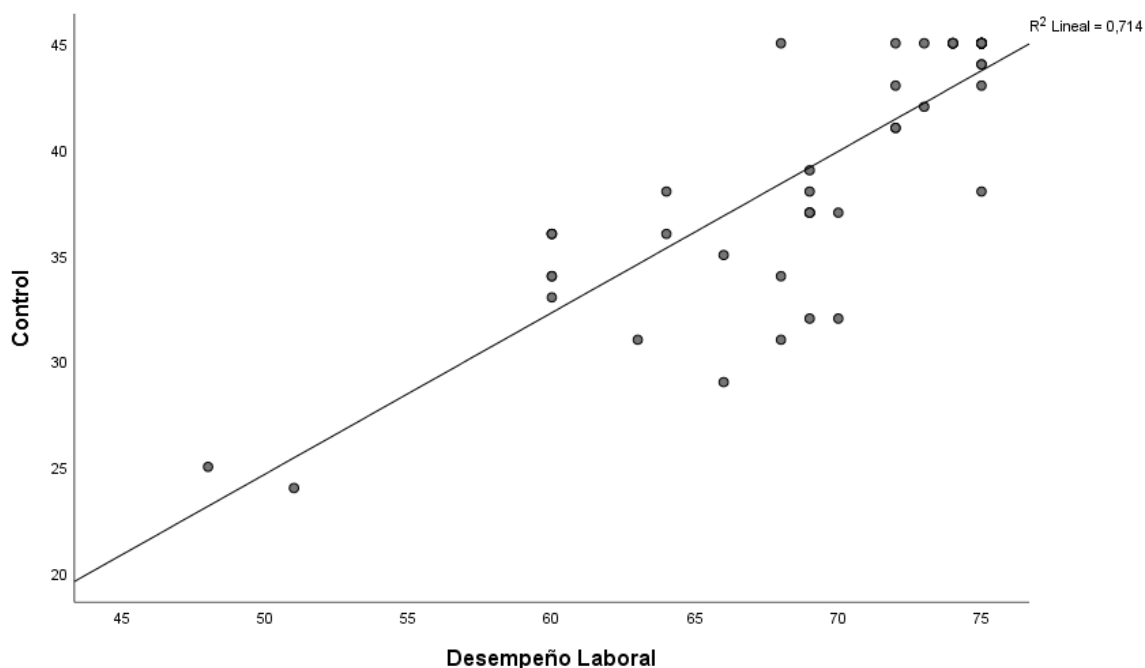
La figura 04 mostró nube de puntos con tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación fue positiva entre dirección y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote.

**Tabla 9**  
**Prueba de hipótesis de la correlación entre dirección y desempeño laboral**

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Dirección</b>	Coefficiente de correlación	.612**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

**Nota:**  $\rho$ =Coeficiente de correlación, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 09 mostró correlación positiva moderada (0.612) entre dirección y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) fue inferior que 0.01 por lo que se descarta la hipótesis nula, la correlación encontrada es altamente significativa.



**Figura 5**  
**Diagrama de dispersión entre control y desempeño laboral**

En la figura 05 la nube de puntos tuvo una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre control y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote.

**Tabla 10**  
**Prueba de hipótesis de la correlación entre control y desempeño laboral**

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Control</b>	Coeficiente de correlación	.826**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

**Nota:**  $\rho$ =Coeficiente de correlación, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 mostró una correlación positiva alta (0.826) entre control y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) fue inferior que 0.01 por lo que se descartó la hipótesis nula, la correlación encontrada es altamente significativa.

## V. DISCUSIÓN

Según Fuckner A.M.K. y Rezende D.A. (2019), el gobierno municipal cumple un rol importante como agente que produce, monitorea y fomenta la implementación de prácticas socialmente responsables. Además Jelonek D., Mesjasz-Lech A., Stępnia C., Turek T. y Ziora L. (2020), afirman que la gestión municipal incluye tres aspectos: la gestión de las oficinas del municipio, la gestión de la propiedad y los recursos comunales y la gestión de la comunidad. Las investigadoras Annica Kronsell y Dalia Mukhtar-Landgren (2018), determinaron que las municipalidades están integradas en un conjunto de estructuras de recursos relativamente estables, prácticas informales y reglas formales, y por lo tanto están restringidas y habilitadas por ellas.

Según Goryachenko E.E. y Deineko L.V. (2015), los problemas de gestión municipal en Rusia y Ucrania se analizan sobre la base de un programa de encuestas comparables entre los administradores de las municipalidades. Se encontró que, a pesar de las diferencias en el estatus socioeconómico, los problemas en el funcionamiento de los gobiernos locales eran similares. Destacándose las imperfecciones del marco regulatorio actual, lo que limita la capacidad de los gobiernos locales. Se extraen conclusiones sobre la necesidad de desarrollar un concepto científico de reforma de la municipalidad que se relacione con los principios constitucionales del autogobierno local y proporcione una base legal creíble para la gestión municipal.

De acuerdo con Sidorov A.A., Lazareva N.V. y Starun N.V. (2020), La digitalización en la gestión municipal puede incidir positivamente en el desarrollo sostenible de los territorios. Además Umikawa N. y Uchiyama Y. (2020), afirman que el desarrollo de indicadores apropiados es un requisito previo para evaluar la eficacia de las actividades, considerando las sinergias y compensaciones entre los diferentes objetivos del sistema de gestión.

Según Abrahmsén A. y Westerberg C. (2020), las actividades de empleo municipal impulsan una gestión sub optimizada de datos e información, lo que conduce a procesos ineficientes. Es por ello que se aprovecha el progreso tecnológico para

las actividades de desarrollo municipal.

Los resultados conseguidos al utilizar el programa estadístico IBM SPSS Statistics 26, arrojaron los resultados estadísticos descriptivos de las dos variables, el contraste de las hipótesis según el problema y objetivo del estudio, probó que:

El objetivo general propuesto consistió en determinar la relación entre la Gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021. Como resultado de este objetivo según la Tabla N°6 el coeficiente de correlación fue de 0.737\*\* donde se evidenció una correlación positiva alta, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por ello la hipótesis nula fue rechazada, es decir se encontró que la correlación es altamente significativa.

Similarmente según Rivera (2018), en su estudio el objetivo general planeado fue establecer una vinculación entre la Gestión Municipal y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Ate. Determinándose una alta relación ( $r_s = 0,864$ ,  $p < 0.05$ ) con significancia estadística. El desempeño laboral se vió ligado a una buena gestión municipal, existen bastas realidades que aseveran la relación positiva y significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral, además se logró corroborar que la gestión municipal eficiente no debería ser sobredimensionada, intrusiva, por lo contrario en favor del bien común.

La investigación de Quispe (2021), a 90 colaboradores del Municipio Distrital de Palca, buscó la relación de las variables de Gestión Municipal y el Desempeño Laboral. Como resultado se estableció un vínculo entre las variables y se alcanzó un grado de correlación positiva considerable, porque el Rho de Spearman es 0.558, el cual se encontró entre el rango 0.51 a 0.75, por lo tanto, las variables tienen una relación directa, lo que viene a decir que a un incremento de la gestión municipal se obtendrá un mayor rendimiento laboral en los colaboradores de dicho municipio.

Según Plaček M., Křápek M., Čadil J. y Hamerníková B. (2020), determinaron que

las políticas que promueven la excelencia tienen un impacto en el desempeño de los municipios en la República Checa. En este análisis, los resultados de desempeño de las ciudades que recibieron premios por el uso de herramientas de gestión de la calidad se compararon, con un grupo seleccionado de municipalidades que no recibieron el premio. Se ha encontrado que los municipios con poblaciones más grandes y residentes más educados tienden a ser recompensadas con mayor frecuencia.

Mientras que De la Torre (2014), dice en su estudio sobre la reforma del ayuntamiento y fortaleza de la gestión de los mandos municipales en México, conllevaron a estudiar y conocer las permutas de la reforma municipal del año 1983 que permitiendo fortalecer y dar inicio a la dirección de los mandos de los ayuntamientos en México utilizando una muestra de 23 alcaldes, 26 regidores y 7 secretarios del ayuntamiento, mediante el diseño descriptivo transversal. Siendo una de sus conclusiones que en México se halló una vasta diversidad tanto en términos del tamaño territorial y de ciudadanos, de tal modo que el común denominador arrojó un elevado inframunicipalismo. Esto se debe tener en cuenta cuando se analiza la competencia de la gestión.

Silva (2018), su objetivo fue establecer si existe un vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la muestra fue de 100 servidores administrativos de la Municipio del distrito de Santa Anita. Se evidenció la importante relación directa y significativa de  $r = 0.960$ , siendo una correlación muy alta (Rho Spearman) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 menor que ( $p < 0.05$ ).

En este estudio en contraste con la hipótesis de la correlación entre la planificación y el desempeño laboral como se muestra en la tabla 7, existe una correlación positiva débil (0.328) entre la planificación y el desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.020) fue menor que 0.05 por lo tanto la hipótesis nula es rechazada, es decir, la correlación encontrada es altamente significativa.

Similar encontró Rivera (2018), en su estudio de Gestión Municipal y desempeño laboral, determino que el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una relación estadística significativa y muy alta ( $r= 0.829$ ), estrechamente proporcional entre planificación y desempeño laboral; de este modo, la hipótesis nula fue rechazada ya que el  $p\_valor < 0.05$  y se admitió la hipótesis específica.

Así mismo Flores-Alvarado, Huanca-Frías, Quispe-Ticona y Apaza-Justo (2021), encontraron la correspondencia acerca del rendimiento laboral y su relación con la planificación de los colaboradores de la empresa Cineplanet S.A. en Juliaca, 2019. Los resultados arrojaron en cuánto al liderazgo para el progreso organizacional mostró que un (9,3%) es muy malo y un (0,0%) es muy bueno, mientras que para el modelo de desarrollo empresarial mostró que (2,3%) es muy malo y un (24,4%) es muy bueno, el patrón de estimación indica que un (15,1%) es muy malo y un (2,3%) es muy bueno, en cuanto a la función de empleo se observa que un (5,8%) es muy malo y un (4,7%) es muy bueno, y en compensación se observa que un (19,8%) es muy malo y un (3,5%) es muy bueno. Se concluyó que el nivel de confianza fue del 95%, en donde se acepta H1, demostrando que se encuentra relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la compañía Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019. Concluyendo que a mayor rendimiento laboral mayor será la planificación.

En este estudio en contraste con la hipótesis de la tabla 8 se muestra correlación moderadamente positiva (0.513) entre organización y el desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que la hipótesis nula es rechazada y por lo tanto la correlación encontrada es altamente significativa.

Similarmente Rivera (2018), en su estudio el coeficiente de correlación Rho de Spearman demuestra estadísticamente una relación significativa, alta ( $r= 0.802$ ) y directamente proporcional, entre desempeño laboral y organización; también, se rechazó la hipótesis nula debido a que el  $p\_valor < 0.05$ . Aceptándose la hipótesis específica.

También Tasayco (2017), en su investigación acerca de la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral dentro de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables realizado en Lima, el objetivo principal fue hallar la vinculación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016. La metodología usada fue el hipotético deductivo, con una orientación cuantitativa. Con un diseño no experimental, transversal, de alcance descriptivo correlacional. La población fue de 900 trabajadores. El tipo de muestreo fue probabilístico y el tamaño de muestra fue de 270 servidores. Realizándose una encuesta y como herramienta se emplearon 2 cuestionarios en escala de Likert. Descubriéndose una vinculación significativa e importante entre la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral, teniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,804, y con un nivel de significancia 0,000 lo que evidenció un alto nivel de relación entre las variables.

En contraste con la hipótesis de la tabla 9 se muestra una correlación positiva moderada (0.612) entre dirección y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada, es decir, se encontró una correlación altamente significativa.

Este resultado se apoya en el estudio de Rivera (2018), donde encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una correlación estadísticamente significativa, muy alta entre la dirección y el desempeño laboral ( $r_s = 0.821$ ,  $p < 0.05$ ). Rechazándose la hipótesis nula, y aceptándose la hipótesis específica.

Por ello Buchele (2001), afirma que la dirección implica organizar, motivar e influenciar a los trabajadores, así de esta manera ejecuten tareas principales. Para la dirección es muy importante tener en cuenta el tiempo y la relación.

En contraste con la hipótesis de la tabla 10 se muestra una correlación positiva alta



(0.826) entre control y desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se la hipótesis nula es rechazada, lo que significa que la correlación encontrada es altamente significativa.

Este resultado es muy similar al encontrado por Rivera (2018), dónde el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró relación estadística significativa, alta ( $r=0.786$ ) y directamente proporcional, entre control y desempeño laboral; también la hipótesis nula fue rechazada ya que el  $p\_valor < 0.05$ , y se aceptó la hipótesis específica.

Además, Chiavenato (2002), proponía que el control implica dos procesos: el conducir que ayuda a ver y guiar a la diligencia propicia para el acatamiento durante el rendimiento según la ocupación para un fin propuesto. Y la supervisión ayuda a la validación de las metodologías y establecer los potenciales cambios de los objetivos en un período señalado de esta manera la operación no aqueje la obtención de los objetivos del mandato. Por ello la gestión pública establece que controlar es constatar y estimular el desempeño de la administración para saber si se han cumplido las labores asignadas y si están conforme a lo planeado, estructurado y guiado.

Por ello Louffat (2012), afirma que el control es el elemento final del proceso administrativo y tiene el mandato de verificar la eficacia y la eficiencia de los resultados frente a los objetivos durante una etapa predeterminada. La verificación debe realizarse no solo al final del período sino siempre, para corregir a tiempo las deficiencias de gobierno, por eso las pruebas se realizan previamente, concurrentemente y posteriormente, se aplican a la administración, en la municipalidad distrital de Ate, tiene una estructura orgánica en la que propone funciones de Oficina de Planificación Institucional y Control, sin embargo, esta área no cumple con sus funciones.

Finalmente Gordon (2005), dice que el control ayuda al aseguramiento de los

efectos y hace más fácil la optimización así como también ayuda a los empleados a la consecución de metas de manera efectiva en los métodos para que estos se desarrollen al tiempo planificado y a costos establecidos, todo se realiza en el marco de los procesos de gestión de la calidad a disposición de empresas de manera efectiva y debe aplicarse en empresas u organismos gubernamentales. En efecto, el propósito del seguimiento es que estos lleven a cabo los objetivos diseñados, advirtiéndoles que los ciudadanos comunes requieren una gestión de comunicación basada en resultados.

Cancio (2019), su estudio tuvo el objetivo y la meta de establecer la correspondencia existente entre calidad de servicio y gestión administrativa, participaron 911 alumnos y 350 administrativos, fueron elegidos al azar, basado en la teoría de la muestra probabilística; se manejó un cuestionario para la recaudación de información. Se mostró la presencia de una correspondencia entre las variables; se concluyó que ejecutar sondeos usando encuestas concernientes a la calidad de servicio es provechoso para la universidad ya que con ello lograrán establecer sus flaquezas y lograrán fortificarlos o variarlos para su mejora, y de esta manera obtener la credibilidad de sus usuarios.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo al objetivo general, se confirmó la relación entre la Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, lugar donde se realizó la investigación ( $p=0.000$ ;  $\rho= .737$ ).

Segunda. De acuerdo al primer objetivo específico, se confirmó la relación entre Planificación y el Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, lugar donde se realizó la investigación ( $p=0.020$ ;  $\rho= .328$ ).

Tercera. De acuerdo al segundo objetivo específico, se confirmó la relación entre Organización y el Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, lugar donde se realizó la investigación ( $p=0.000$ ;  $\rho= .513$ ).

Cuarta. De acuerdo al tercer objetivo específico, se confirmó la relación entre Dirección y el Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, lugar donde se realizó la investigación ( $p=0.000$ ;  $\rho= .612$ ).

Quinta. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se confirmó la relación entre Control y el Desempeño Laboral de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, lugar donde se realizó la investigación ( $p=0.000$ ;  $\rho= .826$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se recomienda informar a los funcionarios del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote a cerca de la presente investigación con el fin de concientizar y promover el desarrollo de políticas de fortalecimiento integral y esto repercuta en valiosos aportes en el desempeño laboral.
- Segunda. Se recomienda que la Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote promueva capacitaciones sobre Gestión Municipal y la Desempeño Laboral de la institución, con el propósito de mejorar y optimizar aun mas cada una de las dimensiones que permita reflejar la efectividad del desarrollo de las funciones.
- Tercera. Se recomienda a Funcionarios del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, fomenten capacitaciones continuas, talleres, sobre el desempeño laboral donde debe impartir políticas a través de las gerencias que permitan desarrollar y se motive a los servidores al cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- Cuarta. Se recomienda añadir nuevas prácticas que favorezcan a la modernización de la Gestión Municipal, cambiar sobre la base de lo que ya se ha hecho, aprovechar los avances de los últimos años, potenciar y mejorar lo existente en las entidades.
- Quinta. Se recomienda realizar periódicamente controles o evaluaciones del desempeño laboral a los trabajadores del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, que permita conocer el grado de desempeño en sus funciones asignadas.

## REFERENCIAS

- Aarflot, J. (2019). Är framtiden agilt för kommuner? : En studie som undersöker hur projekt bedrivs i kommuner och ställer det mot ett agilt arbetssätt. *Kau diva*, 60 (1), 35.
- Abubakar, N., & Shrestha, R. (2020). Impact of Digitalization on the Public Sector Organizations' Business Model: A case study of Ljungby Municipality. *Inu diva*, 10 (1), 117
- Abrahmsén, A., & Westerberg, C. (2020). Effektivisering av kommunal exploateringsverksamhet genom blockchainteknik. *Kth Diva*, 37 (1), 83.
- Abrahamsson, C., Lilja, J., & Hedlund, C. (2017). Towards new levels of creating/improving and understanding value in Swedish municipalities: A review of research on understanding and creating value in municipal quality development by qualitative approaches (and co-creation). *Miun diva*, 20 (1), 50.
- Alarcón, M. (2019). *Gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45050>
- Annica Kronsell & Dalia Mukhtar-Landgren (2018). Experimental governance: the role of municipalities in urban living labs, *European Planning Studies*. *Taylor&Francisonline*, 26 (5), 988-1007.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6.<sup>a</sup> ed.). Editorial Espisteme, <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>
- Bastidas, D & Pisconte, J. (2008). *Estado y gestión Pública. Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral – IDEA Internacional Región Andina*. Lima. (1.<sup>a</sup> ed.). Editorial IDEA, [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7 (1),

109-121.

- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.<sup>a</sup> ed.). Editorial Pearson, <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blas, E. (2017). Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11942/blas\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borisova, T, (2018). Government and municipal bodies role in formation and efficient use of intellectual capital. *EV Ushakova*, 60 (1), 259-266.
- Borisova, T. (2019). Improving the quality of public and municipal services as a factor of competitiveness of socio-economic systems. *EV Ushakova*, 21 (1), 13.
- Borisova, T. (2019). Implementation of the project by quality management system as a tool to improve the efficiency of providing public and municipal services. *EV Ushakova*, 30 (1), 6.
- Brink, E., Wamsler, C., & Adolfsson, M. (2018). On the road to 'research municipalities': analysing transdisciplinarity in municipal ecosystem services and adaptation planning. 13 (1), 765–784.
- Buchele B. Robert, (1977). *The Management of Business an Public Organizations*. (1.<sup>a</sup> ed.). Mc Graw Hill, <https://www.iberlibro.com/9780070086975/Management-Business-Public-Organizations-Buchele-0070086974/plp>
- Camus, M. C. N. R., Dávila, K. S., & Bardales, J. M. D. (2021). Una mirada a la gestión municipal para generar condiciones socio sanitarias. *Ciencia Latina*, 5 (4), 6098-6132.
- Cancio, T. (2019). Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3741/TM%20AD->

Gp%204713%20C1%20-  
%20Cancio%20Granda%20Tiffany%20Brigitte.pdf?sequence=1&isAllowed  
=y

- Candia, R. (2012). Incorporación de las municipalidades en las institucionalidades públicas para el mejoramiento de la competitividad: posibilidades, justificaciones, atribuciones y modelos de intervención. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102755/cf-candia\\_rs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102755/cf-candia_rs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Chacón, J. I. A. (2016). Gestión municipal desde la perspectiva de las organizaciones inteligentes y ámbito jurídico. *Inciso*, 18 (2), 127-141.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7.<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7.<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. (8.<sup>a</sup> ed.). Interamericana Editores, S.A. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chimbo Medina, D. P., & Lozano Haro, C. A. (2012). Propuesta de planificación estratégica basada en el Balanced Scorecard, para la empresa pública correos del Ecuador CDE-EP, en el Distrito Metropolitano de Quito. [Tesis de Pregrado, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central de Ecuador <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/407>
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 36 (1), 152-168.
- Cota, J; Rivera J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad*

- Obregón, Sonora México CYTA, 16 (2), 6.
- De la Cruz, B. (2019). Gestión municipal y procedimientos administrativos en el área de logística de la Municipalidad Distrital Pongo de Caynarachi, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41640/De%20la%20Cruz\\_GBJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41640/De%20la%20Cruz_GBJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Torre, J. (2014). Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000). [Tesis de Maestría, Universidad de Complutense]. Repositorio institucional de la Universidad de Complutense  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/24660/>
- Flores-Alvarado, C. K., Huanca-Frías, R. E., Quispe-Ticona, I. L., & Apaza-Justo, J. J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. *Dialnet*, 15 (1), 13  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094517>
- Fuckner, A.M.K., & Rezende, D.A. (2019). *Perception of Social Responsibility in Municipal Management: An Evaluation Based on the ISO 26000 Standard*. In: Stehr C., Dziatzko N., Struve F. (eds) *Corporate Social Responsibility in Brazil. CSR, Sustainability, Ethics y Governance*. (1ª ed.). Springer Cham, [https://doi.org/10.1007/978-3-319-90605-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-90605-8_3)
- Grand Enciclopedia Rialp. (1981). Rialp. J.(2005b): “Etimología de la palabra municipio”.
- Goñi, (1996). Psicología de la educación socio personal. *Creative Commons*, 4 (1), 485.
- Gordon, W. (2005). *Presupuestos: Planificación y Control*. (6.ª ed.), S.A. Editorial Universidades  
[https://www.academia.edu/36692025/Welsch\\_Hilton\\_Gordon\\_and\\_Rivera\\_PRESUPUESTOS\\_planificaci%C3%B3n\\_y\\_control\\_6Ed](https://www.academia.edu/36692025/Welsch_Hilton_Gordon_and_Rivera_PRESUPUESTOS_planificaci%C3%B3n_y_control_6Ed)
- Goryachenko, E.E., & Deineko, L.V. (2015). Problems of municipal management in Russia and Ukraine. *Springer link*, 5 (1), 276–285.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.



- Huergo, J. (2004). Los procesos de gestión. *Univ. Pedagógica*, 4 (1), 1-5.
- Inga, D. A. C., & Vega, E. C. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *ACADEMO*, 7 (2), 157-165.
- Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolano de Gerencia*, 83 (23), 11.
- Jelonek D., Mesjasz-Lech A., Stępnik C., Turek T., & Ziora L. (2020). *Potential Data Sources for Sentiment Analysis Tools for Municipal Management Based on Empirical Research*. In: Arai K., Bhatia R. (eds) *Advances in Information and Communication*. (1ª ed.). Springer Cham, [https://doi.org/10.1007/978-3-030-12388-8\\_49](https://doi.org/10.1007/978-3-030-12388-8_49)
- Kalinichenko, L., Urzha, O., Adamskaya, L., Evstratova, T., & Medvedeva, N. (2021). Source Municipal Management In Russia: The National Base Of The President And System Digitalization. *USIL magazine*, 9 (1), 12.
- La Peña, Y. (2012). Estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: la mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades del Hospital General Santa Bárbara de Soria. [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio institucional de la Universidad de Alicante [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/25772/1/tesis\\_Lape%C3%B1a.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/25772/1/tesis_Lape%C3%B1a.pdf)
- Lluncor M., Cacho Revilla A., Zegarra W. & Olano D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9 (1), 12-20.
- Louffat, D. (2012). Planificación administrativa. (2ª ed.). México: Limusa.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administración de Recursos Humanos (9ª ed.). México D.F: Pearson
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Mondy, J. B. (2010). Administración de recursos humanos. (11ª ed.). Editorial Pearson [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54336450/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1643157737&Signature=AZqj7qeuD7ZUAX41427bPW3jm65eVFJxi0DmCV3nP~U62Imnaplz84MAEQna22FPvgL7hCqqO9z1RCQAWxATila4JuJUtnPXflohnf-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54336450/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1643157737&Signature=AZqj7qeuD7ZUAX41427bPW3jm65eVFJxi0DmCV3nP~U62Imnaplz84MAEQna22FPvgL7hCqqO9z1RCQAWxATila4JuJUtnPXflohnf-)

CHC~FQZf9JKyfQHZg76Q9CF9Jl~1ZQaRW4LGo42MRHeGorhc8t0biH4U-  
uE45yQebUbklg4vjQ7PNSijBMRcXWLqJDNphPOFTZBbhEOHwlJ3kp11v7  
-4Jem-MCi38FieyopgShfNfeS9hrqws-  
9ECDtWk1kQV6CorOoJlmbvpWSZZxk3FGt8KL~VNLQPQT0E0BGBWBPu  
eqPT~-SsxvuEIY32~enle8fl4fAQrvh5sEDP1GQ\_\_&Key-Pair-  
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Plaček, M., Křápek, M., Čadil, J., & Hamerníková, B. (2020). The influence of excellence on municipal performance: Quasi-experimental evidence from the Czech Republic. *SAGE Open*, 10 (4), 16.
- Perea R. S. S., Hernández L. D. y Hoz G. P. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación médica superior*, 26 (4), 604-617.
- Quispe, D. (2021). Gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Palca-Tacna, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70652>
- Ramzaev, V.M., Khaimovich, I.N., & Chumak, V.G. (2016) Use of Big Data technology in public and municipal management. *Data Science*, 10 (1), 9.
- Ríos Castro, V. R. (2019). Estrategia metodológica de gestión participativa para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de contabilidad. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6856?show=full>
- Rivera, R. (2018). Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22426>
- Robbins, P, (2004). Comportamiento organizacional. Prentice-Hall, México.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson.
- Rodríguez y Pose A. (2008). El papel de la OIT en la puesta en práctica de

- estrategias de desarrollo económico local en un mundo globalizado. (1ª ed.). Editorial Departamento de Geografía y Medio Ambiente  
<http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/ddd.pdf>
- Serpa, (2018). El plan estratégico y la mejora de la gestión pública en la municipalidad de Jesús María. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villa Real]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villa Real  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2354/NIETO%20SERPA%20ALBINO%20CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shlychkov, V. V., Kiyamov, I. K., Khasanova, A. S., Kulish, S. M., & Nestulaeva, D. R. (2017). Hands-on management: theoretical and methodological approaches and Russian practice of state and municipal management. *European Research Studies Journal*, 20 (2B), 200-223.
- Sidorov, A.A., Lazareva, N.V., & Starun N.V. (2020). *Digital transformation of municipal management under sustainable development*. in: Ashmarina S., Vochozka M., Mantulenko V. (eds) *Digital Age: Chances, Challenges and Future*. (1ª ed.). Springer link, [https://doi.org/10.1007/978-3-030-27015-5\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-030-27015-5_21)
- Silva, L. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva\\_VL.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_VL.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- SISMAP. (2016). Manual de gestión municipal. En SISMAP. (2ª ed.). Harti Supplies, SRL  
<https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Manual-2016.pdf>
- Solórzano, (2015). Identificación de la estructura organizativa y la cultura corporativa. España: IC
- Tasayco, M. (2017). Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9102/Tasayco\\_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9102/Tasayco_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Torres, L., Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 11 (1), 80- 101.
- Tylchyk, O., Riabchenko, Y., & Popivniak, O. (2017). Management (administrative) activity of the controlling authorities in the area of taxation: essence and types. *Baltic Journal of Economic Studies*, 4 (5) 343-351.
- Umikawa N., & Uchiyama Y. (2020). Sustainable municipal management: implementing logic model concepts and Key Performance Indicators (KPIs). In: Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P., Wall T. (eds) Sustainable Cities and Communities. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. *Springer Cham*, 17 (1), 10.
- Vargas, (2009) La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1), 155-165.
- Vásquez Barquero, A. (2009). Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis. *Apuntes del CENES*, XXVIII (47), 117-132.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión Municipal	Bastidas y Pisconte (2008) definen la gestión municipal como las acciones desarrolladas por los representantes de la municipalidad en función del cumplimiento de las necesidades de servicio a la comunidad en el marco del	Gestión Municipal es el nivel de planeación, organización, dirección y control que exista en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.	Planeación	Objetivos de la organización	1, 2	Ordinal
				Implementación de metas y acciones	3, 4, 5, 6,7	
				Jerarquización	8	
			Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades	9, 10	
				Coordinación horizontal y vertical	11, 12	
				Nivel de motivación al personal	13, 14	
				Liderazgo	15	

<p>cumplimiento de las normas determinados para los gobiernos locales de manera autónoma considerando el alcance del desarrollo poblacional de modo que esto represente la real intervención en el cumplimiento de las metas acorde a lo que determina el gobierno central.</p>	Dirección	Comunicación	16, 17
		Motivación	18, 19
		Medición	20
		Retroalimentación	21
	Control	Supervisión	22, 23
		Monitoreo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores		Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Robbins, Stephen, Coulter, (2013) es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Desempeño Laboral es el nivel de cumplimiento, disciplina y relaciones interpersonales que exista en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.	Cumplimiento	Organización	1, 2, 3, 4	Ordinal
				Evaluación	5	
			Disciplina	Seguridad	6, 7	
				Responsabilidad	8, 9, 10	
			Relaciones Interpersonales	Compromiso	11, 12	
				Proactividad	13, 14, 15	

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Gestión Municipal.

Instrucciones:

Estimados Señores:

En el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación. Encontrará una serie de preguntas que tiene por finalidad la obtención de información como percibe usted la "Gestión Municipal" en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible, marcando con un aspa (X) en los espacios en blanco, no existe respuesta correcta o incorrecta.

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>Dimensión 1: Planeación</b>						
1	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos.					
2	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las capacitaciones que se realizan al usuario han sido debidamente planificadas.					
3	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se implementan metas y actividades de importancia					



	para llevar a cabo los objetivos de la organización.					
4	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las decisiones que se toman están orientadas al desarrollo de la misión organizacional.					
5	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización.					
6	La oficina da a conocer el proceso administrativo al nuevo usuario.					
7	La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados.					
8	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados.					
<b>Dimensión 2: Organización</b>						
9	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la oficina tiene a la vista su organigrama institucional.					
10	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados.					
11	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la división de las funciones del personal del área están debidamente organizados.					

12	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de sus operaciones.					
13	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo.					
14	El presupuesto de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública.					
15	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos.					
<b>Dimensión 3: Dirección</b>						
16	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área realizó una inducción laboral a fin de dar a conocer sus responsabilidades.					
17	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo.					
18	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente.					
19	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, siente que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados.					

20	El personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales.					
21	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote generalmente permiten que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo.					
<b>Dimensión 4: Control</b>						
22	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes.					
23	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, los procedimientos se incluyen actividades de control para asegurar la exactitud en el desarrollo de los procesos.					
24	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal.					
25	La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas.					
26	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se aplican medidas de control administrativos.					
27	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área verifica, si se logran los objetivos propuestos.					
28	En la municipalidad distrital de Chimbote Nuevo las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión municipal.					

29	La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal.					
30	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo.					

Gracias por su cooperación

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “Gestión Municipal”
3. Autor original: Rubén Ángel Rivera Uceda.
4. Adaptado por: Junior Alejandro Monja Araujo
5. Forma de aplicación: Colectiva
6. Medición: El nivel de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
7. Administración: Trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
8. Tiempo de aplicación: 15 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento se puso a juicio de expertos. Para la validación se usaron como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la materia de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de Gestión Municipal se aplica una prueba piloto a 15 trabajadores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha=0,969$  resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite

determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.969	30

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Cuestionarios de Google, conexión a internet.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 30 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, teniendo como escala valorativa: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Planificación	1,2,3,4,5,6,7,8.
Organización	9,10,11,12,13,14,15.
Dirección	16,17,18,19,20,21.
Control	22,23,24,25,26,27,28,29,30.

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variables	A nivel de las dimensiones			
		D1	D2	D3	D4
Mala	30-70	0	0	0	0
Regular	71-111	3	2	4	6
Bueno	112-150	12	13	11	9

Cuestionario para el subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote sobre Desempeño laboral de los servidores.

Instrucciones:

Estimado Señor:

En el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación. Encontrará una serie de preguntas que tiene por finalidad la obtención de información como percibe usted el “Desempeño laboral” de los trabajadores de la subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible, marcando con un aspa (X) en los espacios en blanco, no existe respuesta correcta o incorrecta.

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>Dimensión 1: Cumplimiento</b>						
1	El trabajador plantea su trabajo antes de efectuarlo.					
2	El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo.					
3	El trabajador cumple con su plan de trabajo diario.					
4	El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo.					
5	El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores.					
<b>Dimensión 2: Disciplina</b>						
6	El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución					
7	El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar					



	su trabajo.					
8	El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo.					
9	El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales.					
10	El trabajador asiste puntualmente al trabajo.					
<b>Dimensión 3: Relaciones interpersonales</b>						
11	El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato.					
12	El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan.					
13	El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando.					
14	El trabajador es minucioso al realizar su trabajo.					
15	El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales.					

Gracias por su cooperación

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario "Desempeño Laboral"
3. Autor original: Rubén Ángel Rivera Uceda.
4. Adaptado por: Junior Alejandro Monja Araujo
5. Forma de aplicación: Colectiva
6. Medición: El nivel del Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
7. Administración: Al subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
8. Tiempo de aplicación: 15 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel del Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento se puso a juicio de expertos. Para su validación se usaron como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la materia de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de Desempeño Laboral se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha=0.916$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permitió determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su

aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	15

I. DIRIGIDO A:

Al Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

II. MATERIALES NECESARIOS:

Cuestionarios de Google, conexión a internet.

III. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 15 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, teniendo como escala valorativa: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las tres dimensiones: Cumplimiento, disciplina, relaciones interpersonales.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Cumplimiento	1,2,3,4,5.
Disciplina	6,7,8,9,10.
Relaciones interpersonales	11,12,13,14,15.

### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variables	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Bajo	30-70	1	0	0
Regular	71-111	2	1	0
Alto	112-150	12	14	15

Anexo 03: Validez y confiabilidad de Instrumentos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión Municipal	Planificación	Objetivos de la organización.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos.						X		X		X		X			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las capacitaciones que se realizan al usuario han sido debidamente planificadas.						X		X		X		X			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados.						X		X		X		X			
		Implementación de metas y acciones.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la organización.						X		X		X		X			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las decisiones que se toman						X		X		X		X			

			están orientadas al desarrollo de la misión organizacional.															
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados.					X		X		X		X				
		Jerarquización.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización.					X		X		X		X				
			La oficina da a conocer el proceso administrativo al nuevo usuario.					X		X		X		X				
	Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la oficina tiene a la vista su organigrama institucional.					X		X		X		X				
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados.					X		X		X		X				
		Coordinación horizontal y vertical.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la división de las funciones del personal del área están debidamente organizados.					X		X		X		X				
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de sus operaciones.					X		X		X		X				
		Nivel de motivación al personal.	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo.					X		X		X		X				
			El presupuesto de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, permite desarrollar					X		X		X		X				

		los Proyectos de Inversión Pública.																
	Liderazgo.	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos.						X		X		X		X				
	Comunicación.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área realizó una inducción laboral a fin de dar a conocer sus responsabilidades.						X		X		X		X				
	Motivación.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente.						X		X		X		X				
		El personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales.						X		X		X		X				
		En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, sienten que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados						X		X		X		X				
	Medición	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo.						X		X		X		X				
	Retroalimentación	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote generalmente permiten que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo.						X		X		X		X				
	Control	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes.						X		X		X		X				
		Supervisión	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, los procedimientos se incluyen actividades de control para						X		X		X		X			

			asegurar la exactitud en el desarrollo de los procesos.																
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área verifica, si se logran los objetivos propuestos.					X		X		X		X					
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo.					X		X		X		X					
		Monitoreo	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal.					X		X		X		X					
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas.					X		X		X		X					
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se aplican medidas de control administrativos.					X		X		X		X					
			En la municipalidad distrital de Chimbote Nuevo las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión municipal.					X		X		X		X					
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal.					X		X		X		X					



COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH

Econ. Roberto Carlos Celestino  
C.E.A. N° 0255  
Mg. en Gestión Pública

Roberto Carlos Celestino  
DNI N° 42986397



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Gestión Municipal.

OBJETIVO : Medir el nivel de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

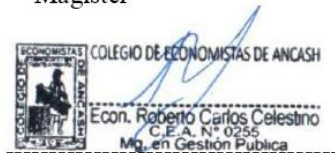
DIRIGIDO A : Trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Celestino.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI N° 42986397

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Cumplimiento	Organización	El trabajador plantea su trabajo antes de efectuarlo.						X		X		X		X		
			El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador cumple con su plan de trabajo diario.						X		X		X		X		
		Evaluación	El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores.						X		X		X		X		
			El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución						X		X		X		X		
	Disciplina	Seguridad	El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales.						X		X		X		X		
		Responsabilidad						X		X		X		X			

			El trabajador asiste puntualmente al trabajo.						X		X		X		X			
Relaciones interpersonales	Compromiso		El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato.						X		X		X		X			
			El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan.						X		X		X		X			
			El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando.							X		X		X		X		
			El trabajador es minucioso al realizar su trabajo.							X		X		X		X		
	Proactividad		El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales.							X		X		X		X		


 COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH  
*Roberto Carlos Celestino*  
 Econ. Roberto Carlos Celestino  
 C.E.A. N° 0255  
 Mg. en Gestión Pública

Roberto Carlos Celestino  
 DNI N° 42986397

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para el Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Desempeño Laboral.
- OBJETIVO : Medir el nivel del Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.
- DIRIGIDO A : Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Celestino.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI N° 42986397

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión Municipal	Planificación	Objetivos de la organización.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos.						X		X		X		X			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las capacitaciones que se realizan al usuario han sido debidamente planificadas.						X		X		X		X			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados.						X		X		X		X			
		Implementación de metas y acciones.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la organización.						X		X		X		X			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las decisiones que se toman						X		X		X		X			

			están orientadas al desarrollo de la misión organizacional.																
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados.						X		X		X		X				
		Jerarquización.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización.						X		X		X		X				
			La oficina da a conocer el proceso administrativo al nuevo usuario.							X		X		X		X			
	Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la oficina tiene a la vista su organigrama institucional.						X		X		X		X				
				En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados.						X		X		X		X			
		Coordinación horizontal y vertical.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la división de las funciones del personal del área están debidamente organizados.							X		X		X		X			
				En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de sus operaciones.						X		X		X		X			
		Nivel de motivación al personal.	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo.							X		X		X		X			
				El presupuesto de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, permite desarrollar						X		X		X		X			

		los Proyectos de Inversión Pública.																
	Liderazgo.	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos.						X	X	X	X							
	Comunicación.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área realizó una inducción laboral a fin de dar a conocer sus responsabilidades.						X	X	X	X							
	Motivación.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente.						X	X	X	X							
		El personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales.						X	X	X	X							
		En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, sienten que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados						X	X	X	X							
		En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo.						X	X	X	X							
	Medición	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo.						X	X	X	X							
	Retroalimentación	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote generalmente permiten que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo.						X	X	X	X							
	Control	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes.						X	X	X	X							
		En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, los procedimientos se incluyen actividades de control para						X	X	X	X							

			asegurar la exactitud en el desarrollo de los procesos.															
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área verifica, si se logran los objetivos propuestos.					X		X		X		X				
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo.					X		X		X		X				
		Monitoreo	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal.					X		X		X		X				
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas.					X		X		X		X				
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se aplican medidas de control administrativos.					X		X		X		X				
			En la municipalidad distrital de Chimbote Nuevo las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión municipal.					X		X		X		X				
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal.					X		X		X		X				


**MINISTERIO DE SALUD**  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCASH  
 MUNICIPALIDAD - LA CALATA

  
**Liliana R. Rodríguez Encina**  
 COORDINADORA DEL PROGRAMA  
 PRESUPUESTAL NO TRANSMISIBLES  
 CEP: 55053 - DNI: 43088607

**Liliana Rossmery Rodríguez Encina**  
 DNI N° 43088607



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Gestión Municipal.

OBJETIVO : Medir el nivel de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Liliana Rossmery Rodriguez Encina.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI N° 43088607

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Cumplimiento	Organización	El trabajador plantea su trabajo antes de efectuarlo.						X		X		X		X		
			El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador cumple con su plan de trabajo diario.						X		X		X		X		
		Evaluación	El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores.						X		X		X		X		
			El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución						X		X		X		X		
	Disciplina	Seguridad	El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo.						X		X		X		X		
			El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales.						X		X		X		X		
		Responsabilidad						X		X		X		X			

			El trabajador asiste puntualmente al trabajo.						X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Compromiso		El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato.						X		X		X		X		
			El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan.						X		X		X		X		
			El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando.							X		X		X		X	
			El trabajador es minucioso al realizar su trabajo.							X		X		X		X	
	Proactividad		El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales.							X		X		X		X	


**MINISTERIO DE SALUD**  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - AREQUIPA  
 UNIDAD DE ATENCIÓN - LA CALLETA  
  
**Lic. Liliana R. Rodríguez Encina**  
 COORDINADORA DEL PROGRAMA  
 FEBUPRESTAL NO TRANSMISIBLES  
 CEP: 55043 - DNI: 43088607

Liliana Rossmery Rodríguez Encina  
 DNI N° 43088607

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para el Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO : Medir el nivel del Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

DIRIGIDO A : Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Liliana Rossmery Rodriguez Encina.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

  
MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCAH  
UNIDAD EJECUTORA - LA CAJALITA  
Liliana R. Rodriguez Encina  
COORDINADORA DEL PROGRAMA  
EPIDEMIOLÓGICO DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES  
C.E.P. 55063 - D.N.I. 43088607

DNI N° 43088607

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión Municipal	Planificación	Objetivos de la organización.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos.						x		x		x		x			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las capacitaciones que se realizan al usuario han sido debidamente planificadas.						x		x		x		x			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados.						x		x		x		x			
		Implementación de metas y acciones.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la organización.						x		x		x		x			
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote las decisiones que se toman						x		x		x		x			

			están orientadas al desarrollo de la misión organizacional.																
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados.						x		x		x		x				
		Jerarquización.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área le dio a conocer la misión y la visión de la organización.						x		x		x		x				
			La oficina da a conocer el proceso administrativo al nuevo usuario.							x		x		x		x			
	Organización	Descripción de funciones, actividades y responsabilidades.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la oficina tiene a la vista su organigrama institucional.						x		x		x		x				
				En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote le han dado a conocer la estrategia de la organización a fin de lograr los objetivos planteados.						x		x		x		x			
		Coordinación horizontal y vertical.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la división de las funciones del personal del área están debidamente organizados.							x		x		x		x			
				En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote la estructura organizacional del área es apropiada para el tamaño y las actividades de sus operaciones.							x		x		x		x		
		Nivel de motivación al personal.	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo.							x		x		x		x			
				El presupuesto de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública.							x		x		x		x		

	Liderazgo.	En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote existe rotación del personal asignado a cargos jerárquicos.								x		x		x		x	
Dirección	Comunicación.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área realizó una inducción laboral a fin de dar a conocer sus responsabilidades.								x		x		x		x	
	Motivación.	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área realiza planes de motivaciones al personal periódicamente.								x		x		x		x	
		El personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales.								x		x		x		x	
		En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, sienten que los responsables del área guían correctamente al personal a fin de cumplir los objetivos planteados									x		x		x		x
	Medición	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área supervisa constantemente las labores realizadas por el personal a su cargo.								x		x		x		x	
	Retroalimentación	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote generalmente permiten que el personal aporte ideas para mejorar el trabajo.								x		x		x		x	
Control	Supervisión	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe de área toma acciones oportunas procurando corregir las deficiencias del control interno existentes.								x		x		x		x	
		En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, los procedimientos se incluyen actividades de control para asegurar la exactitud en el desarrollo de los procesos.									x		x		x		x

			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área verifica, si se logran los objetivos propuestos.							x		x		x		x		
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el jefe del área evalúa y supervisa constante a su personal a cargo.							x		x		x		x		
		Monitoreo	En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote el monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento administrativo municipal.							x		x		x		x		
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas.								x		x		x		x	
			En la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote se aplican medidas de control administrativos.								x		x		x		x	
			En la municipalidad distrital de Chimbote Nuevo las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión municipal.								x		x		x		x	
			La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal.								x		x		x		x	




---

Roberto Carlos Fiestas Flores  
DNI N° 16744141



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Gestión Municipal.
- OBJETIVO : Medir el nivel de la Gestión Municipal en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.
- DIRIGIDO A : Trabajadores de la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en docencia universitaria e investigación pedagógica



-----  
DNI N° 16744141

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: Gestión Municipal y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Cumplimiento	Organización	El trabajador plantea su trabajo antes de efectuarlo.						x		x		x		x		
			El trabajador tiene bien organizado su lugar de trabajo.						x		x		x		x		
			El trabajador cumple con su plan de trabajo diario.						x		x		x		x		
		Evaluación	El trabajador realiza evaluaciones periódicas de su trabajo.						x		x		x		x		
			El trabajador respeta las indicaciones de sus superiores.						x		x		x		x		
			El trabajador es cuidadoso con las instalaciones de la institución						x		x		x		x		
	Disciplina	Seguridad	El trabajador cumple con las normas de seguridad al realizar su trabajo.						x		x		x		x		
			El trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo.						x		x		x		x		
			El trabajador se responsabiliza de las consecuencias de sus malas decisiones laborales.						x		x		x		x		
		Responsabilidad															

			El trabajador asiste puntualmente al trabajo.							x		x		x		x		
Relaciones interpersonales	Compromiso		El trabajador mantiene buenas relaciones con su jefe inmediato.							x		x		x		x		
			El trabajador ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan.							x		x		x		x		
			El trabajador puede trabajar bien, aunque no le estén supervisando.								x		x		x		x	
			El trabajador es minucioso al realizar su trabajo.								x		x		x		x	
	Proactivo		El trabajador realiza su trabajo cuidando los recursos materiales.								x		x		x		x	




---

Roberto Carlos Fiestas Flores  
DNI N° 16744141

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para el Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021 sobre Desempeño Laboral.
- OBJETIVO : Medir el nivel del Desempeño Laboral en la Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.
- DIRIGIDO A : Subgerente de Programas Sociales y Participación Vecinal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



-----  
DNI N° 16744141

# Confiabilidad del instrumento del test de Gestión Municipal

RESULTADOS JUNIOR MONJA ARAUJO.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: ALL VA  
 Título  
 Resumen  
 Estadística

Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: ALL VA  
 Título  
 Resumen  
 Estadística

Registro  
 Gráfico  
 Título  
 Notas  
 Dispersión de

Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones

Registro  
 Registro

Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Escala: ALL VA  
 Título  
 Resumen  
 Estadística

Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: ALL VA  
 Título  
 Resumen  
 Estadística

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\junior\Documents\Maestria GESTION PUBLICA\RESULTADOS TESIS\ULTIMO JUNIOR.sav'
/COMPRESSED.

RELIABILITY
/VARIABLES=G1 G2 G3 G4 G5 G6 G7 G8 G9 G10 G11 G12 G13 G14
G15 G16 G17 G18 G19 G20 G21 G22 G23 G24
G25 G26 G27 G28 G29 G30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\junior\Documents\Maestria GESTION PUBLICA\RESULTADOS TESIS\DATOS SPSS JUNIOR MONJA.sav

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	N		%	
	Válido	Excluido <sup>a</sup>		
	15	0	100,0	,0
<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>100,0</b>	

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

**Estadísticas de fiabilidad**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,969	30

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

# Confiabilidad del instrumento del test de Desempeño Laboral

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface with a project tree on the left and a results window on the right. The project tree shows a hierarchy of folders and files, with 'Fiabilidad' selected. The results window contains the following sections:

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	15

RELIABILITY  
/VARIABLES=D1 D2 D4 D3 D5 D6 D7 D8 D9 D10 D11 D12 D13 D14 D15  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	15	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	15	100,0


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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	15

At the bottom of the window, the status bar shows: IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo 4 Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Nuevo Chimbote, 17 de noviembre de 2021

**CARTA N°0957-2021-MDNCH-GAYF-SGRRHH**  
**Señora:**  
**Dra. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ**  
**Jefe de la Escuela de Posgrado-UCV CHIMBOTE.**  
**Presente.-**

**ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION (TESIS)**


**REF. : CARTA S/N EXP. ADM. N°20503-2021**

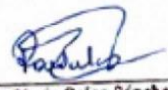
De mi especial consideración:

Por el presente reciba Usted el cordial saludo de quienes integramos la Sub Gerencia de Recursos Humanos y en especial el mío, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, comunicamos que se da por aceptado al Señor JUNIOR ALEJANDRO MONJA ARAUJO, estudiante del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, para que aplique los instrumentos de recolección de datos en nuestra entidad pública, a fin que logre desarrollar su Informe de Tesis: GESTION MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2021.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,

  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**  
"El Cambio Empieza ahora"  
Mg. Lic. Adm. Mario Wilkam Zavala Soto  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

  
Dra. Rosa Maria Salas Sanchez  
Jefa de Posgrado

Recibido  
19/11/21

MWZS  
c.c. archivo

Urb. José Carlos Mariátegui Centro Cívico s/n (043) 611421 - Nuevo Chimbote  
www.munidenuevochimbote.gob.pe www.facebook.com/muninuevochimboteoficial  
Distrito de Nuevo Chimbote - Provincia del Santa - Región Ancash



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2021.", cuyo autor es MONJA ARAUJO JUNIOR ALEJANDRO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHIMBOTE, 11 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS <b>DNI:</b> 16744141 <b>ORCID</b> 0000-0002-5582-0124	Firmado digitalmente por: RFIESTASFL el 12-01- 2022 16:33:21

Código documento Trilce: TRI - 0265136