



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad  
distrital de Yucay, 2021**

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

**AUTORA:**

Vicencio Peralta, Hilda Erika (ORCID: 0000-0002-6553-1983)

**ASESOR:**

Dr. Izquierdo Espinoza, Julio Roberto (ORCID: 0000-0001-6827-273X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

LIMA - PERÚ  
2022

### **Dedicatoria**

Con todo el amor dedico este trabajo de Investigación a mi Madre Lucia Peralta, a mi abuelita Gumercinda Yana a mis hermanas, tíos, tías y en especial a mi pareja Michel y mi Hijo Leandro por su paciencia e impulso para concluir con una de mis metas de ser Magister en Gestión Pública.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a Dios por esta oportunidad, a mi madre y mi abuelita, a la Universidad Cesar Vallejo, a mi Asesor por sus pautas, orientación y paciencia infinita para hacer posible esta investigación, en especial a mi Pareja Michel y mi Hijo Leandro por motivarme siempre a superar y ser mejor persona.

# Índice de Contenido

## **INFORME DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenido</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>12</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>28</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>50</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Gestión Municipal	28
Tabla 2 Nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay	29
Tabla 3 Prueba de Normalidad	29
Tabla 4 Correlación Gestión Municipal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay	30
Tabla 5 Correlación entre la Dimensión Desarrollo Organización y Desempeño Laboral	31
Tabla 6 Correlación entre la Dimensión Finanzas Municipales y Desempeño Laboral	32
Tabla 7 Correlación entre la Dimensión Servicios y Proyectos y Desempeño Laboral	33
Tabla 8 Correlación entre la Dimensión Gobernabilidad Democrática y Desempeño Laboral	34

## Resumen

La presente tesis lleva por título La gestión Municipal y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay, 2021 que va encaminada al logro de las actividades que realiza la ciudadanía. Este es en donde altos funcionarios están interesados, ya sea en el campo de las políticas del estado en sus diferentes divisiones, y de acuerdo con la autoridad correspondiente a todos los niveles de gobierno, comprender las necesidades de la ciudadanía y organizar la producción y la producción. Precisamente el problema es ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?,

Para ello se ha propuesto como objetivo: determinar qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de yucay, 2021.

Y como hipótesis se sostiene: Existe una relación directa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. El método empleado fue el científico, el apoyo de la técnica fue la encuesta, y se trabajó con dos cuestionarios como instrumentos de investigación. Los resultados de la investigación señalan que todas las hipótesis han sido confirmadas. Al final se presentan las recomendaciones sobre el particular.

**Palabras clave:** Gestión Municipal, Desempeño Laboral, gestión, prestación de servicios.

## **Abstract**

This thesis is entitled Municipal Management and Labor Performance in the District Municipality of Yucay, 2021, which is aimed at achieving the activities carried out by citizens. This is where senior officials are interested, either in the field of state policies in its different divisions, and in accordance with the corresponding authority at all levels of government, to understand the needs of citizens and organize production and production. The problem is precisely what type of relationship exists between municipal management and job performance in the district municipality of Yucay, 2021?

For this, it has been proposed as an objective: to determine what type of relationship exists between municipal management and job performance in the district municipality of Yucay, 2021.

And as a hypothesis it is held: There is a direct relationship between municipal management and job performance in the district municipality of Yucay, 2021.

The present investigation is of quantitative approach. The method used was scientific, the support of the technique was the survey, and two questionnaires were used as research instruments. Research results indicate that all hypotheses have been confirmed. At the end, the recommendations on the matter are presented.

**Keywords:** Municipal Management, Labor Performance, management, provision of services

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión municipal actual parte de los términos y conceptos de la gestión pública moderna, esta a su vez, va encaminada al logro de las actividades que realiza la ciudadanía. Este es en donde altos funcionarios están interesados, ya sea en el campo de las políticas del estado en sus diferentes divisiones, y de acuerdo con la autoridad correspondiente a todos los niveles de gobierno, comprender las necesidades de la ciudadanía y organizar la producción y la producción. Proceso o actividad (como un conjunto de acciones para transformar los materiales ya sea en un producto o servicio que estén dentro de una muestra de negocio) y soporte (dirección) para transformar los materiales en algo beneficioso (tomar en cuenta las normas legales y ordenamientos), de tal modo producir la máxima satisfacción de los habitantes y proteger algo que todos deben respetar, que es sus derechos. Pero mayormente en la gestión municipal, no se cuenta con una adecuada aprobación por parte de los administrados.

Al nivel internacional, la gestión pública ha pasado por diferentes enfoques, uno de los cambios tiene como concepto la planificación del desarrollo, teniendo como base la proyección de objetivos y metas (Valdez y Vergara, 2017); al igual que otros enfoques de la gobernanza y gobernabilidad y políticas públicas, la gestión pública surge después de la insolvencia de los gobiernos frente a la crisis socioeconómica (Falleco y Sevilla, 2020). Los nuevos enfoques se dan por saltos generando nuevos productos (Grandinetti, 2018); también contribuye a la gestión de un estado democrático, entendida ésta como la participación de la sociedad organizada, en cómo se accede a una información y cuan transparente puede ser, entre otros (Naser y Rosales, 2017).

En este contexto, uno de los enfoques de la gestión pública desarrollados en el Perú es la gestión mediante resultados, centrado en la decisión que se pueda tomar en el desempeño institucional (Cañari, 2020). Vale decir, la toma de decisiones se da como producto de evaluar la gestión administrativa institucional; o sea, es un enfoque preocupado en el fortalecimiento de la estructura institucional, considerando en la actualidad existen y se desarrollan muchas instituciones con un fortalecimiento de personas en donde predomina el criterio personal más que lo institucional.



También se tiene el desarrollo de la gestión por objetivos, básicamente a nivel del gobierno peruano y lo constatamos a partir del instrumento de gestión del Plan bicentenario (Vargas, 2019).

Así mismo, siguiendo la línea Vargas (2019) se encarga de impulsar a una corporación pública a una mejora de su identidad para el bienestar del ciudadano, en la cual se plantea y desarrolla los enfoques de la gestión por procesos.

Finalmente, Moler et al (2017) presentan el enfoque de una gestión bien valiosa, el cual lo conceptualiza como el curso administrativo de establecer una visión, fijar los mejores objetivos y declarar una estrategia, para luego implementar e ir corrigiendo o mejorando sea la visión, objetivos o estrategia.

Por otro lado, el desempeño laboral es un factor importante dentro de todo proceso administrativo de servicio. Es importante entender que, se debe tomar como prioridad el capital humano en una empresa, ya que es un activo importante. Si bien una organización puede tener todos los capos posibles bien establecidos como su infraestructura, los equipos más modernos para el servicio a su cliente, pero eso no es suficiente para llegar al objetivo o logro que la empresa desea tener. En un mundo altamente competitivo, solo los trabajadores con buen desempeño, con buenas habilidades en sus actividades que se le asignan, pueden promover o destruir cualquier organización o institución, por lo que sus aportes y significado son invaluable.

Por lo tanto, su desempeño debería ser el más óptimo, en este sentido, el comportamiento del trabajador, debe estar ligado a las metas que tiene la empresa, para conocer se puede medir de acuerdo a capacidad, el desenvolvimiento de cada una de las personas y cuanto ayuda a la organización. Actualmente el desempeño laboral de ver mermado por factores como, un mal ambiente de trabajo, la falta de establecimiento de objetivos, falta de reconocimiento del trabajo o Factores familiares y personales del empleado, por ello es necesario, realizar regularmente mediciones del desempeño laboral.

Asimismo, dependerá del comportamiento de los empleados que el desempeño sea un logro o quizá sea un fracaso. Por otra parte, Robbins (2004) asocia la manera de como un trabajador se desenvuelve, de cómo tiene la capacidad de realizar sus actividades con el desempeño pero que esto al relacionarse puede haber un daño del personal en el proceso de producción.

La municipalidad distrital de Yucay, está ubicada en el departamento de Cusco, yucay es un distrito cuya población es de 3 299 Habitantes, superficie de 24,00 km<sup>2</sup>, una altitud de 2 857 m.s.n.m. Como ente gubernamental la municipalidad tiene como labor administrar los bienes del distrito, con la participación de 60 funcionarios o servidores públicos.

Por todo lo expuesto es importante evaluar como se viene desarrollando el desempeño de cada uno de los trabajadores en la gestión de la municipalidad y conocer si estas dos variables se asocian.

Para ello se ha planteado el problema principal o general el cual es el siguiente: ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?, así también se establecieron los siguientes problemas específicos: ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral?, ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral?, ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral? y ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral?

En este escenario, la importancia práctica del presente estudio radica en que los resultados permitirán tener un diagnóstico sobre la actual gestión municipal, teniendo en consideración la visión de los trabajadores que laboran en el sector público. Esto servirá para tomar medidas estratégicas que mejoren esta gestión. Asimismo, la importancia teórica, consiste que, al encontrar tanto datos descriptivos y el coeficiente de correlación de dichas variables de estudio, estos servirán como precedentes para posteriores investigaciones sobre la gestión pública, lo que permitirá, realizar un contraste de información entre investigaciones del mismo tipo. La importancia metodológica, se manifiesta, de la manera que, al utilizar un diseño correlacional descriptivo, servirá como referente para futuros trabajos que pretendan conocer los resultados que se exponen en este trabajo.

Para un adecuado desarrollo de esta tesis se planteó el objetivo general de que es determinar qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de yucay, 2021, en la misma línea se establecieron los problemas específicos: determinar el tipo de relación que existe entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral ; determinar

qué tipo de relación existe entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral; determinar qué tipo de relación existe entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral, 2021 y determinar qué tipo de relación existe entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral.

