



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Gestión municipal y desempeño laboral de los servidores públicos de la
Municipalidad Provincial de Arequipa, 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autor: Rivera Vega, Renzo Harold


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8971-870X>

Asesor: Dr. Cuba Carbajal, Nestor

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022


Yo, RIVERA VEGA RENZO HAROLD Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “GESTIÓN MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA, 2023” validado por la coordinadora de Postgrado Dra. Marilé Lozano Lozano Con DNI 06145634 Con ORCID 0000-0003-44426-2902 tiene un índice de similitud de (Veinte por ciento) (20)% con código oid: 14912:438745745 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 RIVERA VEGA RENZO HAROLD
 DNI:40365996



.....
 Firma
 Marilé Lozano Lozano
 DNI: 06145634

Lima, 04 de marzo de 2025

Dedicatoria

La presente investigación dedico con todo mi amor a mi compañera de vida, Vanessa, por su apoyo constante y por su comprensión.

A mis amados hijos, Leonela, Leonardo y Luana, por ser la inspiración para estar cada día mejor.

A mis amados padres y hermanos, quienes me alientan a ser perseverante y cumplir con mis metas e ideales.

A mis compañeros y amigos, quienes sin ningún interés compartieron sus conocimientos conmigo.

Agradecimiento

Agradezco al Dr. Nestor Cuba, por su dedicación, comprensión hacia mi persona y su gran apoyo, porque unidos logramos que esto fuera posible, hemos logrado concluir con éxito lo que en un principio parecía ser una tarea titánica e interminable, también agradezco a mis compañeros de la Municipalidad Provincial de Arequipa, quienes me apoyaron sin ningún interés e invirtieron su tiempo para el análisis de esta tesis.

Índice general

Portada	i
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	viiviii
Índice de figuras	iix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	13
1.1.Planteamiento del problema.....	13
1.2.Formulación del problema.....	15
1.2.1.Problema general	17
1.2.2.Problemas específicos	17
1.3.Objetivos de la investigación	17
1.3.1.Objetivo general.....	17
1.3.2.Objetivos específicos	17
1.4.Justificación de la investigación	18
1.4.1.Teórica	18
1.4.2.Metodológica	18
1.4.3.Práctica.....	19
1.5.Limitaciones de la investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.Antecedentes de la investigación	21

2.1.1.Internacionales	21
2.1.2.Nacionales.....	23
2.2.Bases teóricas.....	24
2.2.1.Gestion municipal	24
2.2.1.1.Dimensiones de la gestion municipal.....	27
2.2.1.2.Teoría de la gestion municipal.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.Desempeño laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1.1.Dimensiones del desempeño laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1.2.Teoría del desempeño laboral	46
2.3.Formulación de hipótesis	49
2.3.1.Hipótesis general.....	49
2.3.2. Hipótesis específicas.....	50
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	51
3.1.Método de investigación.....	51
3.2.Enfoque investigativo	51
3.3.Tipo de investigación.....	51
3.4.Diseño de la investigación	52
3.5.Población, muestra y muestreo	52
3.6.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	53
3.7.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.7.1.Técnica.....	55
3.7.2.Descripción de instrumentos.....	55
3.7.3.Validación	56
3.7.4.Confiabilidad.....	56

3.8. Procesamiento y análisis de Datos	57
3.9. Aspectos éticos.....	58
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
4.1. Resultados	59
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	59
4.1.2. Prueba de hipótesis	69
4.1.2.1. Prueba de normalidad	70
4.1.2.2. Prueba de hipótesis general.....	71
4.1.2.3. Prueba de hipótesis específicas	71
4.1.3. Discusión de resultados.....	75
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1. Conclusiones	81
5.2. Recomendaciones	82
REFERENCIAS	84
ANEXOS	92
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	93
Anexo 2: Instrumentos	95
Anexo: 3: Validación del instrumento	99
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	104
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	105
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	106
Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin.....	107

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestion municipal	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 3	Validación de los instrumentos.....	56
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario de gestion municipal.....	56
Tabla 5	Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	57
Tabla 6	Analisis descriptivo de gestion municipal (variable).....	59
Tabla 7	Analisis descriptivo de planeacion municipal (dimension)	60
Tabla 8	Analisis descriptivo de organización municipal (dimension).....	61
Tabla 9	Analisis descriptivo de direccion municipal (dimension).....	62
Tabla 10	Analisis descriptivo de control municipal (dimension)	63
Tabla 11	Analisis descriptivo de desempeño laboral (variable)	64
Tabla 12	Analisis descriptivo de calidad de trabajo (dimension).....	65
Tabla 13	Analisis descriptivo de responsabilidad (dimension)	66
Tabla 14	Analisis descriptivo de trabajo en equipo (dimension).....	67
Tabla 15	Analisis descriptivo de compromiso institucional (dimension).....	68
Tabla 16	Prueba de normalidad	70
Tabla 17	Prueba de hipótesis general.....	71
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica 1	72
Tabla 19	Prueba de hipótesis específica 2	73
Tabla 20	Prueba de hipótesis específica 3	74
Tabla 21	Prueba de hipótesis específica 4	75

Índice de figuras

Figura 1	Componentes de la gestion municipal.....	33
Figura 2	Modelo de transparencia.....	35
Figura 3	Teoria de los 2 factores.....	47
Figura 4	Distribución de la variable gestion municipal	60
Figura 5	Distribución de la dimension planeacion municipal	61
Figura 6	Distribución de la dimension organizacion municipal	62
Figura 7	Distribución de la dimension direccion municipal.....	63
Figura 8	Distribución de la dimension control municipal	64
Figura 9	Distribución de la variable desempeño laboral	65
Figura 10	Distribución de la dimension calidad de trabajo	66
Figura 11	Distribución de la dimension responsabilidad.....	67
Figura 12	Distribución de la dimension trabajo en equipo.....	68
Figura 13	Distribución de la dimension compromiso institucional.....	69

Resumen

El propósito de la pesquisa fue determinar la correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de un organismo del estado en Arequipa, 2023. Referente a la metodología, en la indagación se aplicó un planteamiento cuantitativo, teniendo como tipo de indagación básica, de nivel correlacional. La población estuvo constituida por los colaboradores del gobierno local, de ello se obtuvo una muestra de 170 servidores públicos mediante el muestreo no probabilístico, se aplicó una encuesta para conocer su opinión sobre la gestión municipal y el desempeño laboral con cuestionarios validados por juicio de expertos, estos tuvieron un alto nivel de confiabilidad. Los resultados de la exploración determinaron que el 71.76% de los servidores públicos perciben que la gestión municipal es buena, mientras que el 87,06 afirmaron que el desempeño laboral es eficiente. La investigación tuvo como resultado que existe una significativa correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023, esto significa que tiene significancia de $0,000 < 0,05$, demostrando que existe una significativa relación entre las variables de estudio y tiene coeficiente de Spearman de 0,826 que prueba una correspondencia muy buena y positiva, es decir, cuando la gestión municipal es buena, el desempeño laboral también es eficiente.

Palabras clave: Administración municipal, calidad de trabajo, servidor publico

Abstract

The purpose of the research was to determine the correlation between municipal management and the work performance of the collaborators of a state agency in Arequipa, 2023. Regarding the methodology, a quantitative approach was applied in the investigation, having as a basic type of investigation, correlational level. The population was made up of local government employees, from which a sample of 170 public servants was obtained through non-probabilistic sampling, a survey was applied to find out their opinion on municipal management and job performance with questionnaires validated by expert judgment, these had a high level of reliability. The results of the exploration determined that 71.76% of public servants perceive that municipal management is good, while 87.06% affirmed that work performance is efficient. The research resulted in a significant correlation between municipal management and the work performance of the employees of a local public entity in Arequipa, 2023, this means that it has a significance of $0.000 < 0.05$, demonstrating that there is a significant relationship between the study variables and has a Spearman coefficient of 0.826, which proves a very good and positive correspondence, that is, when municipal management is good, work performance is also efficient.

Keywords: Municipal administration, quality of work, public servant

Introducción

Este trabajo tiene por finalidad determinar de qué forma la gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los trabajadores de una organización del estado en Arequipa, 2023. Para una mejor comprensión la presente investigación se estructuró en varios capítulos y cada uno de ellos con sus respectivos contenidos.

Primer capítulo: aborda acerca del problema de investigación tanto el planteamiento, así como la formulación; asimismo el desarrollo del objetivo general y específicos, la justificación y limitaciones que se encontró en la investigación.

Segundo capítulo: comprende el estado de arte conformado por los antecedentes de investigación, bases teóricas que respaldan las variables de estudio, además las hipótesis.

Tercer capítulo: aborda referente a la metodología utilizada en el desarrollo del presente estudio, para ello se ha considerado la población, muestra, muestreo, así como el método, enfoque, tipo y diseño. Asimismo, se describe los instrumentos de investigación y su respectivo procedimiento.

Cuarto capítulo: muestra los resultados encontrados a través del procesamiento y análisis de datos, asimismo, demostró la contrastación de la consecuencia con los resultados de otras pesquisas realizadas por los indagadores, de la misma manera se comparó con las teorías relacionadas a los fundamentos de los variables del estudio.

Quinto capítulo: como epílogo se llegó a la interpretación de las consecuencias obtenidos, así también están las recomendaciones a los gestores municipales a manera de aporte del presente estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

En un mundo en constante cambio y crecimiento, la gestión municipal desempeña un papel fundamental en la vida de innumerables individuos de todo el planeta. La administración de los asuntos locales y la prestación de servicios básicos a nivel comunitario son responsabilidades cruciales de los gobiernos municipales en todas partes (Cassiano et al., 2020). Es necesario reconocer la estrecha correlación entre la administración municipal y la función laboral de los colaboradores que trabajan en las organizaciones. La falta de calidad del entorno laboral proporcionado por la administración municipal, que incluye factores como la ineficiencia de los procesos, la falta toma de decisiones transparente, la desigualdad de oportunidades y la poca inversión en desarrollo profesional, desempeña un papel crítico en la motivación y el rendimiento de los empleados (Tobar, 2022).

Sin embargo, no podemos ignorar que la gestión municipal enfrenta una serie de desafíos y problemas que amenazan su eficiencia y efectividad. Estos desafíos van desde la limitación de recursos económicos hasta la falta de sincronización entre diferentes áreas, llegando incluso a la ineptitud para abordar el crecimiento no planificado de las ciudades, la falta de transparencia, la corrupción por malversación de fondos y la desigualdad en la prestación de servicios. Estos obstáculos obstaculizan la capacidad de

las autoridades municipales para satisfacer plenamente las necesidades de la comunidad y promover un desarrollo sostenible (Silva, 2020).

Además, para Mestas et al. (2021) estos desafíos también tienen un impacto directo en el desempeño laboral de los empleados municipales. Los trabajadores que enfrentan condiciones laborales precarias, cargas de trabajo abrumadoras o falta de recursos adecuados pueden experimentar una disminución de su motivación y eficiencia, Esto, a su vez, repercute en la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

A nivel mundial, Cuba enfrenta uno de los problemas fundamentales tales como la falta de transparencia en las gestiones municipales, la opacidad en la administración de recursos públicos y la falta de rendición de cuentas socavan la confianza en las instituciones gubernamentales, además, dificultan la asignación equitativa de recursos y obstaculizan la recuperación económica a largo plazo (Oficina Nacional de Estadísticas e Información – ONEI, 2021, párrafo 7).

En República Dominicana, con sus 158 municipios debidamente delimitados, se ha convertido en una cuestión preocupante el hecho de que ninguna municipalidad en el país ha adoptado mediante una ordenanza local, sus límites urbanos. Esto ha llevado a una práctica donde la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) se encarga de realizar la delimitación, usando criterios que no toman en cuenta la optimización de la distribución del espacio. La consecuencia es la falta de un marco de referencia para la planificación y gestión eficiente del espacio urbano en el país, lo que representa un desafío importante que debe ser abordado para mejorar la coordinación entre los municipios en la delimitación de límites urbanos y promover una gestión territorial más efectiva (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo – MED, 2020, párrafo 8).

A nivel latinoamericano, en Chile, en la comuna de Santiago, se manifiesta un

preocupante problema de corrupción relacionado con la adquisición de una clínica por parte del municipio. Este incidente plantea interrogantes sobre la efectividad de las medidas y la transparencia en los municipios, considerando el historial de corrupción en el país. En enero de 2022, el 52% de las municipalidades chilenas estaban bajo investigación por corrupción, lo que subraya la necesidad de abordar este problema de manera efectiva (Consejo de Defensa del Estado – CDE, 2023, párrafo 6). Además, en Colombia, se observa un problema relacionado con la necesidad de los municipios de depender de las asignaciones financieras proporcionadas por el Gobierno Nacional y las regalías, lo que ha llevado a un aumento en los niveles de corrupción y ha desestimulado la gestión de recursos propios. La capacidad de los gobiernos locales para generar ingresos sostenidos ha experimentado una disminución considerable, pasando del 50% en 1996 al 38,8% en 2015 (Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico – Cede, 2020).

A nivel Nacional, el desempeño laboral de los servidores públicos en Perú se ve directamente afectado por importantes desafíos en la gestión municipal. Este problema es particularmente importante en situaciones en las que la eficacia y la eficiencia de los gobiernos locales son fundamentales para el progreso socioeconómico de una nación. Aunque se han hecho esfuerzos para mejorar la gestión en las municipalidades, todavía existen problemas estructurales que dificultan el desempeño laboral, lo que afecta la calidad de los servicios que se brindan a la población (Hurtado et al., 2022; Loli, 2023).

Es importante señalar que la descentralización administrativa en Perú ha confiado a los gobiernos locales una serie de funciones, pero no siempre ha sido acompañada de un fortalecimiento institucional adecuado. Muchas municipalidades carecen de los recursos humanos y técnicos necesarios para realizar una gestión eficiente. Esta deficiencia no solo limita la capacidad de los gobiernos locales para satisfacer las demandas de la población,

sino que también tiene un impacto en la motivación y el desempeño de los empleados municipales (Ríos y Huamán, 2019).

Sin embargo, la situación se vuelve más complicada debido a la inestabilidad política y la alta tasa de rotación de empleados. La alta rotación de funcionarios y autoridades en las municipalidades causa inestabilidad en la implementación de políticas públicas y programas, lo que afecta el desempeño laboral. La capacidad de los trabajadores municipales para desempeñar sus funciones se ve obstaculizada por la falta de continuidad y la falta de claridad sobre los roles y responsabilidades (Paredes, 2020).

Además, el desempeño laboral se ve afectado por la corrupción y la falta de transparencia en la gestión municipal. La corrupción no solo desvía recursos públicos, sino que también crea un entorno de trabajo desmotivador y desmotivador para los servidores públicos. En condiciones de corrupción, los empleados pueden sentirse desmotivados para realizar sus deberes de manera efectiva, lo cual tiene un impacto directo en la calidad del servicio público (Villanueva, 2021).

Por último, pero no menos importante, es importante tener en cuenta cómo la capacitación afecta el desempeño laboral de los trabajadores municipales. A pesar de los programas de capacitación del Estado, la cobertura y la calidad son insuficientes. Una gran cantidad de trabajadores municipales carecen de las habilidades necesarias para manejar las complejidades de la gestión local, lo que tiene un impacto negativo en su desempeño laboral y, por lo tanto, en la eficiencia de la administración municipal (Mendoza y Castillo, 2018).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023?

¿De qué manera la organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023?

¿De qué manera la dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023?

¿De qué manera el control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Determinar de qué manera la organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Determinar de qué manera la dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Determinar de qué manera el control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La pesquisa abre nuevas vías de exploración teórica, proponiendo una forma ideal de organización con una estructura jerárquica, reglas claras, división del trabajo y procedimientos estandarizados. Se analizó la teoría de la burocracia de Max Weber con el fin de aumentar la eficiencia y la eficacia en la administración pública.

Por otro lado, se analizó la teoría de los dos factores propuesto por Herzberg, que distingue entre factores motivadores e higiénicos. Los factores higiénicos son aquellos que causan insatisfacción si no se cumplen, mientras que los factores motivadores son aquellos que, cuando están presentes, promueven la satisfacción y mejoran el desempeño laboral.

De lo señalado la presente investigación servirá como material de consulta para futuras investigaciones de las variables de estudio.

Carrasco S. (2013 p. 118), refiere que la justificación teórica está basada en los aportes teóricos que diferentes autores, normas, leyes puedan formar parte de la investigación de estudio.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación de estudio, al ser aplicado bajo el enfoque cuantitativo, permitirá identificar y evaluar la relación entre el desempeño laboral y la gestión municipal. La fuerza y la dirección de esta relación se podrán determinar utilizando técnicas estadísticas como el análisis de correlación, lo que es esencial para sugerir mejoras en la administración pública local.

Según Carrasco S. (2013 p. 118), señala que en la justificación metodológica se van aplicar los procedimientos y técnicas con sus instrumentos respectivos el que pueden ser diseñados por el mismo investigador para que con ello logremos la validez y confiabilidad respectiva para así lograr resultados eficaces.

1.4.3. