



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión municipal y desempeño de la procuraduría en una
municipalidad de Áncash, 2022

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

AUTOR:

Robles Alejos, Billy Brian (orcid.org/0000-0002-6997-0094)

ASESORA:

Mg. Paredes Vásquez, Karina Lisset (orcid.org/0000-0001-8295-3726)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitir que mi vida llegue hasta este momento y por cuidar de los seres que amo.

A mi padre, Bernabé, por haberme acompañado y guiado, por tu confianza en mí, por estar siempre ahí, por tu apoyo en mis momentos más difíciles y por tu amor incondicional, eres un papá maravilloso, gracias.

A mi madre, Edith, que está en el cielo, gracias por haberme dado la vida y por tu amor incondicional, gracias por los buenos momentos.

A Brad, por haberme dado fortaleza para salir adelante, por acompañarme y por ser mi fiel amigo.

Agradecimiento

A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Independencia por permitir que pueda realizar mi investigación dentro de sus inmediaciones.

A la Universidad César Vallejo por permitir que pueda seguir mis estudios y brindarme las facilidades para su culminación.

A mi asesora, Mg. Paredes Vásquez, Karina Lisset, por su apoyo en el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	60

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencias de la variable gestión municipal	26
Tabla 2. Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión municipal	27
Tabla 3. Frecuencias de la variable desempeño de la procuraduría	28
Tabla 4. Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño de la procuraduría	29
Tabla 5. Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y el desempeño de la procuraduría	30
Tabla 6. Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión cooperación y trabajo en equipo	31
Tabla 7. Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión disciplina laboral	32
Tabla 8. Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión cumplimiento del plan anual de actividades	33
Tabla 9. Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión informe mensuales	34
Tabla 10. Correlación entre la variable gestión municipal y desempeño de la procuraduría	35
Tabla 11. Correlación entre la variable gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo	36
Tabla 12. Correlación entre la variable gestión municipal y la disciplina laboral	37
Tabla 13. Correlación entre la variable gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades	38
Tabla 14. Correlación entre la variable gestión municipal y los informes mensuales	39

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Frecuencias de la variable gestión municipal	26
Figura 2. Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión municipal	27
Figura 3. Frecuencias de la variable desempeño de la procuraduría	28
Figura 4. Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño de la procuraduría	29

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022. Para ello, el estudio fue de tipo básica, con un diseño no experimental, con corte transversal, el enfoque fue cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 50 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se tuvo el cuestionario. Como resultados se encontró que, el 58% de los colaboradores consideraron que la gestión municipal se encuentra en un nivel regular, seguido del 42% que lo ubican como bueno; con respecto al desempeño de la procuraduría el 58% de la muestra consideró que se encuentra en un nivel bueno mientras que el 40% lo ubica en un nivel regular y tan solo el 2% lo percibe como malo. Se llegó a concluir que la variable gestión municipal se relaciona de forma significativa con el desempeño de la procuraduría tras alcanzar un $p\text{-valor}=0,000<0,05$ con un coeficiente de correlación de 0.818 el cual representa una magnitud considerable, eso quiere decir que, a una mejor gestión municipal le corresponde un mejor desempeño de la procuraduría.

Palabras clave: *Gestión municipal, desempeño, trabajo en equipo.*

Abstract

The general objective of the research work was to determine the relationship between municipal management and the performance of the Attorney General's Office in a Municipality from Áncash, 2022. For this, the study was of a basic type, with a non-experimental design, with a cross-sectional, the approach was quantitative with a descriptive correlational scope. We worked with a census sample of 50 collaborators, the technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument. As results, it was found that 58% of the collaborators considered that the municipal management is at a regular level, followed by 42% who place it as good; Regarding the performance of the Attorney General's Office, 58% of the sample considered that it is at a good level while 40% place it at a regular level and only 2% perceive it as bad. It was concluded that the municipal management variable is significantly related to the performance of the attorney after reaching a $p\text{-value}=0.000<0.05$ with a correlation coefficient of 0.818 which represents a considerable magnitude, that means that, a better municipal management corresponds to a better performance of the prosecutor's office.

Keywords: *Municipal management, performance, teamwork.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global la gestión viene siendo el pilar para el desarrollo de sus instituciones, con lo que se busca obtener resultados de satisfacción favorable en la ciudadanía, todo ello a través de los mecanismos de gestión con los que cuenta cada país; observando que los países que son potencia, cuentan con una buena gestión, obteniendo que sus entidades públicas trabajen correctamente y satisfagan las necesidades de la ciudadanía; nace entonces la importancia de la gestión para contribuir en el avance y progreso de la sociedad, dado que esto va a permitir que se pueda conocer a futuro los resultados por el cual se trabajó, siendo necesario que existan directrices y se utilicen las herramientas idóneas, de la misma manera se debe de contar con estrategias que permitan hacer posible todas las metas formuladas, además es importante señalar que la gestión se debe de desarrollar apoyándose en las instituciones públicas, las cuales deben de administrar los recursos óptimamente, logrando así satisfacer a las personas que viven dentro de determinado territorio y obteniendo resultados a nivel internacional, teniendo en cuenta que hoy en día nos encontramos ante una sociedad que cada vez, es más competitiva, por lo tanto, no aplicar una debida gestión perjudica al país y a la sociedad.

En los países de Latinoamérica se tiene resultados no tan alentadores, debido a la insuficiente formación de los responsables de conducir adecuadamente el gobierno, así como la introducción de los actos de corrupción en las instituciones, que perjudica gravemente el desarrollo de toda una población, es así que se tiene lo mencionado por Delfino (2019), quién realizó un estudio en Argentina y enfatizó un ranking de municipios llevado a cabo en el 2018, donde se encontró que solo el 31% de las municipalidades cuentan con un área que se encarga netamente de formular el plan del gobierno, así mismo, solo el 44% de los municipios cuentan con planes de mediano o largo plazo, evidenció también que el 88% de los planes señalan los objetivos, pero sin embargo, el 25% no asigna un responsable para su ejecución. A partir de ello se puede inferir que cada vez son más complejas las funciones en los municipios, por lo que es importante conocer qué es lo que hacen y con qué capacidades cuentan para poder hacerlo.

A nivel nacional, observamos que nos encontramos en un país que cuenta

con diversas instituciones, ya sean públicas o privadas, las mismas que van a permitir el desarrollo del mismo; sin embargo, se cuenta con varios recursos que no son aprovechados en su totalidad, demostrando con ello la gran falencia en cuanto al rol que cumplen los funcionarios y los trabajadores de las instituciones; muchas veces encontrando a personas con falta de conocimientos y falta de experiencia, las mismas que retrasan el correcto y debido funcionamiento en una institución, por lo que estando a ello y siendo la gestión muy importante para el desarrollo del país, es necesario que la gestión mejore, todo esto conllevará a brindar y aplicar las herramientas adecuadas, para lograr o generar una probabilidad mayor de éxito en cuanto a los objetivos planteados. Se observa que el gobierno local y regional juegan un papel esencial y que repercute de manera directa en el desarrollo de la nación, dado ello las oficinas o áreas que pertenecen a dichas entidades públicas, tienen la necesidad de contar con una correcta gestión; lamentablemente la realidad en el Perú es muy triste, dado que muchas de las entidades no cuentan con una gestión adecuada, observándose retraso en todo el país, así como en sus regiones y localidades, por ejemplo, en un estudio realizado en un municipio distrital de Cajamarca, Perú, llevado a cabo por Farro (2022) evidenció que, de 66 colaboradores, el 87.9% y 12.1% percibieron que la gestión municipal se encontró en un nivel bajo y medio respectivamente, de modo similar, Espejo (2021) realizó un estudio sobre la gestión municipal en un distrito de Trujillo donde señaló que de 45 colaboradores, el 52.2% percibió que la gestión municipal se encontró en un nivel intermedio, mientras que el 26,1% lo ubicó en un nivel deficiente, por su parte, Rivera (2018) en un estudio realizado en Lima, manifestó que la variable gestión municipal y el desempeño laboral guardan estrecha relación, por lo cual es importante tratar estas variables en el ámbito local.

En un marco local, tenemos a la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI), entidad edil que se encuentra en la Provincia de Huaraz y Departamento de Áncash; la misma que ha sido cuestionada en diversas oportunidades por la población, la cual reclama y se indigna por la mala gestión a nivel institucional y a nivel de las diversas áreas con las que cuenta la misma, desperdiciando y no aprovechando todos los recursos con los que se tiene. Ante esta situación es fundamental entender que una buena gestión va a coadyuvar a que las diversas áreas mejoren su desempeño, en el presente caso, tenemos a la Procuraduría

Municipal, área de suma relevancia, encargado de defender los intereses legales de la municipalidad, por lo que es necesario que las diversas áreas coadyuven y no entorpezcan su desenvolvimiento, entonces cuando las diversas áreas, funcionarios, personal, adquieran las competencias y las habilidades necesarias, se va a disminuir la probabilidad de fracaso y se va a lograr cumplir con las metas establecidas, logrando un mejor desempeño en el trabajo, asimismo fortaleciendo el desarrollo y la satisfacción en los ciudadanos del distrito de independencia. Sin embargo, no se cumplen con las funciones principales en su totalidad o al menos se tiene la percepción de que dichas áreas no funcionan adecuadamente por el hecho de que existe una mala gestión, evidenciando el caso omiso a lo establecido en el en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), documento normativo de gestión institucional, que establece la estructura orgánica, además dentro de su contenido están las funciones de cada órgano y unidades orgánicas; así como en lo establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF), el cual va a describir las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo aprobada por ordenanza municipal, ahora teniendo en cuenta que una de las áreas con mayor relevancia es la Procuraduría Pública, encargada de defender los intereses de la Municipalidad en la vía judicial, viene siendo mal vista, dado que muchos de los casos llevados en sus oficinas, no son llevados adecuadamente, perjudicando los intereses de la presente comuna y de los ciudadanos. De lo anterior, se tiene que la gestión municipal es muy importante, por lo tanto, las autoridades que asuman el cargo deben de estar capacitados y contar con un grado de instrucción necesario, generando de esa manera confianza en la población, brindándoles servicios de calidad y fomentando la transparencia y participación ciudadana dando a conocer los logros alcanzados de cada proyecto que se desarrolla; es así que tomando como referencia estos antecedentes se debe tener en cuenta nuestras variables de estudio a fin de conseguir mejoras y crecimiento a nivel local, regional y nacional.

A partir de lo expuesto, el problema general de investigación fue ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?, así mismo, los problemas específicos fueron: 1. ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?, 2. ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una

Municipalidad de Áncash, 2022?, 3. ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?, y 4. ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?.

Asimismo, la investigación se justificó en el aspecto teórico, en vista de que se fundamentó bajo teorías ya existentes y a su vez se recolectó información para obtener conocimiento en mérito a la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en la MDI, cabe resaltar que estas teorías fueron adaptadas a un nuevo contexto, teniendo en consideración el enfoque humanista, puesto que la base son los colaboradores de la institución en mención. Presentó también una justificación práctica, dado que se identificó un problema dentro de la institución, se recopiló información relevante y los resultados que se obtuvieron sirvieron de referente a mandos superiores para que tomen mejores decisiones y facilite la funcionalidad de la institución, no solo en el área de la Procuraduría, sino en la municipalidad en general, de esa manera los beneficiarios primarios fueron los colaboradores y como beneficiarios secundarios se tuvo a la ciudadanía en general. Por último, se tuvo una justificación metodológica, en mérito a que se aplicaron instrumentos que previamente fueron validados y confiables, los datos encontrados han sido procesados y a partir de ello se determinó la relación que existió entre las variables, todo ello en base a los parámetros establecidos por la casa de estudios, es así que el trabajo de investigación será un apoyo para futuras investigaciones al servir de referente, tanto como el estadístico empleado, y la base teórica que fue adaptado a un nuevo contexto; se pretendió entonces contribuir de esta forma a la comunidad científica.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, asimismo, los objetivos específicos fueron: 1. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, 2. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, 3. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría

en una Municipalidad de Áncash, 2022, y 4. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

Para efecto de esta investigación, la hipótesis general (H_i) fue: Existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, mientras que las hipótesis específicas fueron: 1. Existe relación significativa entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, 2. Existe relación significativa entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, 3. Existe relación significativa entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, y 4. Existe relación significativa entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo concerniente a los trabajos que fueron tratados con anterioridad a cerca de nuestro tema de investigación se tienen diversos estudios, por ejemplo, internacionalmente se tiene a López (2021) quien realizó un trabajo, cuyo objetivo fue medir la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en administrativos de una institución en Guayaquil-Ecuador. La investigación fue descriptivo, correlacional, no experimental de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 51 colaboradores y para el recojo de la información se emplearon cuestionarios virtuales. Del análisis de los datos se pudo encontrar que el 82.4% de la muestra considera que siempre muestran iniciativa y cumplen con los objetivos encomendados, por otro lado, el 64.7% manifiesta mantener siempre informado a su jefe inmediato sobre el avance de su trabajo, mientras que el 27.5% considera hacerlo casi siempre; se evidenció también que de los que consideran que siempre existe un trabajo en equipo, el 37.3% manifestó que casi siempre repercute en el desempeño laboral. Por último, se concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva y moderada con el desempeño laboral con un Rho de Spearman igual a 0.581.

En los antecedentes concerniente al ámbito nacional se tiene a, Vicencio (2022) desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo de medir la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital, para lo cual, la investigación fue tipo básico, descriptivo correlacional, no experimental y de corte transeccional. La muestra fue compuesta por 40 colaboradores municipales quienes fueron sometidos al cuestionario para el recojo de la información. Se encontró como resultados que el 26% y 33% de los colaboradores consideran que la gestión municipal se encuentra en los niveles medio y alto respectivamente, mientras que el desempeño laboral, es percibido en un nivel medio en un 53% y en un nivel alto con un 48%. Así mismo, se concluyó que la gestión municipal se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad de forma positiva, directa y de magnitud media con un R de Pearson igual a 0.58, a partir de ello, se puede mencionar que, si mejora la gestión municipal, el desempeño mejorará en el mismo sentido y magnitud, por cual son variables a tener en cuenta por los municipios.

Por otra parte, Quispe (2022) desarrolló un trabajo de investigación con el

objetivo de medir la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital, para lo cual su investigación fue tipo básico, descriptivo correlacional, no experimental de corte transeccional. Su muestra fue compuesta por 100 colaboradores municipales quienes fueron sometidos al cuestionario para el recojo de la información. Del total de encuestados, el 60% consideró que la gestión se encuentra en un nivel regular y con respecto al desempeño laboral el 50% de la muestra considera que esta variable se encuentra en un nivel medio. Llegando a concluir, que las variables de su investigación se relacionan de manera positiva y directa, de magnitud muy fuerte ya que encontró un Rho de Spearman igual a 0.815.

Por su parte, Aliaga (2022) desarrolló una investigación con el objetivo de medir la relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas en un municipio distrital, para lo cual la investigación fue tipo básico, descriptivo correlacional, no experimental de corte transeccional. La muestra que tuvo fue compuesta por 66 colaboradores quienes fueron sometidos al cuestionario para el recojo de la información. Evidenció que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular de acuerdo al 46,97% de los colaboradores; encontró también que el 30.30% y 37.88% de la muestra considera que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo y regular respectivamente. Por último, evidenció que la gestión administrativa guarda relación con el trabajo en equipo en con una magnitud alta Rho igual a 0.774 y con una significancia $p=0.000$.

Por otro lado, Cruz (2021), realizó un trabajo de investigación donde tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las audiencias judiciales virtuales y el mejoramiento del desempeño en una Procuraduría, Perú. La investigación fue aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental. Para el recojo de la información se aplicaron los cuestionarios a una muestra de 11 especialistas. Tras el análisis de los datos se evidenció que las audiencias virtuales se relacionan con la cooperación y trabajo en equipo con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.687; así mismo, guarda relación con la disciplina laboral con un coeficiente igual a 0.899, se encontró también que la primera variable se relaciona con el cumplimiento del plan anual con un coeficiente de correlación igual a 0.655; por último, se encontró que existe relación con los informes mensuales con un coeficiente de 0.688, siendo en todos los casos significativo y positivo; a partir del

cual se infiere que las audiencias virtuales de la procuraduría mejorarán en la medida que el trabajo en equipo, la disciplina, el cumplimiento del plan anual y los informes mensuales también presenten mejoras, motivo por el cual, estas variables de estudio deben ser consideradas y tomadas en cuenta, no solamente en el ámbito estatal, sino también en el ámbito privado.

Además, Cieza, et al. (2021) realizó un estudio con el fin de analizar la gestión y el desempeño de los colaboradores municipales, la investigación correspondió al diseño bibliográfico de tipo documental. A partir del análisis, se concluyó que dentro del panorama actual que se vive, las entidades públicas se encuentran orientadas a gestionar el capital humano en función a la legitimidad y estabilidad organizacional y laboral, el cual permite lograr un adecuado desempeño de los colaboradores, los mismos que se ven reflejados en los servicios de calidad que brindan a la sociedad en general. Es así que, es fundamental que se mida el desempeño de los colaboradores, para lo cual los indicadores tienen que ser objetivas, ya que de ello dependerá conocer la verdadera capacidad, habilidad, producibilidad y motivación de los trabajadores de las entidades municipales.

Por su parte, Delgado (2021), realizó un trabajo de investigación con el objetivo de medir la relación que existe entre la gestión municipal y el desarrollo local en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Saco La Oroya - Perú. Su estudio fue cuantitativo, tipo básico, descriptivo correlacional con corte transversal. Empleó el cuestionario para el recojo de la información a una muestra de 50 colaboradores, con lo cual evidenció que el 38.00% de la muestra consideró que la gestión municipal se encuentra en un nivel bueno, mientras que un 24.00 % lo ubicó en un nivel deficiente. Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva, directa y alta entre la gestión municipal y el desarrollo local con un valor Rho de Spearman igual a 0.705.

Por otro lado, Arauco (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el control administrativo y la efectividad organizacional de una Procuraduría, teniendo en cuenta ello, aplicó y diseñó una metodología de tipo básica de diseño no experimental de corte transversal, correlacional. Aplicó el cuestionario para el recojo de la información a una muestra censal de 87 colaboradores; con respecto a la efectividad organizacional, evidenció que el 31% de la muestra considera que el logro de los objetivos propuestos en la

procuraduría se encuentra en un nivel medio, así mismo, a partir del análisis de los datos llegó a la conclusión, que el control administrativo se relaciona de manera directa y significativa con la efectividad organizacional de una procuraduría pública, ello tras alcanzar un valor estadístico Rho igual 0,761 y un p-valor 0,0000, siendo significativo.

Asimismo, Galvez (2019), realizó una investigación con el objetivo de determinar la incidencia del cumplimiento del plan operativo institucional (POI) en la gestión de compras de una entidad pública de Trujillo, para tal efecto la investigación fue básica, descriptivo-correlacional, no experimental, para lo cual su muestra estuvo compuesta por 25 funcionarios y para el recojo de la data aplicó el cuestionario. Del análisis de los datos se evidenció que el 52% de los encuestados consideran que el cumplimiento del POI se encuentra en un nivel regular; de igual forma, se evidenció que para la dimensión ejecución, el 56% de la muestra lo ubica en el nivel regular. El autor llegó a la conclusión que el cumplimiento del plan operativo institucional no incide en la gestión de compras ya que encontró un Tau-b de Kendall igual a 0.330 y un p-valor de 0.090, siendo superior al nivel de significancia 0.05; siendo confirmado con el Rho de Spearman igual a 0.349 a un nivel de significancia $0.087 > 0.05$.

A continuación, se definen las variables gestión municipal y desempeño de la procuraduría; con respecto a la primera variable, Molina et al. (2016) subraya que, "en la gestión municipal, como concepto, concurren el accionar del gobierno, su papel articulador y la aptitud de administrar los recursos que se encuentran disponibles en función del desarrollo" (p. 113). Por su parte, Huaynate (2017), define que la gestión municipal es una labor que se comparte con el objetivo de mejorar la situación económica, humana, social, física y cultural del municipio y la sociedad, a fin de lograr la equidad en lo económico, estabilidad política, adecuada administración y cuidado del ambiente; todo lo anterior consiste en una buena planificación y asignación o manejo de recursos de la municipalidad encaminados al desarrollo social. Así mismo, es preciso entender el término gestión, para ello citamos a Arraiza (2019), quien define a la gestión como toda administración que parte de un proceso que es dirigido y asumido con responsabilidad, los cuales se van a llevar en distintos ámbitos, tales como sociales y personales. Para Calderón (2016) la gestión engloba una variedad de estímulos, de las cuales se desprende

que consiste en la suma de todas las acciones que involucra un determinado proceso, el cual cuenta con planificación que ayuda a establecer en las personas inmersas a esta, una idea respecto a las actuaciones que realiza el alcalde, en base a los parámetros establecidos.

Alvarez (2020) y Sánchez et al. (2007) concordaron al manifestar que es de saber público que la gestión municipal corresponde a un nivel técnico administrativo que tiene como finalidad gobernar el tesoro público a nivel local, para lo cual dirige la gestión financiera, prestando servicios y promoviendo la inversión en obras de envergadura que sean beneficiosos para la sociedad, es así que el alcalde juega un rol importante, pues se encarga de poner en marcha los proyectos que se encuentran en el plan de desarrollo concertado, es por ello que los gestores deben estar capacitados y tener un dote de liderazgo que permita conducir óptimamente el recurso humano, económico y de otra índole con los que cuenta la institución.

A partir de lo anterior, se tiene a Ponce (2020), quien refiere que la gestión municipal son las diversas acciones que las entidades municipales llevan a cabo con el fin de lograr mejoras tanto en el ámbito social, económico y cultural de los integrantes del municipio y de la sociedad en general, a través de una adecuada programación y gestión de recursos, los cuales tienen que ser administrados de manera eficaz y eficiente encaminados al logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, Tabares (2020), entiende que, gestión municipal está dentro de la gestión pública, define como las acciones del Estado, especialmente para lograr las metas planteadas que favorezcan al país y la ciudadanía, generando de esa manera un desarrollo y avance. Así mismo, Lopez et al. (2021) considera que para una adecuada gestión municipal es fundamental que los ciudadanos participen y se sientan comprometidos con el municipio a fin de garantizar la gobernabilidad, es necesario también que se satisfaga de forma oportuna las necesidades de la sociedad en general, resultado importante capacitar a los gestores en materia de calidad de atención y participación social, para que la prestación de servicios se realice de manera eficiente y eficaz.

Como un buen resultado de la adaptación, la gestión municipal debe de avalar que las condiciones existentes en la administración se adecuen al servicio del municipio, asimismo los procedimientos deben de gozar de transparencia, debiendo de esta manera enfocarse en el fortalecimiento de las diversas

habilidades, actitudes y deseos de mejora en la gestión (Pichilingue y Mamani, 2017).

Es importante señalar, que la gestión municipal está amparada por diferentes teorías, tales como, la teoría del desarrollo organizacional, la teoría de la sensibilización y la teoría de la administración, las mismas que tratan de dar explicación a la relación del estudio, el cual está representado por la teoría del sentido de gobernabilidad, teoría que conduce al uso de los recursos de la municipalidad en la gestión por resultados, donde encontramos que está dirigida por la gran influencia y participación de la ciudadanía, siendo estos capaces de liderar y coordinar sobre temas coyunturales que comprenden desde lo político hasta lo territorial, asimismo se toman en cuenta las necesidades básicas por las que pasa la ciudadanía, obteniendo como resultado, que existe una mala gestión municipal (Cornejo, 2019).

Para efectos de esta investigación, las dimensiones de la variable gestión municipal serán tratados tomando como referencia al proceso administrativo de Chiavenato (2006), y también lo propuesto por Espejo (2021) y Ponce (2020), quienes en su estudio mencionaron que son la planeación municipal, organización municipal, dirección municipal y el control municipal.

Con respecto a la primera dimensión, es importante mencionar a uno de los gurúes en temas de administración, para lo cual citamos a Chiavenato (2006), quien manifiesta que nada es improvisado en las empresas, ya que todo se planifica anticipadamente, siendo la planeación la base del proceso administrativo, en ella se fijan los objetivos y cómo lograrlos, así mismo se fija un curso de acción.

Siguiendo el mismo rumbo, Armijo (2011) refiere que la planeación, dentro de la gestión organizacional puede ser considerado como una herramienta que facilita al responsable tomar la decisión del camino a seguir, sean estas organizaciones pública o privadas, con respecto a las actividades que se tienen que realizar en el día a día y las rutas que se tienen que seguir en el futuro para hacer frente a las demandas y constantes cambios que se presentan y así conseguir una mayor calidad en los servicios y bienes que brindan, acompañando de eficiencia y eficacia la asignación de los recursos para alcanzar buenos resultados.

Más adelante, Arraiza et al. (2016), en un trabajo de compilación sobre la gestión municipal menciona que la planificación municipal consiste en emplear

diversos instrumentos a fin mejorar y afrontar el contexto cambiante, tiene como función el brindar objetivos y estrategias para el correcto uso de los recursos al menor costo posible; se encarga de marcar el horizonte dentro de la legalidad que le brinda la descentralización del estado, definitivamente una adecuada planeación repercutirá en el desarrollo de la sociedad, así mismo refiere que toda planificación municipal para que sea adecuada es necesario también que sea informada, tomando como referencia los antecedentes de gestiones anteriores; participativa, al involucrar a sus grupos de interés al momento de fijar los objetivos; estratégica, al ser revisado constantemente durante todas las actividades o tareas ejecutadas, considerando aquellos aspectos que podría afectar la consecución del objetivo propuesto, así mismo debe ser concertada.

El término planificar hace referencia que, para actuar, primero se debe decidir lo que se quiere hacer, cómo se tiene que hacer, cuándo se tiene que hacer, cuáles son los recursos disponibles para ello y la forma en cómo se controlará y evaluará el logro de los objetivos, es así que la planificación se convierte en una función básica y cae en la responsabilidad de quien conduce la organización (Estrada, 2019).

Se puede decir entonces que la planificación es una herramienta que, al ser empleado adecuadamente, facilita al gerente al momento de tomar decisiones, pues le permite tener una visión más amplia de los cursos de acción a seguir para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por su parte, si bien los planes no siempre dan forma directa al futuro, en general eso es lo que buscan hacer, pues están dirigidos a influir en la forma en que se desarrolla el futuro (Mabin y Harrison, 2022).

La segunda dimensión es la Organización Municipal, con respecto a la organización, Chiavenato (2006) refiere que ésta puede ser entendida como una entidad social propiamente dicha el cual se conforma por personas que buscan alcanzar objetivos; esta organización puede ser formal, al estar bien definido el organiza grama, la división del trabajo y línea de autoridad, o informal, al formarse un vínculo de amistad entre los colaboradores; así mismo, como proceso administrativo se encarga de integrar a los responsables de realizar las tareas y asignar los recursos necesarios para lograr los objetivos.

La organización vista como parte del proceso administrativo consiste en la

óptima distribución de los recursos materiales y humanos para la ejecución de tareas, para lo cual cada miembro debe tener la certeza de la actividad que va a desarrollar y qué es lo que la institución espera de este; a nivel municipal, la organización se encuentra estrechamente relacionado con la estructura jerárquica del municipio, el cual respeta el marco normativo ya que se fijan los lineamientos a seguir (Arraiza et al., 2016).

Es así que esta dimensión hace referencia a la estructura política, quiere decir, la interconexión de los órganos, los cuales van a realizar una diversidad de funciones, tales como, toma de decisiones, función informativa y consultiva, cabe señalar que la organización exterioriza la definición de procesos, la asignación de obligaciones, definición de procesos y la retribución de recursos (Taušová, et al. 2020).

Para Klimas (2020), la conformación de una organización municipal se va a definir por el esqueleto o estructura de las áreas en cada municipio, la misma que va a poseer diversos roles los cuales van a tener niveles de gestión, observándose que, en el alto nivel, se encuentra la alcaldía, siguiéndole los regidores, gerentes municipales y jefes de áreas.

La tercera dimensión es la dirección municipal: al respecto, Bernal y Sierra (2008) manifiestan que la dirección como parte del proceso administrativo es la más compleja dentro de las organizaciones, puesto que involucra la interacción e integración entre las personas que forman parte de la institución, es así que el responsable de orientar o guiar a los colaboradores necesita tener dotes de liderazgo y especial comprensión del comportamiento humano para conseguir los objetivos propuestos por medio de los colaboradores, haciendo que la organización sea competitivo en el mercado.

Por su parte, Münch (2014) refiere que la dirección se encarga de ejecutar los planes en función a la estructura de la organización por medio de la sinergia y guía de esfuerzos de los colaboradores, para lo cual necesario motivarlos, tener una adecuada comunicación y pregonar con el liderazgo ya que el triunfo de la organización depende de este proceso administrativo.

La dirección es definida también como una ocasión para poder influir a los empleados con la finalidad de que estos contribuyan en el cumplimiento de metas y objetivos trazados, además implica la realización de actividades en conjunto las

cuales van a estar lideradas por la gestión municipal (Llop y Hoflich, 2016).

Al respecto, Villazmil et al. (2021) manifiesta que la influencia en el personal, con motivación, alistar a las personas del grupo, organizarlas, para que acepten las estrategias y cambios de trabajo, las cuales van a producir alteraciones estructurales de comportamiento, lo cual va a generar que se establezcan todos los cambios ejecutados e interiorizados.

La cuarta dimensión, Control Municipal: para esta dimensión es importante tener en cuenta que existen consecuencias usuales y adicionales de aumentar todas las diligencias programadas, asimismo se tiene que se debe seguir una supervisión estricta de todo lo realizado, las tareas, funciones y demás comportamientos dentro de la entidad, cabe precisar que de todo ello saldrá una valoración, basada en metas y objetivos, a partir de lo anterior se tiene a Nguyen y Schnitzer (2009) quienes refieren que para que se ejerza un control efectivo se necesita del uso de herramientas evaluadoras, con la finalidad de que se determinen las capacidades.

Se tiene también a Münch (2014) quien manifiesta que el control está estrechamente relacionado con la planeación, ya que el control consiste en verificar que los objetivos propuestos se estén cumpliendo o que los esfuerzos estén encaminados a ello; así mismo, el control se encarga de identificar los distintos desvíos que pueden existir e ir corrigiéndolos en el camino a fin de garantizar la calidad de los productos y servicios; se destaca también que con el control se puede advertir las falencias e iniciar nuevamente las tareas brindando retroalimentación para mejorar el desempeño de la organización.

El estricto cumplimiento de una secuencia va a ser solo posible con la planificación y programación, y esta característica solo va a funcionar a medida que se aproveche la meta de avance, se evalúe todas las etapas de dicho avance, también teniendo en cuenta los motivos de la desviación o atracción al programa, ajustándola y corrigiéndola en el registro de metas establecidas, resultados programados y objetivos (Gorritty, et al. 2018).

Por último, Marín y Delgado (2020) manifestaron que el control administrativo requiere que el cuerpo técnico y/o profesional cuente con conocimientos integrales para la adecuada asignación y uso de los recursos del estado.

Por otro lado, como segunda variable se tiene el desempeño de la

Procuraduría, para ello es importante entender el término desempeño, para lo cual citamos a Chiavenato (2009), quién manifiesta que el desempeño es el modo en que los seres humanos efectúan sus obligaciones y actividades diarias; manifiesta a su vez que el desempeño de cada persona repercute en el desempeño del grupo y éste a su vez, afecta el desempeño de la organización en general, es así que, un excelente desempeño hace más fácil el logro de los objetivos organizacionales.

Por su parte, Marín y Delgado (2020) mencionaron que es fundamental que los municipios cuenten con un sistema que mida el desempeño laboral, así mismo es importante que los trabajadores asuman su responsabilidad en la ejecución de sus tareas, que se comprometan con la institución se rijan en marco de la ética y la ley. Por otro lado, se tiene a Luna (2021), quien refirió que el desempeño laboral se centra en el nivel de compromiso que presentan los colaboradores en una institución para cumplir con sus tareas delegadas, considerando como base las obligaciones y objetivos que el puesto exige para el logro de los objetivos.

Las dimensiones de la segunda variable, serán estudiadas a partir de lo propuesto por Ambrosi y Guerra (2021, citado en Cruz, 2021), quienes manifiestan que las dimensiones son la cooperación y el trabajo en equipo, la disciplina laboral, el cumplimiento del plan anual de actividades y, por último, los informes mensuales. Estas dimensiones serán tratados a continuación:

La primera dimensión cooperación y trabajo en equipo es definida como la colaboración en el trabajo, empleando dinámicas que hacen que la labor se unifique, explotando la diversidad de complementos capaces de aumentar los resultados, los mismos que van a aumentar la satisfacción del jefe de área y de la ciudadanía (Medina, 2021).

Para Castañer y Oliveira (2020) una actitud de cooperación se refiere a la intención de trabajar hacia el logro de un objetivo acordado, esta se refiere a las acciones emprendidas por los socios para lograr el objetivo previsto colectivamente. Un resultado de la cooperación es, por ejemplo, el grado en que se alcanza un objetivo común acordado. La coordinación y la cooperación pueden implicar una predisposición (actitud) y una actividad conjunta (comportamiento), es decir, comunicación bilateral (incluida la negociación) entre los socios con el fin de establecer objetivos comunes (en el caso de la coordinación) o alcanzar esos objetivos (en el caso de cooperación).

En un estudio previo, Ayoví (2019) refirió que en el trabajo en equipo es fundamental la cooperación y una adecuada comunicación donde se comparta la información entre todos los integrantes de la organización, mencionó también que es importante que el colaborador se sienta seguro con su trabajo y tenga una adecuada autoestima para enfocarse en la eficiencia y eficacia organizacional en todos los niveles, ya que tanto la demanda como el servicio que ofrece responde a un trabajo en equipo. Por su parte, Sterelny (2016) manifiesta que la cooperación a menudo genera ganancias impresionantes para los agentes cooperativos a través de la acción colectiva, el trabajo en equipo y la división del trabajo. Cuando los agentes tienen intereses de aptitud idénticos (o en gran medida superpuestos), estas ganancias potenciales a menudo se realizan.

Por su parte, Katz y Miller (2013) manifestaron que, para conseguir un adecuado trabajo en equipo, colaboración y ganar confianza entre colaboradores existen factores claves que se tienen que tomar en cuenta, por ejemplo, apoyarse en la incomodidad, el cual consiste en estar dispuesto a tener dificultades y conversaciones directas sobre el rendimiento en todos los niveles de la organización; así mismo, escuchar como un aliado, esta clave consiste en demostrar respeto hacia los integrantes y permitir el intercambio de ideas que conducen a mejores resultados, estar abierto y dispuesto a escuchar a las opiniones de otros para ampliar su comprensión en toda la organización.

Para la segunda dimensión, disciplina laboral, se cita a Chiavenato (2011) quien refirió que la “disciplina” hace referencia a la manera en que los propios colaboradores actúan en función a los procedimientos y reglas planteados por la organización, quiere decir, es el grado en que los colaboradores acatan las normas laborales sin la necesidad de ser supervisado, es el autocontrol y se orienta al verdadero trabajo en equipo donde todos los integrantes son responsables de su conducta; sin embargo, aún es necesario fijar normas disciplinarias y establecer medidas correctivas para aquellos que infringen el reglamento interno de trabajo.

Por su parte, Alache (2017), manifestó que la disciplina laboral tiene que ver con las normas internas de trabajo o los códigos de conducta y que estos podrían marcar el éxito empresarial siempre y cuando sean gestionados de manera correcta, para ello deben ser definidos de manera clara y mostrar los beneficios que se consiguen, por ejemplo, mejorar la productividad, ser justos con los

colaboradores al acudir a mecanismos transparentes para las sanciones y facilitar la toma de decisiones, así mismo, previene cualquier conflicto en materia laboral y disciplinaria, es así que estos reglamentos deben ser difundidos en lenguaje sencillo para que los colaboradores comprendan en totalidad sus obligaciones y responsabilidades dentro de la organización.

Al respecto, Tihomirow (2020), manifestó que es obligación de los colaboradores cumplir con las normas de conducta que se fijan a partir de las leyes laborales y sus reglamentos, del contrato laboral, acuerdo interno entre empleador y empleado, entre otros, siendo facultad del empleador hacer cumplir las normas de conductas establecidas en la organización y acudir a las medidas disciplinarias cuando sean necesarias, y de ser el caso, incentivar al trabajador para un adecuado desempeño laboral; se resalta también que en el reglamento interno de trabajo se fijan los parámetros para las vacaciones, permisos, faltas, y responsabilidades y obligaciones del trabajador.

A partir de lo anterior, la disciplina laboral puede ser definida como la disposición en el trabajo para poder colaborar en las diversas actividades, utilizando el esmero y el esfuerzo, y sobre todo la responsabilidad a fin de cumplir con los objetivos propuestos y garantizar el éxito de la organización; es por ello que los empleadores están cada vez más interesados en maximizar la medida en que los colaboradores se esfuerzan y cumplen con las normas laborales en el lugar de trabajo.

Para la tercera dimensión se tiene a Cruz (2021), quien manifestó que el cumplimiento del plan anual de actividades es aquella que comprende el alcance de los objetivos propuestos que fueron previamente establecidos en el proceso de planificación, para lo cual, los parámetros deben ser debidamente documentados en el plan anual a fin de medir adecuadamente el avance de las actividades. Así mismo, se debe registrar el cumplimiento de las actividades programadas año tras año para que estos sirvan de referente al momento de medir los resultados.

Navarro (2022), manifestó que los municipios persiguen alcanzar sus objetivos trazados en el plan de desarrollo municipal dentro de la política nacional y regional, y las normas que regulan el adecuado suministro y administración de los recursos estatales, ya que es el eje principal para que se dinamice la participación ciudadana, por ende, las municipalidades deben actuar dando el ejemplo en el

desarrollo de sus facultades.

Entiéndase también respecto al cumplimiento del plan anual de actividades, como una herramienta fundamental en la gestión, el mismo que va comprender un plan funcional mediante el cual se van indicar los propósitos para la implementación de un programa que va aplicarse en un periodo determinado, obteniendo de esa manera un plan específico que va detallar las actividades por desarrollarse, la manera en que se desarrollarán y quién o quiénes lo llevarán a cabo; cabe resaltar que al contar con esta herramienta importante, el desempeño en la procuraduría podrá ser medido.

Por último, la cuarta dimensión comprende los informes mensuales que deben ser presentados de forma periódica para medir el desempeño y asegurar el cumplimiento de las tareas y metas diarias (Cruz, 2021). En un trabajo en conjunto realizado en el 2006 por el Consejo Nacional de la Descentralización-CND, el Ministerio de Economía y Finanzas MEF-DNPP y el Programa Pro Descentralización PRODES-USAID, sobre la rendición de cuentas, mencionaron que uno de los roles fundamentales del funcionario público es la de preparar toda documentación necesaria y realizar los informes para que se pueda elaborar la memoria de gestión correspondiente al periodo. Estos informes componen una herramienta fundamental para la rendición de cuentas que certifica el actuar del gobierno local. Un informe, es una manera de comunicar sobre un tema específico, entonces encontramos que, dentro del desempeño de la procuraduría, es importante que se tenga presente la acción de informar, ya sea verbal o por sobre las acciones realizadas dentro de la oficina, sobre asuntos legales, sobre los casos, sobre demás temas que competen a una procuraduría pública, por otro lado, cuando se hace mención a la dimensión, los informes mensuales, se debe entender concretamente a la acción de informar, comunicar durante el periodo mensual, sobre un tema en específico, por ejemplo, pudiendo ser el avance de una determinada actividad o el logro de objetivos.

Se puede hacer mención que los municipios tienen un rol primordial en el desarrollo de la sociedad, no solo porque es el responsable de manejar y distribuir los recursos económicos y humanos, sino también por desempeñar un liderazgo articulado con la ciudadanía promoviendo oportunidades de forma equitativa para la población. Es así que la alcaldía tiene que implementar procedimientos,

metodologías y estrategias, las cuales van a servir de guía a las personas que laboran en el municipio con el fin de dar fiel cumplimiento a los objetivos propuestos y contribuir con el desarrollo social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño investigación

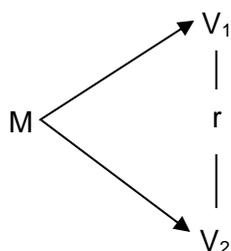
La investigación realizada fue de tipo básica, dado que estuvo orientado a adquirir nuevos conocimientos, todo ello con la finalidad de mejorar el conocimiento sin opacarlo por algún aspecto práctico (Alvarez, 2020).

En cuanto al diseño, la presente investigación fue de diseño no experimental - transversal, dado que no existió manipulación de las variables, fundamentalmente se observó el hecho tal y como se presentó en nuestra realidad, asimismo se recolectó los datos en un tiempo único, con lo cual se describieron y analizaron las variables (Tacillo, 2016).

El enfoque fue cuantitativo, en vista de que va a usar la recolección de datos para comprobar la hipótesis, estableciendo patrones de conductas y probar teorías (Hernández, et al. 2014).

El alcance con el que contó la presente investigación fue, descriptivo correlacional, dado que se especificaron las propiedades de las variables, mostrando las dimensiones de un fenómeno o contexto; y porque se conoció o determinó la relación de las mismas (Gallardo, 2017).

A continuación, se presenta el esquema del diseño correlacional:



Dónde:

M: muestra

V1: Gestión municipal

V2: Desempeño de la procuraduría

r: Relación entre V1 y V2

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Municipal:

Definición Conceptual

“La gestión municipal, proceso sistémico de gobierno de las políticas municipales y la ejecución del Programa de Operación Anual, acciones que comprende la toma de decisiones de la autoridad máxima (alcalde), el mismo que va a dirigir y administrar el municipio mediante la gestión ejecutiva, apoyándose en la gestión legislativa, en alianza con la gestión participativa y la gobernabilidad mediante la gestión política para lograr el desarrollo local” (Criales, 2019, p.18).

Definición Operacional

La variable fue medida a través de un cuestionario con escala tipo Likert, respecto a la gestión municipal, el cual fue constituido de cuatro dimensiones: planeación municipal, organización municipal, dirección municipal y control municipal. Cabe resaltar que tanto la variable como las dimensiones respondieron a una escala de medición ordinal.

Indicadores: Los indicadores que atañen a la variable gestión municipal son: objetivos, coordinación de acciones, estrategias, funciones, socialización, atención al contribuyente, comunicación, trabajo en equipo, motivación, control del servicio, satisfacción del usuario, logro de los objetivos.

Escala de medición: la escala de medición fue ordinal, y el cuestionario tuvo una escala valorativa tipo Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Variable 2: Desempeño de la Procuraduría

Definición Conceptual

“Desempeño, entendido como la forma o modo en que las personas dan cumplimiento a sus respectivas funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual va afectar el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente garantiza el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor” (Chiavenato, 2009, p. 12).

Definición Operacional

La variable fue medida por medio de un cuestionario con escala tipo Likert en sus cuatro dimensiones: Cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral, cumplimiento del plan anual de actividades y, por último, los informes mensuales.

Cabe resaltar que tanto la variable como las dimensiones respondieron a una escala de medición ordinal.

Indicadores: Los indicadores que atañen a nuestra investigación son: Preparación de la audiencia, desarrollo de la audiencia, sinergia de funciones, disposición para colaborar, ejecución oportuna de tareas, buena fe y lealtad, metas logradas respecto a metas programadas, porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades en cada año, número de informes mensuales emitidos respecto a los programados en el año, porcentaje de Informes emitidos respecto a los programados en cada año de estudio.

Escala de medición: la escala de medición fue ordinal, y el cuestionario tuvo una escala valorativa tipo Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es el total de hechos, personas, cosas, objetos, fenómenos de estudio (Tacillo, 2016). En la presente investigación la población estuvo conformada por 50 trabajadores de las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Independencia, información obtenida vía coordinación directa con el Sub Gerente de Recursos Humanos de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal. Es preciso señalar que dicha población ha sido considerada como la muestra de investigación.

Con respecto a los criterios de inclusión, fueron incluidos los trabajadores de las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Por otro lado, con respecto a los criterios de exclusión, es preciso mencionar que se excluyeron a los trabajadores que no pertenecieron a ninguna de las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Muestreo

Para Ñaupas et al. (2018) el muestreo, entendido como procedimiento que va

permitir la selección de las unidades de estudio que van a conformar la muestra, con el fin de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea llevar a cabo; sin embargo, dado la particularidad de nuestro estudio, el muestreo empleado correspondió al no probabilístico por conveniencia, ya que al tratarse de una muestra censal se llegó al total de la población.

Unidad de análisis

“Las unidades de análisis en cuanto a una investigación vienen a ser aquellas que tienen características parecidas y que se encuentran en un ámbito determinado” (Ñaupas et al., 2018, p. 326), a partir de ello, en nuestra investigación la unidad de análisis fue comprendida por cada trabajador de la Municipalidad Distrital de Independencia que fue seleccionado en la muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, la cual trata en adquirir información por intermedio de un instrumento, el cual ha sido previamente creado (Tacillo, 2016).

Instrumento

Los instrumentos son medios mediante el cual se va a sustraer cierta información valiosa para la investigación, asimismo estas contienen validez y confiabilidad (Tacillo, 2016). El instrumento utilizado fue el cuestionario, sobre la gestión municipal y el desempeño de la procuraduría, los mismos que fueron aplicados de manera presencial. Las fichas técnicas de los instrumentos se muestran en los anexos.

Validez y confiabilidad

En la investigación llevada a cabo, se desarrolló la validez de contenido a través de la técnica de juicio de expertos, para lo cual, se les hizo llegar un ejemplar de los instrumentos quienes a través de su experiencia y pericia valoraron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems y a su vez, pudieron verificar si guardó concordancia con las variables y dimensiones propuestos. Por su parte, la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach, para ello se aplicó el

cuestionario a una muestra piloto de 20 colaboradores que fueron ajenos a la muestra de estudio pero que compartían características similares. Palella y Martins (2012), determinaron que los valores de confiabilidad oscilan de 0 a 1, donde al obtener un valor más cercano a 1, significa que el instrumento presenta una confiabilidad “Muy Alta”; en nuestro caso, el instrumento concerniente a la gestión municipal obtuvo un valor de 0,812 siendo de confiabilidad muy alta, mientras que el instrumento del desempeño de la procuraduría alcanzó un valor de 0,741 el cual significa una confiabilidad alta, a partir de ello, los instrumentos presentaron una confiabilidad aceptable y fueron aplicados a una muestra más grande.

3.5. Procedimientos

Para desarrollar esta investigación, como primer paso se elaboró el proyecto de investigación, en la que se consideró: a) Descripción de la problemática a investigar, elaboración de los objetivos y sus hipótesis; b) Se acopio y sistematizó información de los antecedentes y el marco teórico; c) se definió la metodología a emplear; d) Se construyeron, validaron y determinaron la confiabilidad de los instrumentos; e) Se aplicaron los instrumentos a la muestra en estudio; f) Se obtuvieron los resultados; g) Se realizó el proceso de discusión, se obtuvieron las conclusiones y las recomendaciones. Así mismo cabe aclarar que para la recolección de la información, en primer lugar, se contó con el visto bueno o aceptación de la Alcaldía de la Municipalidad Distrital de Independencia, a través o por intermedio de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, posteriormente a través de una pequeña sensibilización se procedió aplicar de manera presencial los cuestionarios a la muestra de estudio; asimismo, cabe señalar que las variables de estudio no fueron manipuladas en ningún momento.

3.6. Método de análisis de datos

Para la parte inferencial se puede mencionar que el método de análisis de los datos, es un método analítico en la que se observa y obtienen resultados para una investigación. Como medio de tratamiento estadístico de los datos de las variables se utilizó la estadística inferencial Rho de Spearman para determinar el nivel correlación entre las variables apoyados del software estadístico SPSS en su

versión 25; además para determinar el nivel o estado de las variables, se utilizó la estadística descriptiva (figura de barras y tablas de frecuencias) apoyados en el paquete estadístico Ms Excel. Previo al análisis de los datos, estos fueron codificados y tabulados para facilitar el tratamiento y comprensión de los mismos.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de la investigación se tuvieron en cuenta la aplicación de los principios éticos, los mismos que fueron planteados para garantizar el bienestar de las personas que participaron, asimismo para cumplir los parámetros éticos en la investigación, se siguió lo recomendado por la Universidad, cumpliendo todos los parámetros establecidos a fin de asegurar la calidad y relevancia de la información, para lo cual, se tuvo el consentimiento para llevar a cabo el estudio en la Municipalidad Distrital de Independencia, así mismo, para el cálculo de la muestra no existió discriminación o exclusión alguna y se informó a los colaboradores el objetivo de la investigación para el recojo de la información, en todo momento se tuvo en cuenta el anonimato ya que los datos fueron tratados netamente con fines académicos, a su vez, se respetó los derechos del autor, para lo cual, cada autor citado en esta investigación fue debidamente acreditado en las referencias bibliográficas. Asimismo, el trabajo fue sometido al programa anti plagio Turnitin, con lo cual se contrastó la información y se aseguró que no existía demasiada similitud con otros trabajos realizados. Demostrando de esa manera el estricto respeto por las personas.

Por otro lado, se analizaron los riesgos y los beneficios de las personas, garantizando de esa manera una tasa de riesgo o beneficio favorable al colaborador, dado ello, se cumplieron con el Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19, respetando el aforo y las medidas de seguridad correspondientes, asimismo, se cumplió con los horarios y normas determinadas por la Municipalidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable gestión municipal y sus dimensiones

Tabla 1

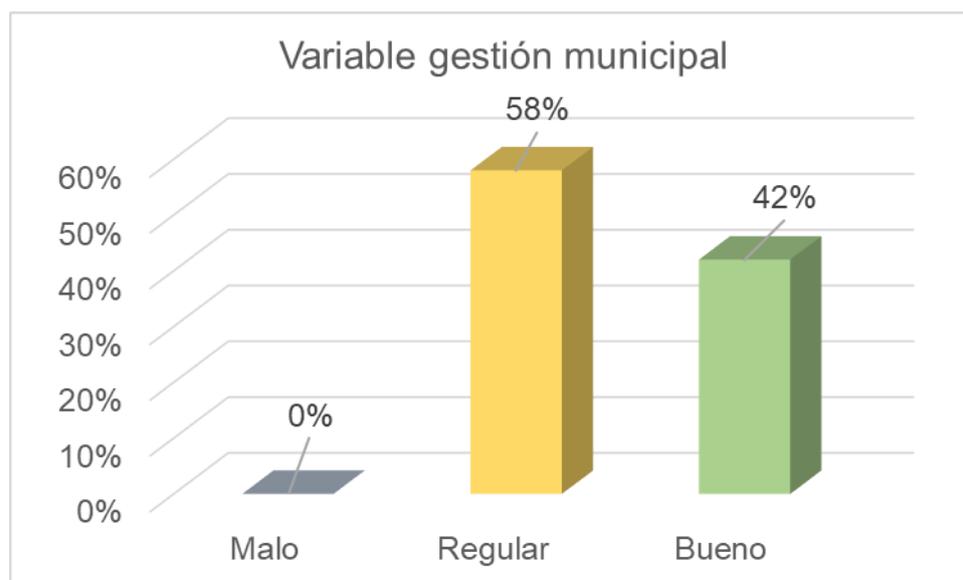
Frecuencias de la variable gestión municipal

Niveles	Gestión municipal		
	Baremos	fi	%
Malo	[31 – 74]	0	0%
Regular	[75 – 117]	29	58%
Bueno	[118 – 160]	21	42%
Total	[31 – 160]	50	100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos

Figura 1

Frecuencias de la variable gestión municipal



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos según la encuesta realizada

Interpretación. En la tabla y figura mostrada anteriormente se observa que, del total de la muestra, el 58% de los colaboradores consideran que la gestión municipal se encuentra en un nivel regular, así mismo el 42% de los encuestados perciben a esta variable como bueno y ningún participante lo ubica como malo.

Tabla 2

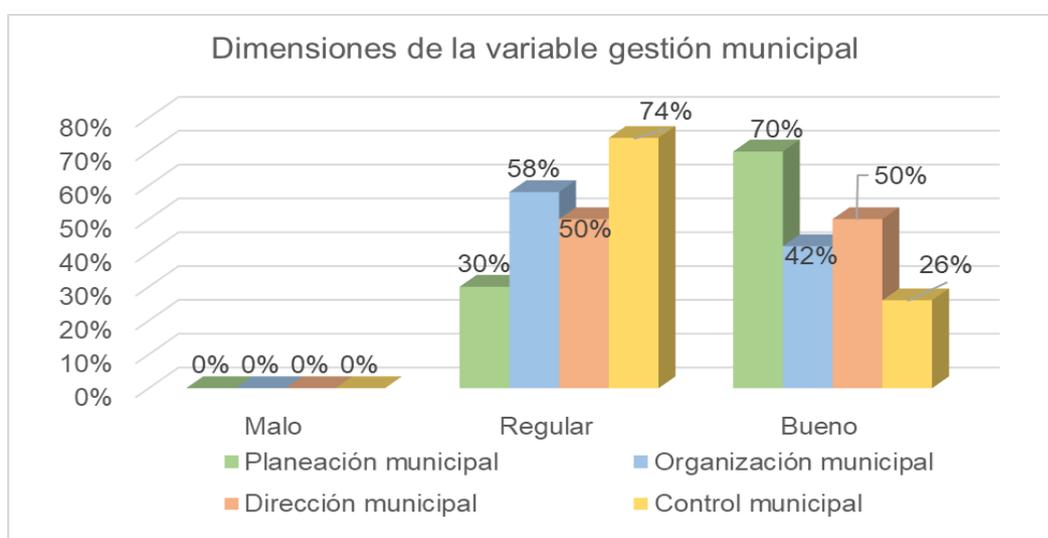
Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión municipal

Niveles	Planeación municipal		Organización municipal		Dirección municipal		Control municipal	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	15	30%	29	58%	25	50%	37	74%
Bueno	35	70%	21	42%	25	50%	13	26%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos, los baremos correspondientes se pueden visualizar en los anexos (ficha técnica del instrumento)

Figura 2

Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión municipal



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos según la encuesta realizada

Interpretación. En la tabla y figura anterior se puede apreciar que la dimensión predominante es el control municipal, ya que el 74% de la muestra considera que esta dimensión se encuentra en un nivel regular, mientras que la dirección y organización municipal se encuentran en el mismo nivel de acuerdo al 50% y 58% respectivamente, asimismo, la planeación municipal es percibido como regular según el 30% de los encuestados. Además, se tiene que la planeación es ubicada en un nivel bueno de acuerdo al 70% de la muestra, seguido de la dirección municipal con un 50%, la organización municipal con un 42% y el control municipal en un 26%. Por último, se evidencia que ningún integrante de la muestra considera que estas dimensiones se encuentren en un nivel malo.

Resultados descriptivos de la variable desempeño de la procuraduría y sus dimensiones

Tabla 3

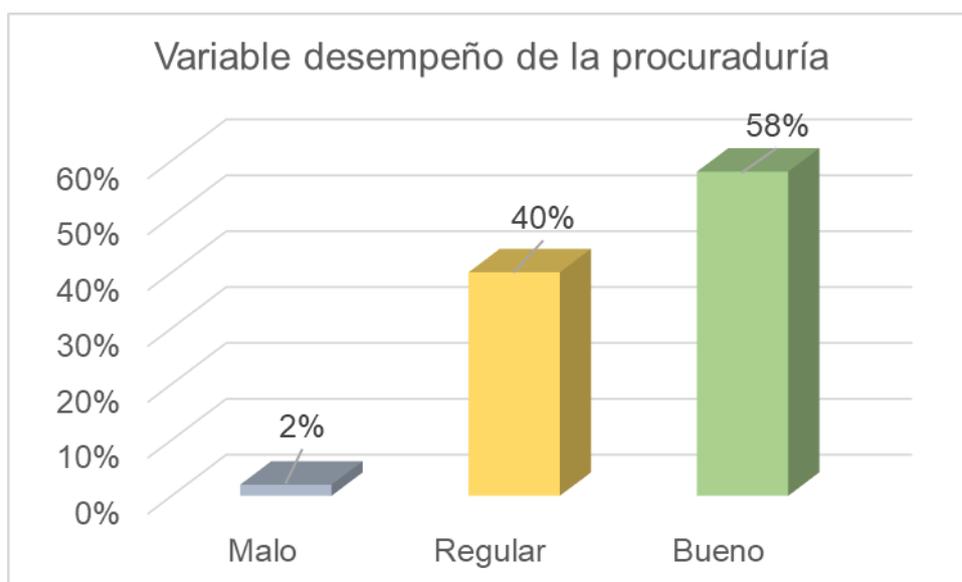
Frecuencias de la variable desempeño de la procuraduría

Niveles	Desempeño de la procuraduría		
	Baremos	fi	%
Malo	[10 – 23]	1	2%
Regular	[24 - 37]	20	40%
Bueno	[38 – 50]	29	58%
Total	[10 – 50]	50	100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos

Figura 3

Frecuencias de la variable desempeño de la procuraduría



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos según la encuesta realizada

Interpretación. En la anterior tabla y figura se evidencia que el desempeño de la procuraduría se encuentra en un nivel bueno según el 58% de la muestra, así mismo se tiene que el 40% lo ubica en un nivel regular y tan solo el 2% lo percibe como malo.

Tabla 4

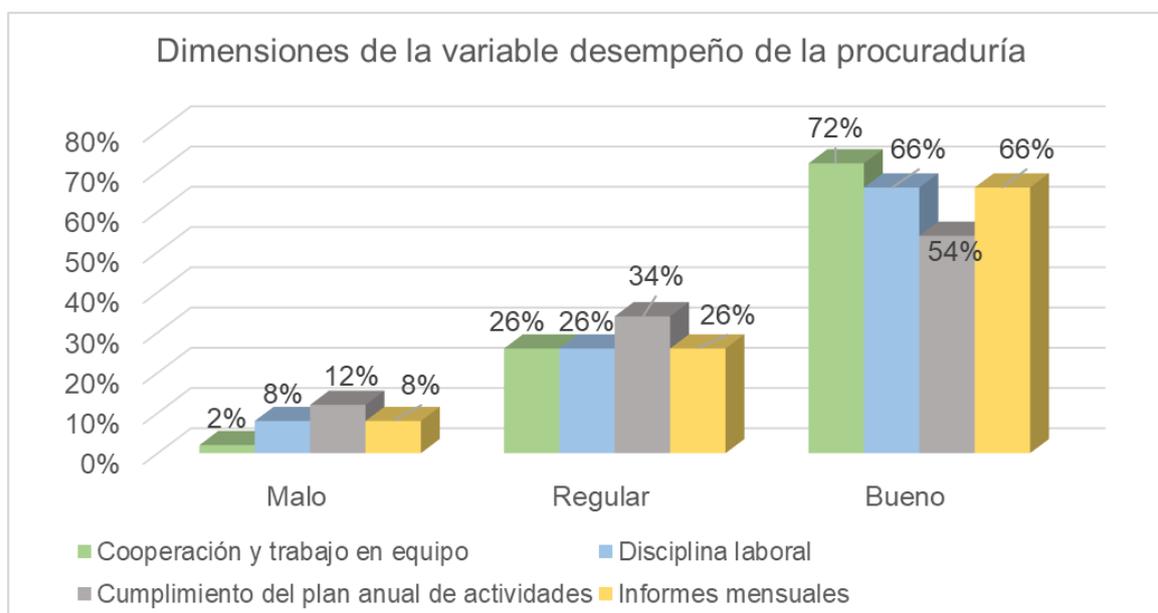
Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño de la procuraduría

Niveles	Cooperación y trabajo en equipo		Disciplina laboral		Cumplimiento del plan anual de actividades		Informes mensuales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	2%	4	8%	6	12%	4	8%
Regular	13	26%	13	26%	17	34%	13	26%
Bueno	36	72%	33	66%	27	54%	33	66%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos, los baremos correspondientes se pueden visualizar en los anexos (ficha técnica del instrumento)

Figura 4

Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño de la procuraduría



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos según la encuesta realizada

Interpretación. En la anterior tabla y figura se observa que el nivel bueno es el predominante ya que se encuentran valores por encima del 50%, la cooperación y trabajo en equipo es percibido como bueno de acuerdo al 72% de la muestra, mientras que la disciplina laboral y los informes mensuales se ubican en el mismo nivel de acuerdo al 66% de encuestados, seguido por el cumplimiento del plan anual de actividades según el 54% de la muestra. Con respecto al nivel regular, los valores oscilan entre el 26% y 34% de acuerdo a los encuestados.

Tabla 5

Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y el desempeño de la procuraduría

		Desempeño de la procuraduría				Total
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión municipal	Regular	Recuento	1	19	9	29
		% del total	2,0%	38,0%	18,0%	58,0%
	Bueno	Recuento	0	1	20	21
		% del total	0,0%	2,0%	40,0%	42,0%
Total	Recuento	1	20	29	50	
	% del total	2,0%	40,0%	58,0%	100,0%	

Nota. elaboración propia a partir de la base de datos

Interpretación, Los resultados de la tabla anterior, permitieron describir que de los 50 encuestados que formaron parte del presente estudio, el 58,0 % de participantes perciben una gestión municipal en un nivel regular, el 18,0% se ubicó en el nivel bueno de desempeño de la procuraduría, mientras que un 38,0% en nivel regular del desempeño de la procuraduría y solo un 2,0% en un nivel malo, además, el 42,0% de la muestra perciben una gestión municipal en un nivel bueno donde el 40,0% % percibió que el desempeño de la procuraduría es bueno y el 2,0% que es de nivel regular. Además, se observó que a medida que la gestión municipal tiende a ser bueno, el desempeño de la procuraduría también se ubica en un nivel bueno.

Tabla 6

Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión cooperación y trabajo en equipo

		Cooperación y trabajo en equipo				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión municipal	Regular	Recuento	1	12	16	29
		% del total	2,0%	24,0%	32,0%	58,0%
	Bueno	Recuento	0	1	20	21
		% del total	0,0%	2,0%	40,0%	42,0%
Total	Recuento	1	13	36	50	
	% del total	2,0%	26,0%	72,0%	100,0%	

Nota. elaboración propia a partir de la base de datos

Interpretación, Los resultados de la tabla anterior, permitieron describir que de los 50 encuestados que formaron parte del presente estudio, el 58,0 % de participantes perciben una gestión municipal en un nivel regular, el 32,0% se ubicó en el nivel bueno de cooperación y trabajo en equipo, mientras que un 24,0% en nivel regular de la cooperación y trabajo en equipo y solo un 2,0% en un nivel malo, además, el 42,0% de la muestra perciben una gestión municipal en un nivel bueno donde el 40,0% percibió que la cooperación y trabajo en equipo es bueno y el 2,0% que es de nivel regular. Además, se observó que a medida que la gestión municipal tiende a ser bueno, la cooperación y trabajo en equipo también se ubica en un nivel bueno.

Tabla 7*Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión disciplina laboral*

		Disciplina laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión municipal	Regular	Recuento	4	13	12	29
		% del total	8,0%	26,0%	24,0%	58,0%
	Bueno	Recuento	0	0	21	21
		% del total	0,0%	0,0%	42,0%	42,0%
Total	Recuento	4	13	33	50	
	% del total	8,0%	26,0%	66,0%	100,0%	

Nota, elaboración propia a partir de la base de datos

Interpretación, Los resultados de la tabla anterior, permitieron describir que de los 50 encuestados que formaron parte del presente estudio, el 58,0 % de participantes perciben una gestión municipal en un nivel regular, el 24,0% se ubicó en el nivel bueno de la disciplina laboral, mientras que un 26,0% en nivel regular y solo un 8,0% en un nivel malo, además, el 42,0% de la muestra perciben una gestión municipal en un nivel bueno donde coincidieron al manifestar que la disciplina laboral se encuentra también en un nivel bueno.

Tabla 8

Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión cumplimiento del plan anual de actividades

		Cumplimiento del plan anual de actividades			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión municipal	Regular	Recuento	6	11	12	29
		% del total	12,0%	22,0%	24,0%	58,0%
	Bueno	Recuento	0	6	15	21
		% del total	0,0%	12,0%	30,0%	42,0%
Total	Recuento	6	17	27	50	
	% del total	12,0%	34,0%	54,0%	100,0%	

Nota, elaboración propia a partir de la base de datos

Interpretación, Los resultados de la tabla anterior, permitieron describir que de los 50 encuestados que formaron parte del presente estudio, el 58,0 % de participantes perciben una gestión municipal en un nivel regular, el 24,0% se ubicó en el nivel bueno del cumplimiento del plan anual de actividades, mientras que un 22,0% en nivel regular y un 12,0% en un nivel malo, además, el 42,0% de la muestra perciben una gestión municipal en un nivel bueno donde el 30,0% percibió que el cumplimiento del plan anual de actividades se encuentra en un nivel bueno y el 12,0% que es de nivel regular. Además, se observó que a medida que medida que la gestión municipal tiende a ser bueno, el cumplimiento del plan anual de actividades también se ubica en un nivel bueno.

Tabla 9*Tabla cruzada entre la variable gestión municipal y la dimensión informe mensuales*

		Informes mensuales				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión municipal	Regular	Recuento	4	13	12	29
		% del total	8,0%	26,0%	24,0%	58,0%
	Bueno	Recuento	0	0	21	21
		% del total	0,0%	0,0%	42,0%	42,0%
Total	Recuento	4	13	33	50	
	% del total	8,0%	26,0%	66,0%	100,0%	

Nota, elaboración propia a partir de la base de datos

Interpretación, Los resultados de la tabla anterior, permitieron describir que de los 50 encuestados que formaron parte del presente estudio, el 58,0 % de participantes perciben una gestión municipal en un nivel regular, el 24,0% se ubicó en el nivel bueno de los informes mensuales, mientras que un 26,0% en un nivel regular y solo el 8,0% en un nivel malo, además, el 42,0% de la muestra percibe una gestión municipal en un nivel bueno donde coinciden al manifestar que los informes mensuales se encuentran también en un nivel bueno.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la variable gestión municipal y desempeño de la procuraduría

			Desempeño de la procuraduría
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,845**
		N	0,000
			50

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

Interpretación: En la tabla anterior se puede observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, en consecuencia, se puede evidenciar que existe relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, presenta un coeficiente de correlación 0,845, que a decir de Hernández et al. (2014), presenta una correlación positiva de magnitud considerable, eso quiere decir que, a una mejor gestión municipal le corresponde un mejor desempeño de la procuraduría, siendo este en el mismo sentido y magnitud.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la variable gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo

			Cooperación y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coefficiente de correlación	0,583**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

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

Interpretación: En la tabla anterior se puede observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, entonces se puede evidenciar que existe relación entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo. Asimismo, presenta un coeficiente de correlación 0,583, que a decir de Hernández et al. (2014), presenta una correlación positiva de magnitud media, eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, la cooperación y trabajo en equipo también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la variable gestión municipal y la disciplina laboral

			Disciplina laboral
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coefficiente de correlación	0,772**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

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

Interpretación: En la tabla anterior se puede observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, a partir de ello se logra evidenciar que existe relación entre la gestión municipal y la disciplina laboral. Asimismo, presenta un coeficiente de correlación 0,772, que a decir de Hernández et al. (2014), presenta una correlación positiva de magnitud considerable, eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, la disciplina laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la variable gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades

			Cumplimiento del plan anual de actividades
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,487**
		N	0,000
			50

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

Interpretación: En la tabla anterior se puede observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, a partir de ello se evidencia que existe relación entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades. Asimismo, presenta un coeficiente de correlación 0,487, que a decir de Hernández et al. (2014), presenta una correlación positiva de magnitud débil, con tendencia a ser de magnitud media, eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, el cumplimiento del plan anual de actividades también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la variable gestión municipal y los informes mensuales

			Informes mensuales
Rho de Spearman	Gestión municipal	Coefficiente de correlación	0,673**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

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

Interpretación: En la tabla anterior se puede observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4, a partir de ello se evidencia que existe relación entre la gestión municipal y los informes mensuales. Asimismo, presenta un coeficiente de correlación 0,673, que a decir de Hernández et al. (2014), presenta una correlación positiva de magnitud media, eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, los informes mensuales también mejorarán en el mismo sentido y magnitud.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022 se tiene en primera instancia que, del total de los participantes, el 58% de los colaboradores consideraron que la gestión municipal se encontró en un nivel regular, asimismo el 42% de los encuestados percibieron a esta variable como bueno y ningún participante lo ubica como malo, asimismo, con respecto al desempeño de la procuraduría el 58% de la muestra lo ubicó en un nivel bueno, mientras que el 40% lo ubicó en un nivel regular y tan solo el 2% lo percibió como malo. Por otro lado, con respecto a la prueba de hipótesis se evidenció correlación de variables con un p-valor de $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechazó la hipótesis nula, además presentó un coeficiente de correlación 0,845, siendo esta positiva de magnitud considerable, eso quiere decir que, a una mejor gestión municipal le corresponde un mejor desempeño de la procuraduría, estos resultados al ser comparado con lo encontrado por Vicencio (2022) quien desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo de medir la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital, encontró que el 26% y 33% de los colaboradores consideran que la gestión municipal se encuentra en los niveles medio y alto respectivamente, mientras que el desempeño laboral, es percibido en un nivel medio en un 53% y en un nivel alto con un 48%, asimismo, concluyó que la gestión municipal se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad de forma positiva, directa y de magnitud media con un r de Pearson igual a 0.58. Se tiene también a Quispe (2022) quien desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo de medir la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital, donde evidenció que, del total de encuestados, el 60% consideró que la gestión se encuentra en un nivel regular y con respecto al desempeño laboral el 50% de la muestra consideraron que se encuentra en un nivel medio, llegó a concluir que las variables de estudio se relacionan de manera positiva y directa, de magnitud muy fuerte ya que encontró un Rho de Spearman igual a 0,815. De modo similar, en otro estudio se tiene López (2021) quien concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva y moderada con el desempeño laboral con un Rho de Spearman igual a 0,581, vale recalcar que el clima organizacional depende en gran medida del proceso de

dirección en todas las organizaciones. Por su parte, Huaynate (2017) refiere que la gestión municipal es una labor que se comparte con el objetivo de mejorar la situación económica, humana, social, física y cultural del municipio y la sociedad, a fin de lograr la equidad en lo económico, estabilidad política, adecuada administración y cuidado del ambiente; todo lo anterior consiste en una buena planificación y asignación o manejo de recursos de la municipalidad encaminados al desarrollo social; mientras que Arraiza (2019) define a la gestión como toda administración que parte de un proceso que es dirigido y asumido con responsabilidad, con respecto al desempeño laboral, Chiavenato (2009) manifiesta que el desempeño es la forma en que los seres humanos efectúan sus obligaciones y actividades diarias, mientras que Luna (2021) refirió que el desempeño laboral se centra en el nivel de compromiso que presentan los colaboradores en una institución para cumplir con sus tareas delegadas, considerando como base las obligaciones y objetivos que el puesto exige para el logro de los objetivos. A partir de ello, se puede mencionar que, si mejora la gestión municipal, el desempeño mejorará en el mismo sentido y magnitud, por lo cual son variables a tener en cuenta por los municipios en especial por la Municipalidad Distrital de Independencia.

Con respecto al objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022 se tiene que, del total de la muestra, el 58% de los colaboradores consideraron que la gestión municipal se encontró en un nivel regular, así mismo el 42% de los encuestados percibieron a esta variable como bueno y ningún participante lo ubicó como malo, por otro lado, la cooperación y trabajo en equipo fue considerada como bueno de acuerdo al 72% de la muestra y solo el 26% lo ubicó como regular, así mismo, es importante señalar que de aquellos colaboradores que consideraron a la gestión municipal en un nivel bueno, 20 de ellos ubicaron también a la cooperación y trabajo en equipo como bueno. Con respecto a la prueba de hipótesis se pudo observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1, evidenciando así que existe relación entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo, así mismo, presentó un coeficiente de correlación 0,5831, el cual significa que presenta una correlación positiva de magnitud media. Estos resultados

al ser comparado con lo encontrado por Aliaga (2022) quien desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo de medir la relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas en un municipio distrital, evidenció que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular de acuerdo al 46,97% de los colaboradores; encontró también que el 30,30% y 37,88% de la muestra consideró que el trabajo en equipo se encontró en un nivel bajo y regular respectivamente, por último, evidenció que la gestión administrativa guarda relación con el trabajo en equipo en con una magnitud alta Rho igual a 0,774 y con una significancia $p=0.000$. Al respecto, Castañer y Oliveira (2020) manifestaron que una actitud de cooperación se refiere a la voluntad de trabajar hacia el logro de un objetivo común acordado, esta se refiere a las acciones emprendidas por los socios para lograr el objetivo previsto colectivamente. Un resultado de la cooperación es, por ejemplo, el grado en que se alcanza un objetivo común acordado. Se tiene también a Cieza, et al. (2021) quien realizó un estudio con el fin de analizar la gestión y el desempeño de los colaboradores municipales y llegó a concluir que dentro del panorama actual que se vive, las entidades públicas se encuentran orientadas a gestionar el capital humano en función a la legitimidad y estabilidad organizacional y laboral, el cual permite lograr un adecuado desempeño de los colaboradores. A partir de lo mencionado, podemos inferir que, si la gestión municipal presenta mejoras, la cooperación y trabajo en equipo también mejorará, es así que el municipio distrital de independencia por intermediación de la gerencia de recursos humanos, tome en cuenta esta variable y busque perfeccionar la gestión municipal a fin de lograr un trabajo colaborativo que conlleve al logro de los objetivos institucionales propuestos, ya que el capital humano es un elemento importante en toda organización.

Con respecto al objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, se tiene que, del total de la muestra, el 58% de los colaboradores consideraron que la gestión municipal se encontró en un nivel regular, así mismo el 42% de los encuestados percibieron a esta variable como bueno y ningún participante lo ubicó como malo, por otro lado, la disciplina laboral es considerado como bueno de acuerdo al 66% de la muestra, seguido por el 26% en un nivel regular y solo un 8% en un nivel malo. En lo referente a la prueba de hipótesis, se

pudo observar que el p-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2, a partir de ello se evidenció que existe relación entre la gestión municipal y la disciplina laboral. Así mismo, presentó un coeficiente de correlación igual a 0,772, el cual representa a una correlación positiva de magnitud considerable. Estos resultados al ser comparado con lo estudiado por Delgado (2021), evidenció que el 38.00% de la muestra consideró que la gestión municipal se encuentra en un nivel bueno, mientras que un 24,00 % lo ubicó en un nivel deficiente. Por otro lado, Cruz (2021) quien realizó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre las audiencias judiciales virtuales y el mejoramiento del desempeño en una Procuraduría de Perú, evidenció que las audiencias virtuales guardan relación con la disciplina laboral con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,899. Al respecto de la disciplina laboral, Chiavenato (2011) refirió que la “disciplina” hace referencia a la manera en que los propios colaboradores actúan en función a los procedimientos y reglas planteados por la organización, quiere decir, es el grado en que los colaboradores acatan las normas laborales sin la necesidad de ser supervisado; por su parte, Alache (2017), manifestó que la disciplina laboral tiene que ver con las normas internas de trabajo o los códigos de conducta y que estos podrían marcar el éxito empresarial siempre y cuando sean gestionados de manera correcta, así mismo, Tihomirow (2020), manifestó que es obligación de los colaboradores cumplir con las normas de conducta que se fijan a partir de las leyes laborales y sus reglamentos. A partir de lo anterior, se puede manifestar que la disciplina laboral es la disposición en el trabajo para poder colaborar en las diversas actividades, utilizando el esmero y el esfuerzo, y sobre todo la responsabilidad a fin de cumplir con los objetivos propuestos y garantizar el éxito de la organización; es por ello que los empleadores están cada vez más interesados en maximizar la medida en que los colaboradores se esfuerzan y cumplen con las normas laborales en el lugar de trabajo, motivo por el cual, si la gestión municipal presenta mejoras, la disciplina laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Con respecto al objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, se tiene que, del total de la muestra, el 58% de los colaboradores consideraron que la gestión municipal se

encontró en un nivel regular, seguido por el 42% de encuestados que percibieron a esta variable como bueno y ningún participante lo ubicó como malo, por otro lado, en función al cumplimiento del plan anual de actividades se pudo encontrar que el 54% del total de encuestados consideran que esta dimensión se encuentra en un nivel bueno, seguido por el regular malo y bueno con un 34% y 12% respectivamente. En lo concerniente a la prueba de hipótesis se pudo observar un p-valor de $0,000 < 0,05$ con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3, comprobando así la existencia de relación entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades, así mismo, presentó un coeficiente de correlación igual a 0,487 lo cual significa que presenta una correlación positiva de magnitud débil con tendencia a magnitud media. Al comparar estos datos se tiene a Arauco (2019) quien realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el control administrativo y la efectividad organizacional de una Procuraduría, donde con respecto a la efectividad organizacional, evidenció que el 31% de la muestra considera que el logro de los objetivos propuestos en la procuraduría se encuentra en un nivel medio, así mismo, llegó a la conclusión, que el control administrativo se relaciona de manera directa y significativa con la efectividad organizacional de una procuraduría pública, ello tras alcanzar un valor estadístico Rho igual 0,761 y un p-valor 0,0000, siendo significativo. De modo similar, López (2021) realizó un trabajo con el objetivo de medir la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral donde encontró que el 82.4% de la muestra consideran que siempre muestran iniciativa y cumplen con los objetivos encomendados, así mismo evidenció que de los encuestados que consideran que siempre existe un trabajo en equipo, el 37.3% manifestaron que casi siempre repercute en el desempeño laboral. Galvez (2019) en su trabajo sobre el cumplimiento del plan operativo institucional encontró que el 52% de los encuestados consideran que el cumplimiento del POI se encuentra en un nivel regular; de igual forma, evidenció que para la dimensión ejecución, el 56% de la muestra lo ubica en el nivel regular. Al comparar los resultados encontrados con trabajo previos sobre el tema de estudio, con respecto a la prueba de hipótesis se tiene a Cruz (2021) quién evidencio que las audiencias judiciales virtuales se relacionan con el cumplimiento del plan anual con un coeficiente de correlación igual a 0,655. Por su parte, Navarro (2022), manifestó que los municipios persiguen

alcanzar sus objetivos trazados en el plan de desarrollo municipal dentro de la política nacional y regional, y las normas que regulan el adecuado suministro y administración de los recursos estatales, ya que es el eje principal para que se dinamice la participación ciudadana. Entiéndase también respecto al cumplimiento del plan anual de actividades, como una herramienta fundamental en la gestión, el mismo que va comprender un plan funcional mediante el cual se van indicar los propósitos para la implementación de un programa que va aplicarse en un periodo determinado, obteniendo de esa manera un plan específico que va detallar las actividades por desarrollarse, la manera en que se desarrollarán y quién o quiénes lo llevarán a cabo; cabe resaltar que al contar con esta herramienta importante, el desempeño en la procuraduría podrá ser medido; a partir de todo lo manifestado se puede concluir entonces que, si la gestión municipal presenta mejoras, el cumplimiento del plan anual de actividades también mejorará en el mismo sentido y magnitud, generando beneficios para el municipio y sociedad en general.

Con respecto al objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022, se tiene que, del total de la muestra, el 58% de los colaboradores consideraron que la gestión municipal se encontró en un nivel regular, seguido por el 42% de encuestados que percibieron a esta variable como bueno y ningún participante lo ubicó como malo, por otro lado, en función a los informes mensuales se tiene que el 66% y 26% de los participantes lo ubicaron como bueno y regular respectivamente; en cuanto a la prueba de hipótesis se evidenció que existe relación entre la gestión municipal y los informes mensuales con un coeficiente de correlación 0,673, el cual representa una correlación positiva de magnitud media. Al comparar estos resultados, se tiene a López (2021) quien en su estudio encontró que el 64.7% manifiesta mantener siempre informado a su jefe inmediato sobre el avance de su trabajo, mientras que el 27.5% considera hacerlo casi siempre. Al respecto, Cruz (2021) encontró que existe relación entre las audiencias virtuales judiciales y los informes mensuales con un coeficiente de 0,688, siendo significativo y positivo; por su parte, Canossa (2022) realizó un estudio donde encontró que la gestión de proyectos mejora considerablemente el desempeño, especialmente cuando se trata de un adecuado trabajo en equipo y liderazgo, así como al tener bien definidos los objetivos, el plazo de ejecución y el

presupuesto, ya que promueve un óptimo control y mejora el desempeño, además concluyó que, para una adecuada gestión por proyectos, es fundamental que la organización realice un control permanente que permita ver el avance de las actividades y retroalimente a los integrantes, para que puedan medir su desempeño y buscar mejoras al relacionar sus actividades y generar dependencia al involucrar a cada miembro de la organización; así mismo, Cruz (2021) manifestó que el cumplimiento del plan anual de actividades es aquella que comprende el alcance de los objetivos propuestos que fueron previamente establecidos en el proceso de planificación, a partir de ello es importante que se soliciten informes mensuales, trimestrales o semestrales sobre el avance del plan operativo institucional, entonces si la gestión municipal presenta mejoras, los informes mensuales también mejorarán en el mismo sentido y magnitud. Se puede manifestar finalmente que estas variables de estudio deben ser consideradas y tomadas en cuenta, no solamente en el ámbito estatal, sino también en el ámbito privado.

Ahora, es importante mencionar las fortalezas encontradas en la presente investigación, en vista de que tuvieron una gran significancia y valor para que se pueda desarrollar la presente; como primer punto a favor, es importante señalar, que fue un beneficio y una fortaleza poder estar laborando dentro de la institución, así se pudo observar la realidad problemática a mayor profundidad, de la misma manera porque uno ya conocía los documentos y normas que establecen las funciones y obligaciones de los trabajadores, pudiendo observar que existía de cierta manera un incumplimiento de las mismas, motivo por el cual se planteó la problemática de la investigación; como segunda fortaleza, es gratificante señalar la predisposición del alcalde, el mismo que vía entrevista personal, dio el visto bueno para que se pueda realizar la investigación dentro de la entidad edil, debiendo ya después presentar la documentación que exigía la Universidad, a fin de cumplir con las formalidades establecidas. Una vez establecida la muestra, y ya habiendo obtenido el permiso por el Sub Gerente de Recursos Humanos, fue importante la disposición de los trabajadores de las áreas administrativas, los mismos que colaboraron de una manera amigable, asimismo se debe señalar que trabajar dentro de la entidad, fue de mucha ayuda, dado que las encuestas se realizaron de manera presencial y con el consentimiento verbal. Por lo que, al momento de

realizar la investigación dentro de la institución, no se tuvo mayor inconveniente.

De la misma manera, es pertinente mencionar que toda investigación supone la dedicación de un tiempo prudencial, por lo que en ocasiones se hizo trabajo doble, a fin de poder satisfacer todas las necesidades laborales y personales, así como tener el tiempo idóneo para poder desarrollar la presente investigación, por lo que más que una debilidad, sería un sacrificio de tiempo que a futuro va a rendir frutos, teniendo en cuenta ello, se podría decir, que desarrollar una investigación y darle tiempo y empeño, es una fortaleza que mejora a la persona y al profesional, asimismo ayuda a la sociedad, dado que las investigación tiene aportes significativos y contribuye a la comunidad científica. En cuanto a las debilidades que se pudo encontrar en el presente estudio, en vista de que existen principios éticos de la investigación, no sería idóneo mencionarlos, dado que de alguna manera se logró desarrollar la investigación y se obtuvo los resultados planteados.

Asimismo, se puede resaltar que los resultados alcanzados corresponden a una investigación de corte transversal, por lo que el recojo de la información se realizó a la muestra objeto de estudio en un único momento dado, por lo cual no se podría generalizar para otras muestras, sin embargo, esta puede servir de referente para futuras investigaciones. Asimismo, es importante señalar que las variables de estudio fueron adecuadas a un nuevo contexto de estudio, ya que al realizar la búsqueda de los antecedentes o trabajos previos internacionales, no se pudo alcanzar trabajos que traten netamente de nuestras variables de estudio, siendo esto una dificultad percibida al momento de desarrollar la investigación; sin embargo, se pudo tomar en cuenta trabajos a nivel nacional que guardaron mayor similitud o relación a nuestras variables y dimensiones de estudio. A partir de ello, se sugiere como nuevos temas de investigación, la puesta en marcha de trabajos experimentales donde se busque ver la incidencia de la gestión municipal sobre el desempeño de la procuraduría.

Finalmente, es preciso mencionar que, en base a los resultados obtenidos por la investigación, teniendo en cuenta de que existe una relación muy significativa y con una magnitud considerable entre la variable, gestión municipal y desempeño de la procuraduría, lo cual quiere decir que, a una mejor gestión municipal le corresponde un mejor desempeño de la procuraduría; demuestra claramente que la gestión es de suma relevancia en el desarrollo de las instituciones y que el

desempeño de las diversas áreas, va a verse beneficiada o perjudicada de acuerdo al actuar o manejo de la gestión de los gobernadores locales de la mano con sus funcionarios y trabajadores, los mismos que tienen que trabajar de manera conjunta y coordinada, obedeciendo o cumpliendo estrictamente lo estipulado en diversos documentos y normativa, tales como el ROF Y MOF, así como la Ley Orgánica de Municipalidades. Asimismo, hay que resaltar que el desempeño de la procuraduría, es muy importante dentro de la MDI, por lo que para un debido desempeño en sus funciones establecidas, se necesita una efectiva cooperación por parte de la alcaldía, así como por parte de los funcionarios y trabajadores que pertenecen a las áreas administrativas, en vista de que defender los derechos e intereses de la municipalidad, es una labor de suma relevancia, por lo tanto, su desempeño no debe verse afectado o interrumpido en ningún aspecto. Teniendo en cuenta todo ello, es necesario advertir que, el desempeño de las diversas áreas con las que cuenta un gobierno local, depende mucho de la gestión, por lo tanto, las autoridades, funcionarios y trabajadores, deberían de contar obligatoriamente con estudios y experiencia en gestión pública, dado que todo lo efectuado por estos, va a reflejarse en el desempeño de las diversas áreas, así como en el desarrollo y fortalecimiento de la entidad, manteniendo de esa manera, una buena relación con la ciudadanía de la Municipalidad Distrital de Independencia, los mismos que van a mostrar su sentir de satisfacción, de la misma manera, el alcalde y los funcionarios, así como los trabajadores, tiene que tener en cuenta que, ellos mismos se recomiendan al trabajar de una manera eficiente, respetando y cumpliendo con sus funciones, y al pertenecer a un país democrático, es importante la recomendación que da uno mismo, a base de trabajo y resultados, dado que la población ejerciendo sus derechos, elige a sus representantes, a nivel, nacional, regional y local.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general se determinó que la variable gestión municipal se relaciona de forma significativa y con una magnitud considerable con el desempeño de la procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022. Eso quiere decir que, a una mejor gestión municipal le corresponde un mejor desempeño de la procuraduría, siendo este en el mismo sentido y magnitud.
2. En cuanto al objetivo específico 1 se determinó que la variable gestión municipal se relaciona de forma significativa y con una magnitud media con la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022. Eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, la cooperación y trabajo en equipo también mejorará en el mismo sentido y magnitud.
3. Con respecto al objetivo específico 2 se determinó que la variable gestión municipal se relaciona de forma significativa y con una magnitud considerable con la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022. Eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, la disciplina laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.
4. En cuanto al objetivo específico 3 se determinó que la variable gestión municipal se relaciona de forma significativa y con una magnitud débil con el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022. Eso quiere decir que, si la gestión municipal presenta mejoras, el cumplimiento del plan anual de actividades también mejorará en el mismo sentido y magnitud.
5. En cuanto al objetivo específico 4 se determinó que la variable gestión municipal se relaciona de forma significativa y con una magnitud media con los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022. Eso quiere decir que a valores altos de gestión municipal les corresponden valores altos a los informes mensuales.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la alcaldía de la Municipalidad Distrital Independencia, representado por el alcalde, se le recomienda como órgano ejecutivo de mayor jerarquía, cumpla estrictamente con lo establecido en el ROF y MOF, debiendo evaluar y supervisando el cumplimiento de los lineamientos establecidos, así como cumplir con mantener la coordinación interna permanente con todas las áreas, dado que tiene mando sobre todo el personal, por lo que tiene la responsabilidad de la conducción y organización, asimismo debe de cumplir con las recomendaciones brindadas por el Órgano de Control Institucional, dado que este promueve el correcto y la transparente gestión de los recursos y bienes de la institución; teniendo en cuenta que, a una mejor gestión municipal le corresponde un mejor desempeño de la procuraduría.
2. Al Gerente Municipal, como órgano de alta dirección ejecutiva en la Municipalidad Distrital de Independencia, se le recomienda que a través de sus gerencias y sub gerencias, en este caso la Sub Gerencia de Recursos Humanos la cual depende administrativamente y funcionalmente de la Gerencia de Administración y Finanzas, cumpla estrictamente con desarrollar estrictamente sus funciones de acuerdo a lo establecido en el ROF y MOF, a fin de alcanzar eficacia en su gestión, manteniendo la coordinación interna permanente con todas la áreas de la Municipalidad, teniendo en cuenta que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, es el apoderado de ejecutar las acciones de administración del personal y el desarrollo potencial humano, con una óptima cooperación y trabajo en equipo respecto a los trabajadores, especialmente de la procuraduría pública; de la misma manera se recomienda realizar programas, capacitaciones, destinados a mejorar los conocimientos en materia judicial y el desenvolvimiento en equipo, en vista que según los resultados, si la gestión municipal presenta mejoras, la cooperación y trabajo en equipo mejorará.
3. Al alcalde de la entidad, se le recomienda que por intermedio de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en cumplimiento con lo establecido en el ROF Y MOF, verifique y supervise la disciplina laboral de los trabajadores de la Procuraduría, en vista de que dicho personal al estar inmerso en procesos judiciales, necesita cumplir con sus tareas en un plazo prudencial, así como debe tener buena fe procesal, dado que la información que se maneja es de carácter reservado,

asimismo la recomendación abarca que, al momento de escoger el personal para la presente oficina, se debe de ser cuidadoso y riguroso; todo ello dado que, si la gestión municipal tiene mejoras, la disciplina laboral también mejorará.

4. Al Gerente Municipal, como órgano de alta dirección ejecutiva en la Municipalidad Distrital de Independencia, se le recomienda que a través de sus Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Independencia, cumpla estrictamente con las funciones establecidas en el ROF Y MOF, en mérito a que es el encargado de organizar, dirigir y supervisar las actividades que están referidas al planeamiento, coadyuvando de esa manera con el plan anual de actividades, dado que dicha gerencia formula y ejecuta el plan operativo y presupuesto anual de la Procuraduría Municipal, de la misma manera la recomendación abarca, que es necesario que la presente oficina, cuente con una caja chica propia, en vista de que existen gastos administrativos en las diversas instituciones públicas que se requieren para diversas diligencias, y al ser una oficina que defiende los derechos de la municipalidad, no se puede estar pendiente de la caja chica que administra la Gerencia de Administración y Finanzas; todo ello teniendo en cuenta que si la gestión municipal presenta mejoras, el plan anual de actividades mejorará.
5. Al alcalde de la entidad se le recomienda que verifique y supervise los informes mensuales presentados por la Procuraduría Municipal, asimismo que exhorte al Procurador, que supervise y verifique los informes de los trabajadores de dicha área, en vista de que dicha oficina cumple un rol fundamental y su desempeño es muy importante, todo ello a medida que a valores altos de la gestión municipal le corresponden valores altos de informes mensuales.

REFERENCIAS

- Alache, P. (2017). *La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa*. Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-una-empresa>
- Aliaga, L. (2022). *Gestión Administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77636>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. (Nota académica 2. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales). <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Alvarez, N. y Delgado, J. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 955-971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.133
- Arauco, L. (2019). *Control administrativo y efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41932>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (6ta. ed.). Editorial Episteme.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5509/S2011156_es.pdf
- Arraiza, E. (2019). *Manual de Gestión Municipal*. Centro de Investigaciones Municipales Aplicadas. CIMA. <http://centromunicipal.org.ar/>
- Arraiza, E., Gasseuy, N., Paoletta, E., Orfali, M., Martínez, F. y Serravalle, C., (2016). *Manual de gestión municipal*. Konrad Adenauer Stiftung.

https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC* 10 (4), 58-76. DOI: 10.23857/fipcaec.v4i10.39

Bernal, C. y Sierra, H. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Prentice Hall.

Calderón, W. (2016). Participación de la población en el proceso de control social de la gestión municipal en un distrito de la Región Cajamarca. *Educare Et Comunicare*. 4(1), 15-24. <https://doi.org/10.35383/educare.v1i6.88>

Canossa, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias administrativas*, 4(19). <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e093>

Castañer, X. y Oliveira, N. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of Management*, 46(6). 965-1001. <https://doi.org/10.1177/0149206320901565>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. Ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a Ed.) McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. (9a. Ed.). McGraw-Hill/Interamerica.

Cieza, J., Silva, J. y Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*. 6(2), 270-287. DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253

Consejo Nacional de la Descentralización - CND, Ministerio de Economía y Finanzas MEF- DNPP y Programa Pro Descentralización PRODES – USAID

(2006). *Guía específica para alcaldes(as) y funcionarios(as) municipales: “Mejorando la casa municipal para hacer una buena rendición de cuentas”*.
https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Guia%20Especifica-Mejorando%20la%20Casa%20Municipal.pdf

Cornejo, M. (2019). *Análisis de la gestión municipal de Pucusana*. (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27260>

Criales, F. (2019). *La gestión municipal: Modelo para e desarrollo local en Bolivia*. Cebem. <https://cebem.org/wp-content/uploads/2019/12/LIBRO-GESTION-MUNICIPAL-UMSA-mail.pdf>

Cruz, J. (2021). *Las audiencias judiciales virtuales y la relación con el mejoramiento del desempeño de la procuraduría pública de la ONPE 2019-2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84148>

Delfino, L. (3 Mayo 2019). *¿ Cómo fortalecer los gobiernos locales para beneficio de sus ciudadanos?*. BID Mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/como-fortalecer-los-gobiernos-locales-para-beneficio-de-sus-ciudadanos/>

Delgado, E. (2021). *Gestión Municipal y Desarrollo Local en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Saco La Oroya 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62413/Delgado_FEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espejo, L. (2021). *Gestión municipal y desarrollo sostenible en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, Trujillo, (Tesis de maestría, César Vallejo, Perú)*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69362>

Estrada, S. (2019). *Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del cusco, Perú).

<http://hdl.handle.net/20.500.12918/4093>

Farro, J. (2022). *Planificación Estratégica y Gestión Municipal en el Distrito de Namballe*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78440/Farro_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual Autoformativo Interactivo*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Galvez, D. (2019). *Cumplimiento del Plan Operativo Institucional y su incidencia en la gestión de compras en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, 2018*. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37349/galvez_cd.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gonzales, J. (2018). *Tratamiento de los acuerdos de confidencialidad en los contratos de trabajo*. (Tesis de maestría, Universidad de los Andes, Colombia). <http://hdl.handle.net/1992/34550>

Gorritty, M., Navarro, F., Guisbert, E., Torreta, V., Bezzi, M., & Ragazzi, M. (2018). The municipal solid waste management of La Paz (Bolivia): Challenges and opportunities for a sustainable development. *SAGE Journals*, 36(3), 288-299. <https://doi.org/10.1177/0734242X18755893>

Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. (2.ed.). Gestión.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a. Ed.) McGraw-Hill.

Huaynate, A. (2017). *La gestión municipal y la seguridad ciudadana en el distrito de Lince, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6367>

- Katz, J. y Miller, F (2013). *Opening Doors to Teamwork & Collaboration: 4 Keys That Change Everything*. Berrett-Koehler Publishers.
- Klimas, E. (2020). Sustainable development and urban planning regulations in the context of climate change management measures, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(1): 24-37. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(2\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(2))
- Llop, J. y Hoflich, S., (2016). *Planificación y gestión del desarrollo urbano sostenible de las ciudades intermedias*. United Cities and Local Governments. https://www.uclg.org/sites/default/files/cglu_documento_marco_ci_0.pdf
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. (Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador). <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Lopez, H., Aquije, M., Garay, L., Guzman, M., Vásquez, J., y Mavila, J. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(5), 7278-7301. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845
- Luna, C. (2021). *Modelo de Clima Organizacional para mejorar el Desempeño Laboral en los colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado "Máster System" en el periodo 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9931>
- Mabin, A. y Harrison, P. (2022). Contemporary planning and emergent futures: A comparative study of five capital city-regions on four continents. *Elsevier*. 1(1), 1-48. <https://doi.org/10.1016/j.progress.2022.100664>.
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Medina, N. (2021). *Comunicación Institucional y trabajo en equipo*. (Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67405/Medina_CNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina, F., Cruz, I., Álvarez, M., Méndez, N. y Castro, Y. (2016). Obstáculos producto de gestión municipal que frenan el uso del conocimiento en el desarrollo local. *Retos de la Dirección*, 10(2), 108-120.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200007

Münch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2da. Ed.). Pearson Educación.

Navarro, V. (2022). *La gestión municipal y la promoción cultural en los*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17437>

Nguyen, U., & Schnitzer, H. (2009). Sustainable solutions for solid waste management in Southeast Asian countries. *ScienceDirect*, 29(6), 1982-1995.
<https://doi.org/10.1016/j.wasman.2008.08.031>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Ed.). Ediciones de la U.

Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3a ed.). Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertado

Pichilingue , F. y Mamani, B. (2017). Gestión Municipal Para el Desarrollo Sostenible. *Big Bang Faustiniiano*, 6(1): 19 - 23.
<https://revistas.unjfsc.edu.pe/index.php/BIGBANG/article/view/49/47>

Ponce, M. (2020). *Gestión municipal y catastro urbano en el distrito de Reque-Chiclayo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51752/Ponce_AMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quispe, R. (2022). Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos – Lima, 2021. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80652>
- Rivera, R. (2018). *Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22426>
- Sánchez, K., Duarte, F. y Alcides, D. (2007). Planeamiento estratégico municipal: experiencias en un distrito de lima, Perú. *Quivera*, 9(1), 7-24. <https://www.redalyc.org/pdf/401/40190101.pdf>
- Sterelny, K. (2016). Cooperation, Culture, and Conflict. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 67(1), 31-58. <https://doi.org/10.1093/bjps/axu024>
- Tabares, L., Pérez, C., y Cárdenas, O. (2020). Papel de la administración pública en la relación entre los sectores público y privado. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y America Latina*. 8(1), 12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100012
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Universidad Jaime Bautista y Meza. Fondo editorial de la UJBM. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36?show=full>
- Taušová, M., Mihakilová, E., Čulková, K., Stehlíková, B., Tauš, P., Kudelas, D., Štrba, L. y Domaracká, L. (2020). Analysis of Municipal Waste Development and Management in Self-Governing Regions of Slovakia. *Sustainability*, 12(14), 5818. <https://doi.org/10.3390/su12145818>
- Tihomirow, A. (2020). *Disciplina laboral. Cuestiones de derecho laboral*. Ediciones nuestro conocimiento.
- Vicencio, H. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82445>

Villazmil, M., Romero, F., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado de Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(2), 199-216. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593012/html/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión municipal y desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión municipal					
¿Qué relación existe entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Planeación municipal	- Objetivos. - Coordinación de acciones. - Estrategias	1-9	Nunca (1)	Malo [32-74]	
			Organización municipal	- Funciones. - socialización. - Atención al contribuyente	10-18			Casi nunca (2)
			Dirección municipal	- Comunicación. - Trabajo en equipo. - Motivación.	19-24	A veces (3)		Regular [75-117]
			Control municipal	- Control del servicio. - Satisfacción del usuario. - Logro de los objetivos	25-32	Casi siempre (4)		Bueno [118-160]
Siempre (5)								
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño de la Procuraduría					
1. ¿Qué	1. Determinar la	1. Existe relación	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	

relación existe entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?	relación que existe entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	significativa entre la gestión municipal y la cooperación y trabajo en equipo de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	Cooperación y trabajo en equipo	- Preparación de la audiencia. - Desarrollo de la audiencia. - Sinergia de funciones.	1-3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
2. ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?	2. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	2. Existe relación significativa entre la gestión municipal y la disciplina laboral de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	Disciplina laboral	- Disposición para colaborar. - Ejecución de tareas oportunas. - Buena fe y lealtad.	4-6		
¿Qué relación existe entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría	3. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad	3. Existe relación significativa entre la gestión municipal y el cumplimiento del plan anual de actividades de la Procuraduría en una Municipalidad	Cumplimiento del plan anual de actividades	- Metas logradas respecto a Metas Programadas. - Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades	7-8		

en una Municipalidad de Áncash, 2022?	de Áncash, 2022.	de Áncash, 2022.		en cada año			
4. ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022?	4. Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	4. Existe relación significativa entre la gestión municipal y los informes mensuales de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022.	Informes mensuales	- Número de informes mensuales emitidos respecto a los programados en el año. - Porcentaje de Informes emitidos respecto a los programados en cada año de estudio	9-10		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental – corte transversal		Población: 50 colaboradores Muestra Censal: 50 colaboradores		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencias y gráficas Inferencial: Prueba de normalidad – Coeficiente de correlación	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Municipal	La gestión municipal es un proceso sistémico de gobierno de las políticas municipales y la ejecución del Programa de Operación Anual, acciones que comprende la toma de decisiones de la autoridad máxima (alcalde), el mismo que va a dirigir y administrar el municipio mediante la gestión ejecutiva, apoyándose en la gestión legislativa, en alianza con la gestión participativa y la gobernabilidad mediante la gestión política para lograr el desarrollo local. (Criales, 2019, p.18).	Será medido a través de un cuestionario con escala Likert, respecto a la Gestión municipal, el cual consta de cuatro dimensiones: Planeación municipal, Organización municipal, Dirección municipal y Control municipal.	Planeación municipal	Objetivos	ORDINAL
				Coordinación de acciones	
				Estrategias	
			Organización Municipal	Funciones	
				Socialización	
				Atención al contribuyente	
			Dirección Municipal	Comunicación	
				Trabajo en equipo	
				Motivación	
			Control Municipal	Control del servicio	
				Satisfacción del usuario	
				Logro de los objetivos	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño de la Procuraduría	“Desempeño, entendido como la forma o modo en que las personas dan cumplimiento a sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual va a afectar el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor” (Chiavenato, 2009, p. 12)	Será medido en sus cuatro dimensiones: Dimensión 1: Cooperación y trabajo en equipo (3 ítems); Dimensión 2: Disciplina laboral (3 ítems), Dimensión 3: Cumplimiento del plan anual de actividades (2 ítems), Dimensión 4: Informes mensuales (2 ítems)	Cooperación y trabajo en equipo	Preparación de la audiencia	ORDINAL
				Desarrollo de la audiencia	
				Sinergia de funciones	
			Disciplina Laboral	Disposición para colaborar	
				Ejecución oportuna de tareas	
				Buena fe y lealtad	
			Cumplimiento del Plan Anual de Actividades	Metas logradas respecto a metas programadas	
				Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades en cada año	
			Informes Mensuales	Número de informes mensuales emitidos respecto a los programados en el año	
				Porcentaje de Informes emitidos respecto a los programados en cada año de estudio	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Indicaciones: Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información a fin de conocer los niveles de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI), los mismos que serán tratados netamente con fines académicos, en tal sentido es completamente anónimo, por lo cual se solicita la veracidad en sus respuestas. Asimismo, cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta donde deberá marcar solamente uno de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

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

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN MUNICIPAL						
1	¿Considera que la MDI brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?					
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDI puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?					
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDI, cumplirá con lograr sus objetivos?					
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDI?					
5	¿El personal de la MDI tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?					
6	¿La MDI establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?					
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?					
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDI son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?					

9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN MUNICIPAL						
10	¿En la MDI, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?					
11	¿El personal de la MDI, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?					
12	¿La MDI propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?					
13	¿Considera que la MDI promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					
14	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?					
15	¿La MDI, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?					
16	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?					
17	¿Considera que la MDI, administra correctamente su presupuesto para desarrollar y ejecutar los Proyectos de Inversión Pública?					
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las políticas públicas de la gestión municipal?					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN MUNICIPAL						
19	¿La dirección administrativa en la MDI, trasmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?					
20	¿Los servidores públicos de la MDI entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?					
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDI, fomentando el trabajo en equipo?					
22	¿El personal de la MDI participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?					
23	¿Considera que la MDI dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?					

24	¿Considera que la dirección de la MDI motiva al personal para una adecuada gestión municipal?					
DIMENSIÓN 4: CONTROL MUNICIPAL						
25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDI realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?					
26	¿Considera que la MDI efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?					
27	¿Considera que la MDI monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?					
28	¿Considera que la MDI realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?					
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					
30	¿Considera que la MDI brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?					
31	¿Considera que la MDI realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?					
32	¿Considera que la MDI evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?					

Ficha técnica del instrumento que mide la Gestión Municipal

Autor : Ponce Alvarado, Mirtha Milagros

Año : 2020

Adaptado : Robles Alejos, Billy Brian

Año : 2022

Finalidad : Conocer los niveles de la Gestión Municipal

Dimensiones: El cuestionario tiene 4 dimensiones: Dimensión 1: Planeación Municipal (9 ítems); Dimensión 2: Organización Municipal (9 ítems) y Dimensión 3: Dirección Municipal (6 ítems), y Dimensión 4: Control Municipal (8 ítems).

Validez : El cuestionario fue validado por medio de la técnica de juicio de expertos con 3 profesionales especialistas en la materia que cuentan con el grado de Maestro.

Confiabilidad: La prueba piloto estuvo conformado por 20 colaboradores, para determinar la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, con lo cual se obtuvo un $\alpha = 0.812$.

Baremos : La baremación del instrumento se muestra en la siguiente tabla:

Niveles y rangos	Malo	Regular	Bueno
Gestión Municipal	[32-74]	[75-117]	[118-160]
Planeación Municipal	[9-20]	[21-32]	[33-45]
Organización Municipal	[9-20]	[21-32]	[33-45]
Dirección Municipal	[6-13]	[14-21]	[22-30]
Control Municipal	[8-18]	[19-29]	[30-40]

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA

Indicaciones: Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información a fin de conocer los niveles del desempeño de la procuraduría en la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI), los mismos que serán tratados netamente con fines académicos, en tal sentido es completamente anónimo, por lo cual se solicita la veracidad en sus respuestas. Asimismo, cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta donde deberá marcar solamente uno de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

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

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO						
1	¿Existe cooperación y trabajo en equipo para preparar la intervención en las audiencias judiciales?					
2	¿Existe trabajo en equipo que permite desempeñarse adecuadamente en el desarrollo de la audiencia?					
3	¿Se hace sinergia de funciones en pro de un trabajo en equipo efectivo?					
DIMENSIÓN 2: DISCIPLINA LABORAL						
4	¿Existe disposición del personal de la Procuraduría de la MDI para colaborar en las audiencias judiciales?					
5	¿El personal de la Procuraduría de la MDI ejecutan las tareas con la oportunidad que ameritan los procesos?					
6	¿Se actúa con buena fe y lealtad profesional en los procesos desarrollados por la Procuraduría de la MDI en el marco de las audiencias judiciales?					
DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES						
7	¿Se han alcanzado o vienen alcanzando las metas programadas para el presente año en la Procuraduría de la MDI?					
8	¿El porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades de la Procuraduría de la MDI en el presente año, ha aumentado respecto a lo acontecido en años anteriores?					

DIMENSIÓN 4: INFORMES MENSUALES

9	¿El número de informes emitidos por mes están cercanos o son conforme a los programados?					
10	¿El porcentaje de informes emitidos por la Procuraduría de la MDI ha mejorado con respecto a lo programado en años anteriores?					

Ficha técnica del instrumento que mide el Desempeño de la Procuraduría

Autor : Cruz Aguilar, July Rocio

Año : 2021

Adaptado : Robles Alejos, Billy Brian

Año : 2022

Finalidad : Conocer los niveles del Desempeño de la Procuraduría

Dimensiones: El cuestionario tiene 4 dimensiones: Dimensión 1: Cooperación y trabajo en equipo (3 ítems); Dimensión 2: Disciplina laboral (3 ítems) y Dimensión 3: Cumplimiento del plan anual de actividades (2 ítems), y Dimensión 4: Informes mensuales (2 ítems).

Validez : El cuestionario fue validado por medio de la técnica de juicio de expertos con 3 profesionales especialistas en la materia que cuentan con el grado de Maestro.

Confiabilidad: La prueba piloto estuvo conformado por 20 colaboradores, para determinar la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, con lo cual se obtuvo un $\alpha = 0.741$.

Baremos : La baremación del instrumento se muestra en la siguiente tabla:

Niveles y rangos	Malo	Regular	Bueno
Desempeño de la procuraduría	[10-23]	[24-37]	[38-50]
Cooperación y trabajo en equipo	[3-6]	[7-10]	[11-15]
Disciplina laboral	[3-6]	[7-10]	[11-15]
Cumplimiento del plan anual de actividades	[2-4]	[5-7]	[8-10]
Informes mensuales	[2-4]	[5-7]	[8-10]

Anexo 4: Certificados de validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN MUNICIPAL								
1	¿Considera que la MDI brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	X		X		X		
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDI puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	X		X		X		
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDI, cumplirá con lograr sus objetivos?	X		X		X		
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDI?	X		X		X		
5	¿El personal de la MDI tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?	X		X		X		
6	¿La MDI establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	X		X		X		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?	X		X		X		
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDI son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?	X		X		X		
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN MUNICIPAL								
10	¿En la MDI, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?	X		X		X		
11	¿El personal de la MDI, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?	X		X		X		
12	¿La MDI propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?	X		X		X		

13	¿Considera que la MDI promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?	X		X		X	
14	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?	X		X		X	
15	¿La MDI, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?	X		X		X	
16	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?	X		X		X	
17	¿Considera que la MDI, administra correctamente su presupuesto para desarrollar y ejecutar los Proyectos de Inversión Pública?	X		X		X	
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las políticas públicas de la gestión municipal?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿La dirección administrativa en la MDI, transmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?	X		X		X	
20	¿Los servidores públicos de la MDI entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?	X		X		X	
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDI, fomentando el trabajo en equipo?	X		X		X	
22	¿El personal de la MDI participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	X		X		X	
23	¿Considera que la MDI dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?	X		X		X	
24	¿Considera que la dirección de la MDI motiva al personal para una adecuada gestión municipal?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CONTROL MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDI realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?	X		X		X	

26	¿Considera que la MDI efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?	X		X		X	
27	¿Considera que la MDI monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?	X		X		X	
28	¿Considera que la MDI realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?	X		X		X	
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	X		X		X	
30	¿Considera que la MDI brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?	X		X		X	
31	¿Considera que la MDI realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?	X		X		X	
32	¿Considera que la MDI evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Figueroa Plácido Rolando Joel

DNI: 33341609

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

09 de Mayo del 2022

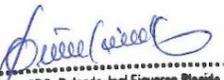
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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





 Mg. CPC. Rolando Joel Figueroa Plácido
 DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II
 UGIEL - YUNGAY
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO								
1	¿Existe cooperación y trabajo en equipo para preparar la intervención en las audiencias judiciales?	X		X		X		
2	¿Existe trabajo en equipo que permite desempeñarse adecuadamente en el desarrollo de la audiencia?	X		X		X		
3	¿Se hace sinergia de funciones en pro de un trabajo en equipo efectivo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISCIPLINA LABORAL								
4	¿Existe disposición del personal de la Procuraduría de la MDI para colaborar en las audiencias judiciales?	X		X		X		
5	¿El personal de la Procuraduría de la MDI ejecutan las tareas con la oportunidad que ameritan los procesos?	X		X		X		
6	¿Se actúa con buena fe y lealtad profesional en los procesos desarrollados por la Procuraduría de la MDI en el marco de las audiencias judiciales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES								
7	¿Se han alcanzado o vienen alcanzando las metas programadas para el presente año en la Procuraduría de la MDI?	X		X		X		
8	¿El porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades de la Procuraduría de la MDI en el presente año, ha aumentado respecto a lo acontecido en años anteriores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFORMES MENSUALES								
9	¿El número de informes emitidos por mes están cercanos o son conforme a los programados?	X		X		X		
10	¿El porcentaje de informes emitidos por la Procuraduría de la MDI ha mejorado con respecto a lo programado en años anteriores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Figueroa Plaído Rolando Joel

DNI: 33341609

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

09 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Mg. CPC. Rolando Joel Figueras Plaído
DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II
UGEL - YUNGAY

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN MUNICIPAL								
1	¿Considera que la MDI brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	X		X		X		
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDI puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	X		X		X		
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDI, cumplirá con lograr sus objetivos?	X		X		X		
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDI?	X		X		X		
5	¿El personal de la MDI tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?	X		X		X		
6	¿La MDI establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	X		X		X		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?	X		X		X		
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDI son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?	X		X		X		
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN MUNICIPAL								
10	¿En la MDI, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?	X		X		X		
11	¿El personal de la MDI, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?	X		X		X		
12	¿La MDI propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?	X		X		X		

13	¿Considera que la MDI promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?	X		X		X		
14	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?	X		X		X		
15	¿La MDI, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?	X		X		X		
16	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?	X		X		X		
17	¿Considera que la MDI, administra correctamente su presupuesto para desarrollar y ejecutar los Proyectos de Inversión Pública?	X		X		X		
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las políticas públicas de la gestión municipal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La dirección administrativa en la MDI, transmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?	X		X		X		
20	¿Los servidores públicos de la MDI entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?	X		X		X		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDI, fomentando el trabajo en equipo?	X		X		X		
22	¿El personal de la MDI participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	X		X		X		
23	¿Considera que la MDI dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?	X		X		X		
24	¿Considera que la dirección de la MDI motiva al personal para una adecuada gestión municipal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDI realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?	X		X		X		

26	¿Considera que la MDI efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?	X		X		X	
27	¿Considera que la MDI monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?	X		X		X	
28	¿Considera que la MDI realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?	X		X		X	
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	X		X		X	
30	¿Considera que la MDI brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?	X		X		X	
31	¿Considera que la MDI realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?	X		X		X	
32	¿Considera que la MDI evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Montañez Benito Jorge Raúl

DNI: 47063869

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

09 de mayo del 2022


 Montañez Benito Jorge Raúl
 Maestro en Gestión Pública
 CLAD - 17298

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO								
1	¿Existe cooperación y trabajo en equipo para preparar la intervención en las audiencias judiciales?	X		X		X		
2	¿Existe trabajo en equipo que permite desempeñarse adecuadamente en el desarrollo de la audiencia?	X		X		X		
3	¿Se hace sinergia de funciones en pro de un trabajo en equipo efectivo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISCIPLINA LABORAL								
4	¿Existe disposición del personal de la Procuraduría de la MDI para colaborar en las audiencias judiciales?	X		X		X		
5	¿El personal de la Procuraduría de la MDI ejecutan las tareas con la oportunidad que ameritan los procesos?	X		X		X		
6	¿Se actúa con buena fe y lealtad profesional en los procesos desarrollados por la Procuraduría de la MDI en el marco de las audiencias judiciales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES								
7	¿Se han alcanzado o vienen alcanzando las metas programadas para el presente año en la Procuraduría de la MDI?	X		X		X		
8	¿El porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades de la Procuraduría de la MDI en el presente año, ha aumentado respecto a lo acontecido en años anteriores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFORMES MENSUALES								
9	¿El número de informes emitidos por mes están cercanos o son conforme a los programados?	X		X		X		
10	¿El porcentaje de informes emitidos por la Procuraduría de la MDI ha mejorado con respecto a lo programado en años anteriores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Montañez Benito Jorge Raúl

DNI: 47063869

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

09 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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


.....
Montañez Benito Jorge Raúl
Maestro en Gestión Pública
CLAD 17298

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN MUNICIPAL								
1	¿Considera que la MDI brinda servicios públicos de calidad a su comunidad en la gestión administrativa municipal?	X		X		X		
2	¿Considera que con un adecuado Plan Estratégico Institucional la MDI puede mejorar la calidad de servicios que ofrece?	X		X		X		
3	¿Cree que el funcionario responsable del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la MDI, cumplirá con lograr sus objetivos?	X		X		X		
4	¿Tiene conocimiento de los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de la buena gestión municipal de la MDI?	X		X		X		
5	¿El personal de la MDI tiene conocimiento del logro de los objetivos estratégicos en la gestión municipal?	X		X		X		
6	¿La MDI establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	X		X		X		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las intenciones y actividades para lograr los resultados esperados en obras públicas?	X		X		X		
8	¿Los Planes y Proyectos de la MDI son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultado?	X		X		X		
9	¿Los Planes y Proyectos de desarrollo institucional son elaborados y presentados oportunamente al responsable del Pliego?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN MUNICIPAL								
10	¿En la MDI, se organiza y prioriza la atención al público para lograr la recaudación tributaria municipal?	X		X		X		
11	¿El personal de la MDI, se encuentra organizado y capacitado en temas de orientación y atención al público?	X		X		X		
12	¿La MDI propicia capacitaciones por especialidades al personal para atención al público y orientación de contribuyentes tributarios?	X		X		X		

13	¿Considera que la MDI promueve un ambiente de desarrollo organizacional que permita al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?	X		X		X		
14	¿Con la gestión municipal se promueve la socialización en forma conjunta al personal a desarrollar las actividades de trabajo en equipo?	X		X		X		
15	¿La MDI, fomenta las relaciones públicas entre el administrado y la administración municipal?	X		X		X		
16	¿La gestión municipal, permite cumplir con las funciones y fines a desempeñar con éxito de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) anual?	X		X		X		
17	¿Considera que la MDI, administra correctamente su presupuesto para desarrollar y ejecutar los Proyectos de Inversión Pública?	X		X		X		
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las políticas públicas de la gestión municipal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La dirección administrativa en la MDI, transmite e informa sus derechos y obligaciones a los administrados?	X		X		X		
20	¿Los servidores públicos de la MDI entienden que el buen trato a los administrados es parte de la gestión municipal?	X		X		X		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la MDI, fomentando el trabajo en equipo?	X		X		X		
22	¿El personal de la MDI participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	X		X		X		
23	¿Considera que la MDI dirige y motiva a sus administrados para que cumplan con sus obligaciones?	X		X		X		
24	¿Considera que la dirección de la MDI motiva al personal para una adecuada gestión municipal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL MUNICIPAL		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera que las gerencias y subgerencias de la MDI realizan la labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para verificar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?	X		X		X		

26	¿Considera que la MDI efectúa el control de servicios y su monitoreo se registra y es sustentado a través de algún documento administrativo de la gestión municipal?	X		X		X	
27	¿Considera que la MDI monitorea si los servicios prestados satisfacen a los administrados?	X		X		X	
28	¿Considera que la MDI realiza evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas asignadas para prestar servicios de calidad?	X		X		X	
29	¿Considera que la gestión municipal da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	X		X		X	
30	¿Considera que la MDI brinda retroalimentación sobre las evaluaciones realizadas con la finalidad de mejorar la gestión municipal?	X		X		X	
31	¿Considera que la MDI realiza evaluación periódica para dar a conocer el avance de las obras públicas donde se gasta presupuesto anual?	X		X		X	
32	¿Considera que la MDI evalúa la ejecución presupuestal para cumplir con los objetivos estratégicos donde se determine con Plan Operativo Institucional (POI)?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PONTE QUIÑONES ELVIS JERSON

DNI: 44199834

Especialidad del validador: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

10 de MAYO del 2022

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


 Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
 Asesor - Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe cooperación y trabajo en equipo para preparar la intervención en las audiencias judiciales?	X		X		X		
2	¿Existe trabajo en equipo que permite desempeñarse adecuadamente en el desarrollo de la audiencia?	X		X		X		
3	¿Se hace sinergia de funciones en pro de un trabajo en equipo efectivo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISCIPLINA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Existe disposición del personal de la Procuraduría de la MDI para colaborar en las audiencias judiciales?	X		X		X		
5	¿El personal de la Procuraduría de la MDI ejecutan las tareas con la oportunidad que ameritan los procesos?	X		X		X		
6	¿Se actúa con buena fe y lealtad profesional en los procesos desarrollados por la Procuraduría de la MDI en el marco de las audiencias judiciales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se han alcanzado o vienen alcanzando las metas programadas para el presente año en la Procuraduría de la MDI?	X		X		X		
8	¿El porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Actividades de la Procuraduría de la MDI en el presente año, ha aumentado respecto a lo acontecido en años anteriores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFORMES MENSUALES		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El número de informes emitidos por mes están cercanos o son conforme a los programados?	X		X		X		
10	¿El porcentaje de informes emitidos por la Procuraduría de la MDI ha mejorado con respecto a lo programado en años anteriores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PONTE QUIÑONES ELVIS JERSON

DNI: 44199834

Especialidad del validador: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

..... 10 de MAYO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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


Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del Instrumento que mide la Gestión Municipal

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MUNICIPAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																																					
SUJETOS	PREGUNTAS																																TOTAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32					
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	87
2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	2	3	2	92			
3	5	4	5	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	5	4	3	2	3	3	2	2	5	4	5	3	2	104			
4	5	2	3	2	4	3	4	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	92				
5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	102				
6	1	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	85				
7	2	5	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	87			
8	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	5	2	3	2	110		
9	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	92			
10	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	83			
11	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	83			
12	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	4	4	5	2	3	94		
13	5	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	5	4	5	3	99				
14	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	3	97				
15	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	85		
16	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	92				
17	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	96		
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	103		
19	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	5	4	5	4	2	3	2	2	2	3	2	2	90			
20	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	124				
VARIANZA	1.5	0.7	0.6	0.5	0.4	0.2	0.4	0.4	0.2	1.0	0.4	1.3	0.6	0.6	0.7	0.4	0.2	0.6	0.1	1.2	0.8	0.9	0.6	0.7	0.5	0.1	0.5	0.7	1.2	1.2	1.0	0.5	97.9				
TOTAL	20.9																															0.812					

$\alpha = 0.812$, el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, lo cual significa que puede ser aplicado a una muestra más grande.

Confiabilidad del Instrumento que mide el Desempeño de la Procuraduría

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH											
SUJETOS	PREGUNTAS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	2	4	2	2	4	3	5	4	33
2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	34
3	3	2	3	2	4	4	5	3	4	2	32
4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	36
5	5	4	2	2	2	5	2	3	3	4	32
6	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25
7	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	20
8	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	23
9	4	3	2	3	4	4	2	2	2	4	30
10	2	4	3	4	2	2	2	2	3	4	28
11	3	3	3	3	1	2	2	1	3	5	26
12	3	5	5	5	3	3	2	3	4	5	38
13	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26
14	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	42
15	3	2	3	2	4	4	4	1	4	2	29
16	3	5	5	5	3	2	2	3	3	5	36
17	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	33
18	2	4	3	4	2	2	2	3	3	2	27
19	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
20	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	40
VARIANZA	0.9	1.0	1.3	1.1	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9	1.2	31.1
TOTAL	10.4										0.741

$\alpha = 0.741$, el instrumento presenta una confiabilidad alta, lo cual significa que puede ser aplicado a una muestra más grande.

ANEXO 6: Carta de autorización



Lima, 17 de mayo de 2022

Carta P. 0283-2022-UCV-EPG-SP

INGENIERO
RAFAEL CAMILO GONZALES CAURURO
ALCALDE - ALCALDÍA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

De mi mayor consideración:

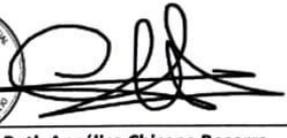
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROBLES ALEJOS BILLY BRIAN**; identificado(a) con DNI/CE N° 73147179 y código de matrícula N° 7000687032; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión municipal y desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 7: Autorización de la Municipalidad

 **Municipalidad Distrital de Independencia**
Huaraz - Ancash 

Independencia, 06 de junio de 2022.

OFICIO N° 119 -2022-MDI-GAyF-SGRH/SG

MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente. -

Asunto : Autorización

Referencia : Carta P. 0283-2022-UCV-EPG-SP

 **CODIGO TRAMITE**
95747-1
http://reg3.mdi.munindi.pa/ropa.php?n=2195747&n=74780

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, **Autorizar** al Sr. **ROBLES ALEJOS BILLY BRIAN** con DNI 73147179, para ejecutar trabajo de su investigación titulada: **"GESTIÓN MUNICIPAL Y DESEMPEÑO DE LA PROCURADURÍA EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2022"**, en esta institución Edil.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

Abog. Erik Luis Bruno Morales
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión municipal y desempeño de la Procuraduría en una Municipalidad de Áncash, 2022", cuyo autor es ROBLES ALEJOS BILLY BRIAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET DNI: 41451494 ORCID 0000-0001-8295-3726	Firmado digitalmente por: KLPAREDESV el 14-08- 2022 08:40:22

Código documento Trilce: TRI - 0414056