Finalmente se ha planteado la hipótesis general: Existe una relación directa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021, y las hipótesis específicas: existe una relación directa entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021; existe una relación directa entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral; existe una relación directa entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral y existe una relación directa entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Para realizar el presente estudio de esta tesis se han considerado antecedentes internacionales como el estudio de Dinc (2017), cuyo objetivo fue el de estudiar el impacto de las dimensiones del compromiso organizacional en el desempeño laboral y la satisfacción laboral. Las relaciones entre ambas de las variables de este estudio se examinaron a través del análisis factorial, pruebas de confiabilidad, estadística descriptiva y análisis de correlación y regresión. Se recopiló un total de 437 encuestas a empleados de la Federación de Bosnia y Herzegovina. Los resultados del estudio indican que los *compromisos afectivos y normativos* tienen efectos sobre la satisfacción laboral general. Se concluyó que las empresas pueden optimizar el desempeño laboral de los colaboradores al influir en su satisfacción laboral.

Asimismo, Guangdong, Zhibin y Junwei (2019) desarrollaron un artículo científico, con el propósito de, explorar la influencia del estrés de roles en el agotamiento laboral y por otro lado el desempeño laboral en gerentes. El modelo teórico fue de ecuaciones estructurales, la muestra fue de, 191 propietarios, contratistas, subcontratistas y supervisores de la industria de la construcción china. Los resultados indican que: (i) la ambigüedad de roles tiene un efecto negativo y significativo sobre el agotamiento laboral y el desempeño laboral; (ii) el conflicto de roles tiene un efecto negativo en el agotamiento laboral, pero tiene una influencia no significativa en el desempeño laboral; (iii) el agotamiento laboral tiene un resultado negativo en cuanto a el desempeño laboral de los trabajadores del sector público.

De igual manera, Shaju y Subhashini (2017), realizaron un artículo, con el objetivo de establecer como se relacionan las dimensiones establecidas las cuales son satisfacción laboral y por otro lado tenemos el desempeño de lo laboral de un empleado. Los datos se recopilaron de empleados que trabajan en la industria del automóvil, con experiencia de más o menos de 10 años, fue una investigación exploratoria. Se reveló que existe correlación entre las que se consideran dimensiones de satisfacción laboral y desempeño de los empleados tanto a nivel de supervisores como de trabajadores.

Por su parte, Lemma (2011) desarrolló el artículo, con la finalidad de diagnosticar la forma de pensar de la población en función de la gestión municipal. Se analizaron distintos documentos de planificación urbana que fueron publicados hace más de dos décadas y medio, haciendo hincapié en la peculiaridad de cada documento y comparando con algunos documentos de la misma época. Los resultados obtenidos mostraron que con el pasar del tiempo ha ido evolucionando la gestión en una municipalidad.

Igualmente, Márquez (2017), realizó un estudio, en el cual abarca conceptos teóricos de comunicación institucional, la comunicación interna y externa, identidad institucional, gestión comunicativa, marketing de ciudad e imagen institucional. Este estudio es de investigación descriptiva, utiliza método cualitativo y cuantitativo, esto con la finalidad de dar a conocer los avances y falencias de la municipalidad de Montecristi en lo que respecta la gestión de comunicación, asimismo como influye en la imagen institucional el público externo. Este estudio fue hecho con el propósito de analizar la gestión de comunicación y los procesos comunicativos internos ya que son los dos factores influyentes en el posicionamiento de una marca de la ciudad.

También se han considerado antecedentes nacionales como, el estudio de Herrera y Tuiro (2020) desarrollaron una tesis de maestría en el que consideraron dos muestras, de 198 contribuyentes y de 144 trabajadores de la municipalidad; saliendo como resultados 77,8% de los contribuyentes califican los servicios municipales prestados entre ineficientes y muy ineficientes, y un 78,8% de los pobladores que son contribuyentes y beneficiarios de los Servicios Públicos Municipales son del mismo modo ineficientes y muy ineficientes. Por lo tanto, no existe ninguna relación entre ambas variables de estudio aplicadas en dicha tesis ya que se encontró que tiene una relación de -0,42.

De igual manera, Toledo Martínez (2018), ejecutó una tesis de en el que se realizó entrevistas a funcionarios, servidores y la alta dirección de la municipalidad distrital de Pillco Marca. Obteniendo como resultado de que si hay una correlación positiva considerable de 0.577. Este estudio fue realizado con la finalidad de determinar el nivel cuál fue la influencia del desarrollo de capital humano en la gestión municipal en el distrito de Pillco Marca, en el periodo 2016 y 2017.

Por su parte, Palacios (2018), realizó una tesis con el propósito de determinar la relación existente entre las variables consideradas en el estudio las cuales fueron gestión municipal y por otro lado tenemos el desarrollo local de la provincia de Chupaca en el año 2016, ubicado en el departamento de Junion Para ello, se ha tomado como muestra a 360 participantes, la correlación Rho de Spearman fue mayor 0,5 concluyendo así que hay una relación significativa entre dichas variables.

También, Campos (2018), realizó una tesis de nivel explicativo, teniendo como objeto dar a conocer cuál es la relación existente entre la gestión municipal y la percepción de la seguridad ciudadana. Por ello tomó una muestra de 218 vecinos de 500 habitantes, a aquellos se les aplicó la recolección de datos, utilizando la escala de Likert que consistió en 16 preguntas con alternativas de respuestas múltiples dando como resultado que la gestión municipal tiene gran influencia en la seguridad ciudadana del distrito en cuestión.

De igual manera, Romo (2016) realizó una tesis, con el propósito de diagnosticar cual es el nivel de coincidencias de la gestión municipal en el desarrollo de la localidad del distrito de Huancayo, ubicado en el departamento de Junín. El cual se obtuvo un resultado de que si hay relación significativa entre la entre las variables de estudio.

Asimismo, Roque (2015) realizó una tesis doctoral, con la única intención de dar a conocer la incidencia de la gestión municipal en la satisfacción de la población. Se aplicó el método analítico-sintético y el hipotético-deductivo, con una muestra de 375 participantes obteniendo conclusiones de que existe una relación directa y significativa entre la gestión municipal y la satisfacción de los pobladores de Jauja.

De igual manera se consideró los antecedentes regionales como el trabajo de Velazco (2020), en el cual este autor desarrolló una investigación que fue de tipo fue descriptivo correlacional. Con una muestra fue de 85 pobladores y funcionarios de la municipalidad, obteniendo un resultado que indica la existencia de una relación entre una de las variables la cual es gestión municipal y por otros lado tenemos el desarrollo económico en la localidad distrito de Lares, ubicado en el departamento del Cusco, mostrando un resultado de 0,891.

Barrionuevo (2019), realizó la tesis de maestría con el objetivo de analizar los cuatro componentes de la gestión municipal, para ello se consideró la técnica

de la observación participativa. Los resultados que hay una ineficiencia de la gestión municipal de Cotabambas.

De igual manera se consideró bases teóricas para el desarrollo de este trabajo de investigación, en primer lugar, se considera la teoría de la organización desde sus variados enfoques, puesto que, se debe entender a una municipalidad como una organización.

Según Ramió (2016) señala que las organizaciones tienen grupos sociales con diferentes objetivos que se compone de elementos importantes quizá ahí no se encuentre el logro de un fin común, que pueden establecerse entre ellos relaciones, hasta que se puede cambiar a nuestros familiares todo sin que pueda estar en peligro su estadía en la organización.

La Teoría considerada en la modernidad sobre la Organización es compleja por la gran cantidad de escuelas y corrientes, apenas es joven porque tiene un siglo de antigüedad, pero diversas teorías se han ido generando durante este tiempo (Ramió, 2016). Para Pfeffer (1989), indica que la teoría de la organización se parece más a un rebaño en vez de un lugar de campo de flores bien cuidado.

En cuanto a aquellas teorías sobre organización se pueden dividir en 3 grupos, el primero: enfoques clásicos, en él se encuentran los paradigmas teóricos en la cual la teoría de organización se ayuda y son criterios que resaltaron durante la primera mitad del siglo XX, en segundo lugar, están los enfoques neoclásicos: que buscan dar una visión más amplia, más global e íntegro de los fenómenos organizativos, estos prevalecen durante las décadas de los cincuenta, sesenta y setenta (Ramió, 2016).

El tercero son enfoques contemporáneos: Representan enfoques diferentes, predomina el paisaje actual que contribuyen a la pluralidad a la Teoría de la Organización se dieron durante los ochenta y parte de los noventa (Ramió, 2016).

El presente estudio de investigación con un sentido mucho más sustancial que la realizada para el resto del modelo antes expuesto, se ha elaborado desde el criterio del Cambio Organizativo. En realidad, una gran parte de las teorías consideran muy importantes al estudio de la permuta de la organización. Asimismo, se debe considerar a esta permuta en resultado a los impulsos que están a nuestro alrededor (teoría de las contingencias), aquel cambio creados por relaciones dinámicas con otras organizaciones (análisis Inter organizativo), el cambio de los

patrones culturales (perspectivas culturales), el cambio generado por las relaciones dinámicas con otras organizaciones (análisis Inter organizativo). Es momento de que se tome como objetivo principal de análisis de la teoría organizativa, el cambio. Esto quiere decir, cómo cambian y por qué, las fuerzas rechazan al cambio y que actores pueden ser los facilitadores conductores del cambio. Asimismo, en este texto es necesario abordar aquellas teorías organizativas y las de la administración pública.

En tal sentido, para Ramió (2016), nos menciona que los tratamientos científicos son insuficientes y que la administración pública necesita ser abordada desde la sociología, economía, derecho y política; puesto es una realidad organizativa, política y social.

Las prestaciones de servicios se han dado en la medida que se han ido dando la hegemonía de los recursos humanos y financieros, a partir de esto se hace necesaria que exista una organización gerencial y eficiente, asimismo los cambios del estado, las nuevas tareas han influenciado esta actividad (Subirats, 1990).

Desde esta perspectiva la administración pública contempla elementos o consideraciones que Ramió (2016) señala, tales como: el sector privado que tiene la opción de obtener beneficios y el sector público que está supeditado a una normativa nacional. Por otro lado, el sector público tiene la responsabilidad de ser transparente, puesto que está en un permanente control y vigilancia.

Queda claro que las municipales son organizaciones con particularidades que las diferencian de las empresas privadas, pero tienen una diferencial que permite abordar su estudio desde la teoría de las organizaciones. La gestión pública y la gestión municipal esta normada por un marco legal que es la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972. En el Art. X dice que las municipalidades deben originar el progreso general, con el propósito de obtener la sustentabilidad ambiental, el crecimiento económico y la justifica social. Las municipalidades tienen como función principal promover el desarrollo local, con el apoyo y coordinación de los niveles superiores de gobierno, todo ello con el único objetivo de brindar una mejor condición de vida a sus pobladores.” (Sistema Peruano de Información Jurídica, 2018, p. 9), mediante planes de desarrollo económico local, desarrollo de suficiencia y mediante el desarrollo social, los gobiernos locales son lo que deben promover estas estrategias.



Se dice que a la gestión municipal se le debe entender como el desarrollo de un grupo de actividades como: un plan estratégico, técnicas que ayuden, que proyecten las dificultades de la ciudadanía que puedan tener en la actualidad y como darles solución a estos problemas (Barillas et. al, 2008).

Asimismo, Estrada (2019) menciona que, cuatro variables son fundamentales como: gestión presupuestal que está relacionado con dimensión económica, social, política y medioambiental; gestión financiera, gestión institucional y gestión operativa, que necesitan ser fortalecidos para una buena Gestión Municipal. Arraiza (2016) señala que los atributos complementan el lado técnico en la administración y gestión de un municipio y que su logro de la gestión de gobiernos locales está en principal en la condición de liderato en los funcionarios.

Para efectos de estudio de la variable gestión municipal se consideró las siguientes dimensiones: Desarrollo organizacional, Finanzas municipales, Servicios y proyectos, y Gobernabilidad democrática.

El Desarrollo organizacional, según Barillas et. al (2008), contempla procesos planificados que están orientados a modificar y mejorar valores, actitudes, conducta y el sistema de la organización que en este caso es una municipalidad de tal forma que le permita asimilarse de manera adecuada a las nuevas tecnologías. problemáticas y retos de su contexto.

La dimensión finanzas municipales, hace referencia al grupo de acciones que realiza un ente gubernamental local en la administración de su economía, esto le permite brindar bienes para una mejor vigilancia de servicios públicos, administrar su territorio y generar desarrollo en función a la Ley Orgánica de Municipalidades.

La otra dimensión que corresponde a dimensión de servicios y proyectos, se comprende que una municipalidad debe verificar y coberturar todos los servicios municipales como los tributos y contribuciones, que permitan cumplir con la satisfacción de las demandas y necesidades básicas de la población administrada sobre todo de la población vulnerable (Barillas et. al, 2008). Y la dimensión Gobernabilidad democrática es, según, Barillas et. al (2008) la búsqueda de la participación o involucramiento de los pobladores, todo esto con el único propósito de mejorar cada vez la calidad de vida en general.

Por otra parte, las bases teóricas sobre el desempeño laboral determinan en primer instancia, definir este término, de acuerdo a Werther, et al. (2014), nos menciona que el capital humano es lo primordial en una organización ya que cada trabajador tienen un aporte significativo en la empresa, ya sea cumpliendo los objetivos, metas que se le encarga, por lo tanto cada organización debe evaluar el desempeño de sus empleados para que así puedan identificar, sus dificultades, sus habilidades y sus atributos, y como estos contribuyen en la empresa, asimismo esta evolución determinará la permanencia del trabajador, como también ascensos y oportunidades de desarrollo(p. 216).

En tal sentido, y entendiendo que existen diversos factores con respecto al desempeño laboral, como la motivación y el reconocimiento, la presente investigación se enfocara en el estudio de la evaluación del desempeño laboral. Para este propósito se considerará a la Teoría de la Equidad.

Esta teoría tiene representantes como Ochoa (2014), quien nos menciona que la igualdad en la motivación juega un rol importante además que los colaboradores hacen una comparación entre lo que aportan sus empleos con los que ganan ellos con las otras personas. Asimismo, refiere que se ve la relación entre lo que se obtienen y lo que se aporta y que luego lo coparan su razón insumo-producto con otros que ni importan.

Por otra parte, Asch (2015), sustenta que el rendimiento laboral es útil para que se pueda medir la apreciación que tienen los clientes internos como los proveedores de un colaborador. Este es un instrumento que ayuda a proporcionar información sobre su rendimiento laboral y sus competencias individuales con el objetivo de ver qué áreas tienen una mejora continua que ayuden a mejorar su cooperación a cumplir con todos los objetivos propuestos de la empresa.

Además, Mejillón (2017), refiere que desenvolvimiento laboral permite identificar las áreas con inconvenientes y con efectos beneficiosos, asimismo la intensión es más que todo para que se pueda mejorar y así poder cumplir con el propósito que se hayan trazado. El desempeño laboral es como el trabajador se desenvuelve en sus actividades designadas en el trabajo, y para que la empresa sepa el desempeño de su trabajador evalúa para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus labores.

Véliz, Jorna & Berra (2016), menciona que las competencias son una incorporación de habilidades, conductas, aptitudes y actitudes, conocimientos de un desempeño adecuado en distintos ambientes.

Además, Ortiz, et al. (2015), indican que son acciones integrales de actividades y temas ambientales, con idoneidad y compromiso ético.

Para Harold, et al. (2017), se ve el progreso o se llega a la meta mediante un sistema de evolución de desempeño que permita determinar los objetivos de la empresa. Sin embargo, menciona que el controlar y medir no es un elemento fundamental para administrar con eficiencia el progreso del talento humano de la institución.

Por otro lado, la satisfacción laboral se conceptualiza como la actitud de un individuo hacia su trabajo; es decir, un juicio evaluativo general sobre el trabajo de uno que es causado por experiencias afectivas en el trabajo y creencias (cognitivas) sobre el trabajo (Brief, 1998; Brief & Weiss, 2002; Weiss, 2002; ver también Eagly & Chaiken, 1993; Fisher, 2000; Ilies y Judge, 2004). Con base en la literatura de psicología social sobre ambivalencia actitudinal, presentamos la noción de ambivalencia laboral como un constructo hipotetizado para funcionar como una variable moderadora con respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Una actitud se considera ambivalente en la medida en que a un individuo le gusta y no le gusta el mismo objeto de actitud simultáneamente (cf. Jonas, Broemer y Diehl, 2000a; Jonas y Ziegler, 2007; Kaplan, 1972; Thompson, Zanna y Griffin, 1995). Con respecto al trabajo de uno como objeto de actitud, la ambivalencia actitudinal (es decir, ambivalencia laboral) se refiere a la medida en que a una persona le gusta y disgusta simultáneamente su trabajo. De importancia, la investigación en psicología social concibe la ambivalencia actitudinal como uno de varios indicadores de la fuerza de una actitud (cf. Petty y Krosnick, 1995).

Las actitudes de alta ambivalencia se consideran actitudes más débiles que las actitudes de baja ambivalencia. Además, se supone que las actitudes fuertes son mejores predictores del comportamiento que las actitudes débiles (por ejemplo, Krosnick y Petty, 1995). En consecuencia, se ha sugerido que la ambivalencia actitudinal debería moderar la relación actitud-comportamiento. Las actitudes muy ambivalentes deberían predecir menos el comportamiento que las actitudes menos

ambivalentes (cf. Brief, 1998; Eagly y Chaiken, 1993). Basándonos en esta literatura, nuestro objetivo es probar hasta qué punto la satisfacción laboral está más o menos fuertemente relacionada con el desempeño laboral dependiendo de la ambivalencia laboral.

Los Estudios anteriores demuestran las ciudades como México, Chile y república dominicana han mejorado por que han aplicado el presupuesto participativo, en donde la voluntad de los alcaldes pueden ser factores que permitan una mejor implementación del PP (Johnson 2017; García y Téllez 2018; Garrido y Montesinos 2018).

Como se puede Indicar en la teoría de la democracia participativa que da vida al presupuesto participativo, con el cual se entabla cuán importante es incluir a los pobladores en la toma de decisiones municipales (Barragán, Romero y Sanz, 2015); desde los años 60 se dio mucha más importancia a la participación ciudadana, pero no se obtuvo los resultados esperados por parte de los gobiernos locales junto con factores de los ideales socialistas (Macpherson 1977; Pateman 2014). Se dice que la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones de sobre la gestión de los gobiernos locales, ya sea estos en seguimiento a la ejecución de presupuesto y otros genera mayores niveles de control, protege los intereses de la sociedad, y también fomenta la educación y compromiso de los ciudadanos en el desarrollo de cualquier distrito, ciudad y país.

Según Lawrence (2018), El desempeño laboral se entiende como la forma en que los empleados realizan su trabajo, lo que afecta los resultados alcanzados por la organización (Robbins 2004). El desempeño de Chiavenato (2004) muestra que las habilidades de los trabajadores son medibles, lo que permite identificar las habilidades de los trabajadores para obtener los mejores resultados; esto permite tomar decisiones sobre cómo asignar tareas para estimular un mejor cumplimiento (Guillén, 2000), además, los resultados obtenidos por la medición pueden determinar áreas susceptibles de mejora y si existen factores incontrolables que afectan a los trabajadores. Y su comportamiento en el trabajo (Wherter y Davis, 2001).

Para evaluar el desempeño laboral según Pernía y Carrera (2014) es fundamental esta variable porque es así que el trabajador refleja su labor, su actividad en el campo laboral, es más este cuenta con dimensiones que el

empleado debe saber cómo: su función, su compromiso, el comportamiento, estos permitirán si es necesario medir el desempeño laboral mediante indicadores como: el comportamiento, sus actitudes y rendimiento del trabajador.

Para medir y entender con claridad sus actividades que va realizar el trabajador debe saber su función, todo con dirección para que se cumplan de mejor manera aquellas metas entabladas en una empresa. Para que este se pueda verificar en el Manual de Organización y Funciones (MOF), en este se puede encontrar las funciones y actividades del personal de salud (Pernia y Carrera, 2014).

El comportamiento es una dimensión del tema antes mencionado, que se considera las cualidades de los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades y esta dimensión es quien se encarga de medir sus destrezas, su actitud y satisfacción, para entender un compromiso que ofrece la empresa con los bienes y servicios y que tienen como propósito evaluar las acciones de los trabajadores en el transcurso del cumplimiento de objetivos (Pernia y Carrera, 2014).

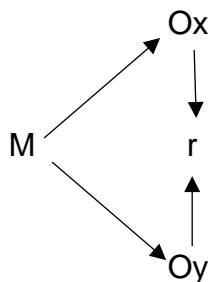
Por otra parte, en la dimensión de compromiso se considera más la iniciativa que el trabajador pueda tener al momento de realizar su labor a que esperen a que le ordenen y que los objetivos sean logrados. El trabajador que realiza muy bien sus funciones y que solucione un problema o situación que ocurra en la organización tomando medidas nuevas e innovadoras ideas es considerado un trabajador eficaz (Pernia y Carrera, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo presentado es de tipo básica; así como indica Ríos (2017) los resultados permitirán el aporte de nuevos conocimientos en lo que se refiere a la gestión pública y el desempeño laboral. Además, se describe el fenómeno o problema en su entorno sin ninguna intervención del investigador, al mismo tiempo que no se busca resolver un problema, puesto que el propósito es conocer o determinar la existencia de algún tipo de relación entre las dos variables de estudio.

Este presente trabajo de investigación tiene como diseño al descriptivo - correlacional, esto indica que, en primer lugar, se describe las características de ambas variables, y luego se determinará el grado en que se asocian ambas variables, por este motivo es una investigación de diseño correlacional, ya que, Ñaupas et ál. (2018) así lo corrobora. En consecuencia, también será de corte transversal, por consiguiente, la aplicación de los instrumentos se realizará en un solo momento temporal (Hernández et ál. 2018). Esta investigación también contempla el diseño que no es experimental, lo que indica que no habrá ningún experimento o se manipulará el problema. Por lo tanto, el diseño del siguiente estudio es: no experimental, transversal, descriptivo – correlacional. Este diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Representa a la Muestra

Ox = Representa a la Variable Gestión municipal

Oy = Representa a la variable desempeño laboral

r = Representa la Relación entre las dos variables de estudio: Ox y Oy

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables estudiadas en la investigación son: la gestión municipal y el desempeño laboral.

### **Variable 1: gestión municipal**

**Definición Conceptual:** El Ministerio de Administración Pública, MAP (2020), anuncia que la gestión municipal es una tarea común encaminada a mejorar las condiciones sociales, culturales, naturales y económicas de una ciudad y su población, haciéndola económicamente justa, políticamente sostenible, administrativamente eficiente y ambientalmente sostenible. Todo ello se basa en un proceso continuo eficaz y eficiente de planificación y gestión de los recursos urbanos, con visión de crecimiento.

**Definición Operacional:** La gestión municipal contempla desarrollo de un grupo de actividades como: un plan estratégico, técnicas que ayuden, que proyecten las dificultades de la ciudadanía que puedan tener en la actualidad y como darles solución a estos problemas (Barillas et. al, 2008). En tal sentido, este autor considera que esta variable tiene cuatro dimensiones: desarrollo organizacional finanzas municipales, servicios y proyectos y gobernabilidad democrática

**Escala de Medición:** Ordinal de escala tipo likert.

### **Variable 2: desempeño laboral**

**Definición Conceptual:** Para el autor Mejillón (2017), el desempeño laboral es la actividad de que realizan los trabajadores de una organización, al mismo tiempo se contempla el rendimiento de cada uno de ellos, con el propósito de evaluar los aspectos negativos y positivos de sus acciones dentro de la organización en la medida que se puedan tomar acciones para mejorar dicho rendimiento”.

**Definición Operacional:** Para Pernía y Carrera (2014) la definición de la variable desempeño laboral es la evaluación de cuanto rinden en sus labores y la actitud con las que la realiza.

**Escala de Medición:** Ordinal de escala tipo likert.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según lo definido por Ñaupas et ál. (2018) considera a la población como un conjunto de objetos de estudio que poseen cara testicas en común. Se trata de unidades que pueden ser personas, objetos u otros grupos. En tal sentido, la población a investigar está dada por 40 trabajadores de la municipalidad distrital de Yucay.

**Criterios de inclusión:** Se consideran a todos los participantes de la muestra que accedan a responder a los cuestionarios.

**Criterios de exclusión:** El grupo de participantes excluidos estará conformado por aquellos participantes que por distintos motivos no se encuentren dentro de la institución en el momento de la aplicación de los instrumentos, por temas de licencias, vacaciones y otros. También se excluyen a los participantes que no accedan a responder los cuestionarios.

### **Muestra**

la muestra presente en el trabajo de investigación está integrada por 40 trabajadores de la municipalidad distrital, Yucay, puesto que, Ñaupas et al. (2018) indican que la muestra es una fracción de la población, que debe tener características como la claridad, y representatividad de la población, de tal manera que al medir esta represente resultados generales.

### **Muestreo**

El muestreo es no probabilístico circunstancial, puesto que según Ñaupas et al. (2018), el muestreo circunstancial permite seleccionar a los encuestado en función a criterios personales del investigador.

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

La técnica que se utilizó en el presente trabajo fue el encuestado, el cual es una forma de recolectar información de lo que se desea estudiar a través de documentos validados y confiables. (Hernández et. al, 2018). El instrumento fue el cuestionario y fue aplicado uno para lo que es la variable de gestión municipal y el otro cuestionario se refiere a la variable de desempeño laboral.

El instrumento cuenta con la validez de contenido, es decir se tiene la validez del juicio de expertos de tres profesionales con grado de maestro o doctor.

### **Diseño**

Para el caso del diseño el cuestionario es de tipo estructurado. Del cual consideramos que un cuestionario es considerado bien estructurado cuando es elaborado tomando en consideración a los indicadores para sus preguntas, y que los indicadores fueron obtenidos de las dimensiones y éstas a su vez fueron considerados de las variables de la investigación.



Se utilizará la escala valorativa Ordinal, tomando en cuenta la jerarquía del más bajo al más alto (Escala tipo Likert). Para la categorización de las variables se utilizará lo siguiente:

- NUNCA: 01
- CASI NUNCA: 02
- A VECES: 03
- CASI SIEMPRE: 04
- SIEMPRE: 05

### Confiabilidad

Para la prueba de confiabilidad del presente instrumento se utilizó al cálculo del índice de fiabilidad que proporciona el coeficiente de Alpha de Cronbach utilizando es software IBM SPSS v. 25. A continuación, se presenta la fórmula y el cálculo estadístico referido.

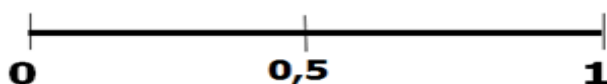
$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

Dónde:

K = Se refiere al Numero de los ítems

$S^2_i$  = Se refiere Varianza por cada ítem

$S^2_t$  = Se refiere Varianza de la suma de los ítems



0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

Los encuestados fueron un total de 10 servidores públicos que laboran en la municipalidad distrital de Yucay.

### 3.5. Procedimientos

Para la obtención de resultados se iniciará solicitando la autorización al responsable de la municipalidad distrital de Yucay. Posteriormente se aplicará las encuestas a cada uno de los participantes previamente seleccionados, indicándoles que la información es totalmente confidencial y será por fines académicos. Luego del encuestado se procederá a la tabulación de los datos en el software Microsoft Excel, para su posterior análisis estadístico mediante el programa SPSS v. 25.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se realizó utilizando el programa Microsoft Excel para la tabulación y ordenamiento de datos, los cuales serán procesados mediante el SPSS v.25 a través de un análisis de frecuencia para la estadística descriptiva, la que según Ríos (2017), tiene como finalidad presentar en forma apropiada las características de los datos que pertenecen al conjunto.

Para la estadística inferencial se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman o R de Pearson, de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad realizados mediante la prueba de bondad de ajuste de kolmogorov smirnov. Es importante recordar que la estadística inferencial forma parte de la estadística general que estudia de cómo se debe obtener las conclusiones para toda la población a partir del estudio de la muestra (Ñaupas et. al, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación está sujeta a algunos aspectos éticos, cuya finalidad es cumplir con los estándares exigidos en base al código ético de la UCV (2017), se destaca el artículo 3, que toma en cuenta la dignidad del individuo ya que asegura la Se regula la confidencialidad de la información de todos los participantes y el artículo 7 ya que al seguimiento se le aplica una metodología científica que lleva a cabo un riguroso proceso de adquisición e interpretación de los datos. Finalmente, esta investigación toma en cuenta la citación y referenciamiento de acuerdo con los Estándares APA de la Séptima Edición, que nos obligan a actuar de acuerdo con los lineamientos del Código Ético para el Respeto de la Propiedad Intelectual de cada uno de los autores que lo crearon conceptos y definiciones adoptados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

#### 4.1.1 Descripción de la Variable Gestión Municipal

En la tabla 1 de la variable gestión municipal, según las encuestas realizadas a un total de 40 trabajadores de la municipalidad, el 1% los considera bajo, el 26% lo considera con un nivel medio y con un nivel alto un total del 33%, lo que indica que existe una percepción media con respecto a la gestión municipal en la municipalidad distrital de Yucay.

*Tabla 1 Nivel de Gestión Municipal*

Nivel de gestión municipal en la municipalidad distrital de Yucay, 2021

VARIABLE		
Total, de la ventaja competitiva		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	26	65%
Alto	13	33%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos obtenida de la encuesta.

#### 4.1.2 Descripción de la variable desempeño laboral

En la tabla 2 de la variable desempeño laboral, según las encuestas realizadas a un total de 40 trabajadores de la municipalidad, no existe un porcentaje con el nivel bajo, el 53% lo considera con un nivel medio y no por mucho tenemos el nivel alto con un total de 48%, lo que indica que existe una percepción media con respecto al desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay

VARIABLE		
Total, de la ventaja competitiva		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	21	53%
Alto	19	48%
Total	40	100%

#### 4.1.3 Prueba de Normalidad

Para el presente trabajo, ya que contamos con un total de 40 trabajadores como muestra, tomaremos como prueba de estadística de Kolmogorov -Smirnov

Tabla 3 Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Municipal	.089	40	.200*	.983	40	.782
V2 Desempeño Laboral	.129	40	.089	.967	40	.284

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De los resultados en tabla anterior se observa que la significación es de 0.200 para la primera variable de gestión municipal y de 0.089 para la segunda variable de Desempeño laboral, lo que es mayor de 0.05, considerando que la distribución es normal o paramétricas por lo que se procederá a utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

#### 4.2 Análisis Inferencial

Para la siguiente prueba utilizamos el coeficiente de Pearson, ya que contamos con una muestra total de 40 trabajadores de la municipalidad distrital de Yucay.

Tabla de coeficiente de Correlación de Pearson

Valor del coeficiente r	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

#### 4.2.1 Prueba de Hipótesis

##### Hipótesis general

H1: Existe una relación directa entre la variable gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

Ho: No existe una relación directa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

Tabla 4 Correlación gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay

		<b>Correlaciones</b>	
		V1 Gestión Municipal	V2 Desempeño Laboral
V1 Gestión Municipal	Correlación de Pearson	1	.584**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.584**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** cómo se evidencia en la tabla anterior el nivel de Significancia bilateral es inferior a (0.05), por el cual se acepta la “hipótesis alterna (H1)”, en función a los resultados, según Pearson, nos muestra un resultado de 0.584, existiendo así una correlación media positiva entre gestión municipal y desempeño laboral.

### Hipótesis específica

#### Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo organizacional y la variable desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión desarrollo organizacional y la variable desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

Tabla 5 Correlación entre la dimensión desarrollo organizacional y desempeño laboral

		<b>Correlaciones</b>	
		D1 Desarrollo Organizacio nal	V2 Desempeño Laboral
D1 Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	1	.596**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.596**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede evidenciar que la significancia bilateral es igual a (0.001), indicando que es inferior a (0.05), por lo que se acepta la “hipótesis alterna (H1)”, y que existe una correlación significativa, donde el coeficiente nos revela que es igual

a (0.596), por lo tanto, podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva entre la dimensión desarrollo organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

### Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa entre la dimensión finanzas municipales y la variable desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión finanzas municipales y la variable el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Yucay.

Tabla 6 Correlación entre la dimensión finanzas municipales y desempeño laboral.

		<b>Correlaciones</b>	
		D2 Finanzas Municipales	V2 Desempeño Laboral
D2 Finanzas Municipales	Correlación de Pearson	1	.611**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.611**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede evidenciar en los resultados se tiene una significancia bilateral es igual a (0.001), indicando que es inferior a (0.05), por lo que se acepta la “hipótesis alterna (H1)” y se afirma que existe una correlación significativa, donde el coeficiente nos revela que es igual a (0.611), por consiguiente, podemos indicar que existe un nivel de correlación positiva entre la dimensión finanzas municipales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.



### Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa entre la dimensión servicios y proyectos y la variable desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión servicios y proyectos y la variable desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

Tabla 7 Correlación entre la dimensión servicios y proyectos y desempeño laboral

		D3 Servicios y proyectos	V2 Desempeño Laboral
D3 Servicios y proyectos	Correlación de Pearson	1	.591**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.591**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede evidenciar en los resultados de la tabla anterior se tiene una Significancia bilateral igual a (0.001), el cual es menor a (0.05), por que recién a eso podemos aceptar la “hipótesis alterna (H1)” antes planteada y afirmar que existe una correlación significativa, en donde el coeficiente nos revela que es igual a (0.591), por lo que recién a esos resultados podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva entre la dimensión servicios y proyectos y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

### Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación directa entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

Tabla 8 Correlación entre la dimensión gobernabilidad democrática y desempeño laboral

		D4 Gobernabilidad Democrática	V2 Desempeño Laboral
D4 Gobernabilidad Democrática	Correlación de Pearson	1	.191
	Sig. (bilateral)		.238
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.191	1
	Sig. (bilateral)	.238	
	N	40	40

Como se puede evidenciar con los resultados de la tabla anterior la significancia bilateral es igual a (0.238), el cual es mayor a (0.05), por consiguiente, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la “hipótesis nula (H0)”, donde el coeficiente de nos revela que es igual a (0.151), consecuente a esto, podemos afirmar que no existe correlación entre la dimensión gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

## V. DISCUSIÓN

La presente de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay en el año 2021.

De los cuales los resultados obtenidos indican que existe una relación directa y significativa con respecto a las variables gestión municipal y desempeño laboral ya que la cifra de Pearson, nos demuestra que es igual a (0.584) con una significación menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que se propuso al inicio de la investigación.

Del total de 40 trabajadores encuestados de la municipalidad distrital de Yucay en el periodo 2021, el 1% los considera bajo, el 26% lo considera con un nivel medio y con un nivel alto un total del 33%, lo que indica que existe una percepción media con respecto a la gestión municipal y con respecto a la variable Desempeño Laboral muestra que el 53% lo considera con un nivel medio y no por mucho tenemos el nivel alto con un total de 48%, lo que indica que existe una percepción media con respecto al desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay.

Lo indicado anteriormente se complementa con el estudio de Dinc (2017), cuyo objetivo fue el de estudiar el impacto de las dimensiones del compromiso organizacional en el desempeño laboral y la satisfacción laboral, Se concluyó que las empresas pueden optimizar el desempeño laboral de los colaboradores al influir en su satisfacción laboral, de igual manera con la presente investigación y la correlación positiva presentada podemos indicar que el desempeño laboral juega un papel importante en toda gestión municipal y que este al ser optimizado podría mejorar el punto de vista de la gestión municipal.

Por otra parte, las bases teóricas sobre el desempeño laboral determinan en primer instancia, definir este término, de acuerdo a Werther, et al. (2014), nos menciona que el capital humano es lo primordial en una organización ya que cada trabajador tienen un aporte significativo en la empresa, ya sea cumpliendo los objetivos, metas que se le encarga, por lo tanto cada organización debe determinar

el desempeño de sus trabajadores para que así puedan identificar, sus dificultades, sus habilidades y sus atributos, y como estos contribuyen en la empresa, asimismo esta evolución determinará la permanencia del trabajador, como también ascensos y oportunidades de desarrollo, es así que el desempeño laboral en las instituciones tienen un papel importante ya que mucho depende de ellos que exista una buena gestión en la municipalidad, por ello es que muestra una relación directa y significativa en los resultados obtenidos anteriormente ,de tal manera de importancia que resalta Werther, et al. (2014)

También lo señalado por Toledo Martínez (2018) de la tesis realizada sobre la influencia del desarrollo del capital humano en la gestión municipal, indicando que existe una correlación positiva considerable de 0.577, en el que se concluye que la municipalidad debe otorgarles más oportunidades de desarrollarse a sus trabajadores considerando tanto lo personal y profesional, capacitándolos de mejor manera, es así que en nuestra investigación nos respaldamos con la investigación por que lo resultados obtenidos también muestran un correlación positiva con respecto al desempeño laboral y la gestión municipal.

Con respecto a los resultados obtenidos del objetivo específico que es determinar qué tipo de relación existe entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral, según la correlación de Pearson nos da un resultado de 0.596 el cual indica que existe una relación entre la dimensión y la variable con una significancia menor a 0.05, del total de la muestra de 40 trabajadores de la municipalidad el 80% de total muestra un nivel medio, un 15% un nivel alto y solo un 5% muestra un nivel bajo con respecto a la variable desarrollo organizacional.

Tomando en consideración la ley orgánica de municipalidades en el que indica que las municipalidades son los que deben originar el progresos general, con el propósito de obtener sustentabilidad ambiental, crecimiento económico y justicia social, es así que la función principal de estas es promover el desarrollo local en coordinaciones con otros niveles de gobierno, mediante planes de desarrollo económico local, desarrollo de suficiencia y mediante planes y estrategias los cuales son reflejados en la manera en que de organiza una municipalidad.

También según lo indicado por Barillas et al (2008) dice que a la gestión municipal se le debe entender como el desarrollo de un grupo de actividades como: un plan estratégico, técnicas que ayuden, que proyecten las dificultades de la ciudadanía que puedan tener en la actualidad y como darles solución a estos problemas, teniendo en consideración las teorías antes mencionadas se sustentan la correlación que existe entre el desarrollo organizacional y el desempeño laboral, ya que reflejan de importante la manera y forma en que se organiza una municipalidad.

Según lo indicado por Romo (2016) realizó una tesis, con el propósito de evidenciar la incidencia de la gestión municipal en el desarrollo en la localidad del Distrito de Huancayo. Se concluyó que hay relación significativa entre la entre las variables de estudio, se puede evidenciar similitudes entre la correlación existente, ya que el desarrollo local se debe a una buena organización de la municipalidad.

Con respecto a los resultados obtenidos del objetivo específico que es determinar la relación que existe entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral, según la correlación de Pearson nos da un resultado de 0.611 indicando que existe una correlación entre la dimensión y la variable con una significancia menor a 0.05, del total de la muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad el 65% de total muestra un nivel medio, un 28% un nivel alto y solo un 8% muestra un nivel bajo con respecto a la variable finanzas municipales.

Lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades hace referencia al grupo de acciones que realiza un ente gubernamental local en cuanto a la administración de su economía, esto le permite brindar recursos para la atención de los servicios públicos, administrar su territorio y generar desarrollo, es así que los resultados obtenidos con respecto a la correlación tiene mucha relación con respecto al desempeño laboral, ya que mucho depende de las finanzas o economía que maneja cada municipalidad para satisfacer las demandas de su personal y brindarle mejores condiciones de trabajo para un adecuado desempeño de sus funciones.

Según la teoría de, Shaju y Subhashini (2017), en un artículo, el cual tenía como objetivo de establecer como se relacionan las dimensiones establecidas las

cuales son la satisfacción laboral y el desempeño laboral de un empleado. Los datos se recopilaron de empleados que trabajan en la industria del automóvil, con experiencia de más o menos de 10 años, fue una investigación exploratoria. Se reveló que existe correlación entre las que se consideran dimensiones de satisfacción laboral y desempeño de los empleados tanto a nivel de supervisores como de trabajadores, es así que nos podemos afirmar en las finanzas brindan satisfacción laboral lo cual tiene correlación directa con el desempeño laboral, ya que, a un buen sueldo e incentivos, de podrá mejorar el desempeño de los empleados en la municipalidad.

Por otro lado los resultados obtenidos del objetivo específico que es definir el vínculo que existe entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral, según la correlación de Pearson nos da un resultado de 0.591 indicando que existe una correlación entre la dimensión y la variable con una significancia menor a 0.05, del total de la muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad el 58% de total muestra un nivel alto, un 43% un nivel medio con respecto a la variable finanzas municipales.

En ese entender según Barillas et al (2008), una entidad debe verificar y coberturar todos los servicios municipales que permitan cumplir con la satisfacción de las demandas y necesidades básicas de la población, sobre todo a la población más vulnerable, la correlación existente tiene mucho que ver con la gestión municipal y su relación directa y significativa con el desempeño laboral, ya que según lo indicado es una de sus funciones principales como municipalidad su adecuada prestación de servicios y ejecución de proyectos de inversión.

A esto podemos agregar el estudio realizado por Herrera y Tuiro en el que consideraron la prestación de servicios desde otro punto de vista que es la población, el cual califican los servicios municipales prestados entre ineficientes y muy ineficientes, y un 78,8% del total de contribuyentes de los Servicios Públicos Municipales son del mismo modo ineficientes y muy ineficientes. Por lo tanto, no existe ninguna relación con las competencias municipales y la gestión municipal ya que se encontró que tiene una correlación de -0,42, al contrario, el presente trabajo muestra que, si existe relación directa con respecto a la dimensión servicios y

proyectos con el desempeño laboral de 0.591, esto debido a que se tomó un punto de vista diferente, el primero de la población y el segundo desde la perspectiva los trabajadores de la municipalidad.

De la investigación realizada por, Roque (2015) se tuvo el propósito de conocer la incidencia de la gestión municipal en la satisfacción de la población. Se aplicó el método analítico-sintético y el hipotético-deductivo, con una muestra de 375 participantes en el que se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la gestión municipal y la satisfacción de los pobladores de Jauja, con lo cual podemos indicar que la investigación tiene relación directa los servicios y proyectos con el desempeño laboral, ya que al existir un desarrollo laboral optimo por parte de los trabajadores se brindara mejores servicios y se ejecutara de mejor manera los proyectos, brindando mejor calidad de vida.

Los resultados obtenidos de uno de los objetivos específicos que es determinar la relación que existe entre la dimensión Gobernabilidad democrática y el desempeño laboral, según la correlación de Pearson nos da un resultado de 0.191 indicando que no existe una correlación entre la dimensión y la variable con una significancia mayor a 0.05 del total de la muestra de 40 trabajadores de la municipalidad el 38% de total muestra un nivel alto, un 63% un nivel medio con respecto a la variable gobernabilidad democrática.

Lo establecido según Barillas et al (2008), enmarca que es la búsqueda de la participación o involucramiento de los pobladores, todo esto con un propósito de mejorar cada vez la calidad de vida en general, considerando dicho concepto y los resultados obtenidos con respecto a la relación el cual muestra que no existe relación entre variables es así que el personal de la municipalidad considerado dentro de la muestra no le da la debida importancia a la participación e involucramiento de los pobladores en la gestión municipal.

Según Barrionuevo (2019), el cual realizo una tesis de maestría con el objetivo de analizar los cuatro componentes de la gestión municipal, para ello se consideró la técnica de la observación participativa. Los resultados que hay una

ineficiencia de la gestión municipal de Cotabambas, es así que la participación ciudadana o la transparencia a la información en la municipalidad distrital de Yucay, no tiene relación con respecto al desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe una relación significativa entre la gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay en el año 2021, con una relación de 0.58. para un total de 40 trabajadores de la municipalidad.
2. Existe una relación significativa entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay en el año 2021, con una relación de 0.596 para un total de 40 trabajadores de la municipalidad.
3. Existe una relación significativa entre finanzas municipales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay en el año 2021, con una relación de 0.611 para un total de 40 trabajadores de la municipalidad.
4. Existe una relación significativa entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay en el año 2021, con una relación de 0.591 para un total de 40 trabajadores de la municipalidad.
5. No existe una relación entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay en el año 2021, con una relación de 0.191 para un total de 40 trabajadores de la municipalidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la Municipalidad Distrital de Yucay y autoridades se recomienda tomar en consideración la labor de los trabajadores, siendo necesario reconocer su trabajo y brindar mejores condiciones laborales ya que mucho depende de estos el resultado de una buena gestión municipal.
2. A los encargados de la gestión municipal se les recomienda implementar y dar cumplimiento a los planes y estrategias municipales para el mejor desempeño de funciones y cumplimiento de metas y objetivos de la entidad y así lograr una mejor organización.
3. A los responsables de la gestión municipal se les recomienda tener mayor compromiso con respecto a brindar mejores incentivos y reconocimientos al personal, considerando que las finanzas municipales juegan un papel importante en el desempeño adecuado de las funciones del personal.
4. Se recomienda a los encargados de la gestión municipal implementar y velar por la adecuada prestación de los servicios públicos ya que estos juegan un papel importante en la gestión municipal y como se desempeñan los trabajadores para brindar ese servicio de manera adecuada.
5. A los funcionarios de la municipalidad distrital de Yucay se recomienda generar mejores espacios de intervención y participación ciudadana, con la finalidad de difundir todo lo planificado y organización de la gestión municipal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arraiza, E. (2016). Manual de gestión Municipal. Buenos Aires, Argentina: Konrad Adenauer Stiftung.
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Fidélitas*, 5, 4-14.
- Barillas et. al (2008). Instrumento para la autoevaluación de la gestión municipal Funde.org. Recuperado el 24 de septiembre de 2021, de <http://www.repo.funde.org/id/eprint/94/1/LIBROS-70.pdf>
- Barragán, V., Sanz, J. M. y Romero, R. (2015) Indicadores para el análisis de las propuestas ciudadanas en presupuestos participativos. *Hacia el derecho a la ciudad. Chasqui Revista Latinoamericana de Comunicación*, (129), 363-380. [Fecha de consulta 26 de junio de 2020]. ISSN: 1390-1079. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=160/16057397022>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brief, A. P., & Weiss, H. W. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in job stress research? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193–198.
- Calixto Cañari-Otero. (2020). *Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado*, 62-*Texto del artículo-207- 1-10-20190111 (1).pdf*. *Downloads/2310-12439-2-PB.pdf*.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc. Graw Hill
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773–789. [ISSN:] 2309-8619 [Volume:] 11 [Year:] 2017 [Issue:] 3 [Pages:] 773-789

- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Estrada Cuno, S. (2019). *Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas: 2013-2016*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Estrada, S.(2019). *Gestión Municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abab del Cusco.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185–202.
- Francisco Antonio Vargas Vaca. (2019). *Estado peruano: ¿gestión por objetivos o por procesos?*  
<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/exegesis/article/view/623>.
- García M. y Téllez, L. (2018). El presupuesto participativo: un balance de su estudio y evolución en México. *Perfiles Latinoamericanos*, 26 (52), DOI:10.18504/pl2652-012-2018
- Garrido, F y Montesinos, E. (2018). El Presupuesto Participativo en Chile y República Dominicana: ¿Es determinante una Ley para el fortalecimiento de la democracia participativa? *Rev. Uruguay de Ciencia y. Política*, 27 (2), 99-120. <http://dx.doi.org/10.26851/rucp.28.3>
- Guillén, R.G. (2000) *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. 8th ed. España: S.A.U; McGraw Hill/Interamericana de España
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5

- Herrera Santibañez, C. A., & Tuiro Quispe, G. (2020). *Las competencias y su relación con la gestión municipal del distrito de Villa María del Triunfo - Lima 2019*. Universidad de San Martín de Porres.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 367–389.
- Johnson Marcelo Folleco Chalá y Mónica Alejandra Legarda Sevilla. (2020). *LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Descenso de la burocracia, la nueva gestión pública y gobernanza en América Latina, International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS) Volume 03 - Issue 10, 2020, www.ijlrhss.com || PP. 91-106 <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-3-issue-10/13-HSS-812.pdf>*.
- Johnson, C. (2017). *Engaging Democracy: An Institutional Theory of Participatory Budgeting*. (Doctoral dissertation, University of Washington) Recuperado de: <https://url2.cl/dQWjk>
- Jonas, K., & Ziegler, R. (2007). Attitudinal ambivalence. In M. Hewstone, H. A. W. Schut, J. B. F. de Wit, K. van den Bos, & M. S. Stroebe (Eds.), *The scope of social psychology: Theory and applications* (pp. 29–42). Hove, UK: Psychology Press.
- Jonas, K., Broemer, P., & Diehl, M. (2000a). Attitudinal ambivalence. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology* (Vol. 11, pp. 35–74). New York: Wiley.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kaplan, K. J. (1972). On the ambivalence–indifference problem in attitude theory and measurement: A suggested modification of the semantic differential technique. *Psychological Bulletin*, 77, 361–372.

- Krosnick, J. A., & Petty, R. E. (1995). Attitude strength: An overview. In R. E. Petty & J. A. Krosnick (Eds.), *Attitude strength: Antecedents and consequences* (pp. 1–24). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lawrence, A. (2018). The Top 5 Qualities That Lead to High Job Performance. PSI Select International. Recuperado de: [selectinternational.com](http://selectinternational.com)
- Lemma, M. (2017). Gestión municipal y planificación urbana en Córdoba, Argentina (1983-2011). *urbe Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 9(3), 474–486.
- López, J. M. (2017). La gestión de comunicación del municipio de Montecristi y su influencia en la imagen institucional. *Rehuso*, 2(1), 34–50.
- Macpherson, C. B. (1977) *La democracia liberal y su época*. Madrid. Alianza editorial.
- Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena.
- Ministerio de Administración Pública, (2020). *Manual de Gestión Municipal*. República Dominicana. Tercera edición
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral. (Tesis en Licenciatura en Psicología. Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar.
- Ortiz, M., Caicedo, A., González, S., & Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *Edumecentro*, 7(3), 20-31.
- Palacios Rojas, D. M. (2018). *Gestión municipal y desarrollo local de la Provincia de Chupaca del Departamento de Junín – 2016*. Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Pateman, C. (2014) Participación y teoría democrática. 2da. Edición. Buenos Aires Argentina. Prometeo Libros. ISBN: 9789875746695
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático. (1° Ed). México: EA
- Petty, R. E., & Krosnick J. A. (Eds.). (1995). Attitude strength: Antecedents and consequences. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- PFEFFER, J.(1989), "Organizaciones y Teoría de la Organización", Buenos Aires, El Ateneo.
- Ramió, C. (2016). Teoría de la Organización y Administración Pública. Edu.ar. Recuperado el 24 de septiembre de 2021.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.studocu.com/co/document/universidad-del->
- Rita M. Grandinetti. (2018).Innovación en la gestión pública: más allá y más acá del gobierno abierto, Downloads/62-Texto%20del%20artículo-207-1-10-20190111%20(1).
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Romo Rojas, R. A. (2016). *Gestión municipal y su incidencia en el desarrollo local del distrito de Huancayo – Junín*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in Automobile industry. *Journal of Management Research*, 17(2), 74–83.
- Sistema Peruano de Información Jurídica. (22 de Octubre de 2018). Ley Orgánica de Municipalidades. Ley Nro. 27972. Obtenido de
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.

- SUBIRATS, J.(1990), “La Administración Pública como Problema. El Análisis de Políticas Públicas como Propuesta”, en Documentación Administrativa, núm. 224-225.
- Toledo Martínez J. D. (2018). Desarrollo Del Capital Humano Y La Gestión Municipal En El Distrito De Pillco Marca, en el Período 2016 - 2017. Universidad de Huanuco.
- Thompson, M., Zanna, M. P., & Griffin, D. (1995). Let's not be indifferent about (attitudinal) ambivalence. In R. E. Petty & J. A. Krosnick (Eds.), Attitude strength: Antecedents and consequences (pp. 361–386). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Valdez Zepeda y Arturo Vergara Ochoa. (2017). *La nueva gestión pública basada en rankings: de la planeación a la evaluación*. revista Unirioja.es. Downloads/Dialnet-LaNuevaGestionPublicaBasadaEnRankings-6187510.pdf.
- Véliz, P., Jorna, A., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. Educación Médica Superior, 30(2).
- VILLASMIL Moler, et al (2017). *Enfoques de gestión estratégica para promover el arbitraje tributario en gobiernos locales del Estado Zulia*, Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015 Vol. 38 (Nº 41) Venezuela, <https://n9.cl/das6s>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. Human Resource Management Review, 12, 173–194.
- Werther, Davis y Guzman (2014). Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano
- Werther, WB, Davis K. (2001) Administración de Personal y de Recursos Humanos. 5th ed. México: McGraw Hill.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career



calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN MUNICIPAL

V.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Gestión municipal	Tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable, Ministerio de Administración Pública, (MAP, 2020)	desarrollo de un grupo de actividades como: un plan estratégico, técnicas que ayuden, que proyecten las dificultades de la ciudadanía que puedan tener en la actualidad y como darles solución a estos problemas (Barillas et. al, 2008)	Desarrollo organizacional	Capacidad de Planeamiento Características de los funcionarios Organización	1,2,3 4,5 6,7	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Finanzas municipales	Recaudación tributaria Ejecución de la inversión	8 ,9, 10,11 12	
			Servicios y proyectos	Servicios municipales Alcance de los servicios Eficiencia de los servicios y proyectos	13,14,15 16,17	
			Gobernabilidad democrática	Participación ciudadana Transparencia Comunicación	18,19,20 21,22	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

V.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Desempeño laboral	Actividad de que realizan los trabajadores de una organización, al mismo tiempo se contempla el rendimiento de cada uno de ellos, con el propósito de evaluar los aspectos negativos y positivos de sus acciones dentro de la organización en la medida que se puedan tomar acciones para mejorar dicho rendimiento” (Mejillón, 2017)	El desempeño laboral es el cuanto rinden las actividades realizadas, así como la actitud con las que se realizó de acuerdo al cargo del colaborador (Pernía y Carrera, 2014).	Funciones	Conocimiento del trabajo. Capacidad de análisis Jerarquía	1,2,3 4,5 6,7	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Comportamiento	Habilidades. Actitud Satisfacción	8 ,9, 10,11 12,13,	
			Compromiso	Reconocimiento del trabajo Desarrollo personal.	14,15 16,17,18	

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?	Determinar qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021	Existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
PE1. ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?	OE1. Determinar qué tipo relación existe entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021	HE1. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021	Variable 1 Gestión municipal Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo Organizacional</li> <li>• Finanzas municipales</li> <li>• Servicios y proyectos</li> <li>• Gobernabilidad democrática</li> </ul> Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones</li> <li>• Comportamiento</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	<b>NIVEL:</b> Investigación Correlacional <b>TIPO:</b> Investigación básica. <b>DISEÑO:</b> Investigación No Experimental <b>POBLACIÓN</b> 40 trabajadores <b>MUESTRA CENSAL</b> 40 trabajadores <b>MÉTODO GENERAL:</b> Método Científico Método Hipotético-Deductivo <b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario
PE2. ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?	OE2. Determinar qué tipo relación existe entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021	HE2. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión finanzas municipales y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021		
PE3. ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?	OE3. Determinar qué tipo relación existe entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021	HE3. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión servicios y proyectos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021		
PE4. ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?	OE4. Determinar qué tipo relación existe entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021	HE4. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión gobernabilidad democrática y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021		

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo organizacional</b>					
La municipalidad cumple con el plan operativo anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades					
La cantidad de proyectos realizados por la municipalidad corresponde a lo planificado					
Considera que el plan para el ordenamiento del territorio y desarrollo del territorio es el adecuado					
El personal que labora cuenta con educación o formación acorde a sus funciones asignadas					
Considera que el personal que labora tiene la suficiente experiencia para realizar sus funciones asignadas					
¿Se capacita al personal?					
La municipalidad cuenta con sistemas mecanizados para la realización de sus procesos administrativos.					
<b>Finanzas municipales</b>					
Los ingresos propios de la municipalidad, son los adecuados					
Se utiliza estrategias de recaudación municipal competentes					
Considera que la ejecución de la inversión es eficiente					
Se cuenta con estudios de costos elaborados y/o actualizados para el cálculo de las tasas por los servicios municipales prestados					
El presupuesto ejecutado se invertido en proyectos dirigidos a sectores con vulnerabilidad social					
<b>Servicios y proyectos</b>					
Aproximadamente, la cantidad de servicios que presta la municipalidad, ¿es el adecuado?					
Los proyectos desarrollados por la municipalidad benefician a la mayoría de la población					
Los servicios que presta la municipalidad, como la recolección de residuos, son realizados de una forma eficiente					
Se aplica la normativa legal para la contratación de los proyectos.					
Se realiza el seguimiento a la ejecución efectiva de los proyectos					
<b>Gobernabilidad democrática</b>					
Los ciudadanos forman parte de alguna organización social con personería jurídica o en trámite					
Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal					
La municipalidad promueve la participación ciudadana					
Se elaboran proyectos en conjunto con actores locales					

Existen y se aplican políticas municipales de inclusión social.					
---	--	--	--	--	--

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Funciones</b>					
¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?					
¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?					
¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?					
¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?					
¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?					
¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?					
¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?					
<b>Comportamiento</b>					
¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?					
¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?					
¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?					
¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?					
¿Te sientes bien en tu trabajo?					
¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?					
<b>Compromiso</b>					
¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?					
¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?					
¿Se promueve el desarrollo personal?					
¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?					
¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?					

### Anexo 3. Validación de los instrumentos de recolección de datos

	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTION MUNICIPAL</b>		<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	1	La municipalidad cumple con el plan operativo anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades	X		X		X		
	2	La cantidad de proyectos realizados por la municipalidad corresponde a lo planificado	X		X		X		
	3	Considera que el plan para el ordenamiento del territorio y desarrollo del territorio es el adecuado	X		X		X		
	4	El personal que labora cuenta con educación o formación acorde a sus funciones asignadas	X		X		X		
	5	Considera que el personal que labora tiene la suficiente experiencia para realizar sus funciones asignadas	X		X		X		
	6	¿Se capacita al personal?	X		X		X		
	7	La municipalidad cuenta con sistemas mecanizados para la realización de sus procesos administrativos.	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	8	Los ingresos propios de la municipalidad, son los adecuados	X		X		X		
	9	Se utiliza estrategias de recaudación municipal competentes	X		X		X		
	10	Considera que la ejecución de la inversión es eficiente	X		X		X		
	11	Se cuenta con estudios de costos elaborados y/o actualizados para el cálculo de las tasas por los servicios municipales prestados	X		X		X		
	12	El presupuesto ejecutado se invertido en proyectos dirigidos a sectores con vulnerabilidad social	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>		

	13	Aproximadamente, la cantidad de los servicios que presta la municipalidad, ¿es el adecuado?	X		X		X		
	14	Los proyectos desarrollados por la municipalidad benefician a la mayoría de la población	X		X		X		
	15	Los servicios que presta la municipalidad, como la recolección de residuos, son realizados de una forma eficiente	X		X		X		
	16	Se aplica la normativa legal para la contratación de los proyectos.	X		X		X		
	17	Se realiza el seguimiento a la ejecución efectiva de los proyectos	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	18	Los ciudadanos forman parte de alguna organización social con personería jurídica o en trámite	X		X		X		
	19	Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal	X		X		X		
	20	La municipalidad promueve la participación ciudadana	X		X		X		
	21	Se elaboran proyectos en conjunto con actores locales	X		X		X		
	22	Existen y se aplican políticas municipales de inclusión social.	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
	2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?	X		X		X		
	3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?	X		X		X		
	4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?	X		X		X		
	5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?	X		X		X		
	6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?	X		X		X		
	7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		



	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Tu comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?	X		X		X		
12	¿Te sientes bien en tu trabajo?	X		X		X		
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?	X		X		X		
15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?	X		X		X		
16	¿Se promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?	X		X		X		
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: Bullon Canchaya Ramiro Freddy

**DNI:** 20655383

**Especialidad del validador:** Gestión Pública y Gobernabilidad


**Lima 13 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
-----  
**Ramiro Freddy Bullón Canchaya**  
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA  
Y GOBERNABILIDAD

**Firma del Experto Informante**

	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
			Si	No	Si	No	Si	No		
<b>GESTION MUNICIPAL</b>		<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>		
	1	La municipalidad cumple con el plan operativo anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades	X		X		X			
	2	La cantidad de proyectos realizados por la municipalidad corresponde a lo planificado	X		X		X			
	3	Considera que el plan para el ordenamiento del territorio y desarrollo del territorio es el adecuado	X		X		X			
	4	El personal que labora cuenta con educación o formación acorde a sus funciones asignadas	X		X		X			
	5	Considera que el personal que labora tiene la suficiente experiencia para realizar sus funciones asignadas	X		X		X			
	6	¿Se capacita al personal?	X		X		X			
	7	La municipalidad cuenta con sistemas mecanizados para la realización de sus procesos administrativos.	X		X		X			
			<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	8	Los ingresos propios de la municipalidad, son los adecuados	X		X		X			
	9	Se utiliza estrategias de recaudación municipal competentes	X		X		X			
	10	Considera que la ejecución de la inversión es eficiente	X		X		X			
	11	Se cuenta con estudios de costos elaborados y/o actualizados para el cálculo de las tasas por los servicios municipales prestados	X		X		X			
	12	El presupuesto ejecutado se invertido en proyectos dirigidos a sectores con vulnerabilidad social	X		X		X			
			<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Aproximadamente, la cantidad de los servicios que presta la municipalidad, ¿es el adecuado?	X		X		X				
14	Los proyectos desarrollados por la municipalidad benefician a la mayoría de la población	X		X		X				
15	Los servicios que presta la municipalidad, como la recolección de residuos, son realizados de una forma eficiente	X		X		X				

	16	Se aplica la normativa legal para la contratación de los proyectos.	X		X		X		
	17	Se realiza el seguimiento a la ejecución efectiva de los proyectos	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	18	Los ciudadanos forman parte de alguna organización social con personería jurídica o en trámite	X		X		X		
	19	Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal	X		X		X		
	20	La municipalidad promueve la participación ciudadana	X		X		X		
	21	Se elaboran proyectos en conjunto con actores locales	X		X		X		
	22	Existen y se aplican políticas municipales de inclusión social.	X		X		X		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
	2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?	X		X		X		
	3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?	X		X		X		
	4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?	X		X		X		
	5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?	X		X		X		
	6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?	X		X		X		
	7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	8	¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?	X		X		X			
10	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X			

11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?	X		X		X		
12	¿Te sientes bien en tu trabajo?	X		X		X		
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?	X		X		X		
15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?	X		X		X		
16	¿Se promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?	X		X		X		
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: Peralta Villanes Arturo Alfredo

**DNI:** 20650321

**Especialidad del validador:** GESTIÓN PÚBLICA

**Lima 13 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del Experto Informante.**

*Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo*  
COD. 26150

	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTION MUNICIPAL</b>		<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	1	La municipalidad cumple con el plan operativo anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades	X		X		X		
	2	La cantidad de proyectos realizados por la municipalidad corresponde a lo planificado	X		X		X		
	3	Considera que el plan para el ordenamiento del territorio y desarrollo del territorio es el adecuado	X		X		X		
	4	El personal que labora cuenta con educación o formación acorde a sus funciones asignadas	X		X		X		
	5	Considera que el personal que labora tiene la suficiente experiencia para realizar sus funciones asignadas	X		X		X		
	6	¿Se capacita al personal?	X		X		X		
	7	La municipalidad cuenta con sistemas mecanizados para la realización de sus procesos administrativos.	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	8	Los ingresos propios de la municipalidad, son los adecuados	X		X		X		
	9	Se utiliza estrategias de recaudación municipal competentes	X		X		X		
	10	Considera que la ejecución de la inversión es eficiente	X		X		X		
	11	Se cuenta con estudios de costos elaborados y/o actualizados para el cálculo de las tasas por los servicios municipales prestados	X		X		X		
	12	El presupuesto ejecutado se invertido en proyectos dirigidos a sectores con vulnerabilidad social	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Aproximadamente, la cantidad de los servicios que presta la municipalidad, ¿es el adecuado?	X		X		X			
14	Los proyectos desarrollados por la municipalidad benefician a la mayoría de la población	X		X		X			
15	Los servicios que presta la municipalidad, como la recolección de residuos, son realizados de una forma eficiente	X		X		X			

	16	Se aplica la normativa legal para la contratación de los proyectos.	X		X		X		
	17	Se realiza el seguimiento a la ejecución efectiva de los proyectos	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	18	Los ciudadanos forman parte de alguna organización social con personería jurídica o en trámite	X		X		X		
	19	Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal	X		X		X		
	20	La municipalidad promueve la participación ciudadana	X		X		X		
	21	Se elaboran proyectos en conjunto con actores locales	X		X		X		
	22	Existen y se aplican políticas municipales de inclusión social.	X		X		X		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
	2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?	X		X		X		
	3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?	X		X		X		
	4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?	X		X		X		
	5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?	X		X		X		
	6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?	X		X		X		
	7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	8	¿Posee habilidades que fomenta un mejor desempeño en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?	X		X		X			
10	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X			

11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?	X		X		X		
12	¿Te sientes bien en tu trabajo?	X		X		X		
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?	X		X		X		
15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?	X		X		X		
16	¿Se promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?	X		X		X		
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Contreras Navarro Fernando Elvis

**DNI:** 412037776

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

**Lima 13 de Octubre del 2021**

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

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

-----  


**Firma del Experto Informante**



## Anexo 4. Confiabilidad

### Confiabilidad del cuestionario de gestión municipal

<u>Alfa de Cronbach</u>	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	22

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	69,50	110,722	,228	,854
VAR00002	68,40	111,822	,177	,855
VAR00003	69,50	102,722	,620	,841
VAR00004	69,30	100,011	,500	,845
VAR00005	69,40	104,933	,398	,849
VAR00006	70,30	105,789	,516	,845
VAR00007	69,20	108,400	,402	,849
VAR00008	69,50	97,611	,723	,835
VAR00009	69,70	103,789	,465	,846
VAR00010	68,70	101,789	,505	,845
VAR00011	69,40	102,267	,825	,837
VAR00012	68,80	91,956	,768	,831
VAR00013	68,60	104,711	,721	,841
VAR00014	68,40	107,822	,441	,848
VAR00015	68,60	101,378	,592	,841
VAR00016	68,50	98,056	,639	,838
VAR00017	68,40	107,378	,631	,845

VAR00018	69,50	111,389	,086	,864
VAR00019	68,80	119,067	-,252	,869
VAR00020	68,50	107,389	,311	,852
VAR00021	68,70	116,011	-,091	,862
VAR00022	68,60	108,711	,279	,853

### Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	18

#### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	58,80	44,622	,281	,721
VAR00002	58,90	39,433	,621	,687
VAR00003	60,00	37,111	,675	,674
VAR00004	58,60	44,711	,399	,716
VAR00005	58,90	51,211	-,322	,773
VAR00006	59,40	47,822	-,065	,747
VAR00007	60,70	42,678	,276	,722
VAR00008	58,70	46,678	,108	,731
VAR00009	58,60	47,600	-,019	,737
VAR00010	58,50	48,722	-,181	,744
VAR00011	58,70	50,011	-,278	,758
VAR00012	59,40	39,378	,562	,691
VAR00013	60,60	37,822	,534	,690
VAR00014	61,20	41,511	,439	,705
VAR00015	61,00	41,556	,450	,705
VAR00016	61,20	40,622	,447	,703
VAR00017	61,10	40,100	,528	,695
VAR00018	60,10	36,989	,639	,677



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

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20159377424
<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YUCAY</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	<b>LEOCADIO MADERA GUARDANAULA</b>
Nombres y Apellidos	DNI:
<b>LEOCADIO MADERA GUARDANAULA</b>	<b>25328679</b>

### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>GESTION MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YUCAY,2021</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>MAESTRIA EN GESTION PUBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>HILDA ERIKA VICENCIO PERALTA</b>	<b>45456566</b>

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

Lugar y Fecha: **11 de Octubre del 2021**



Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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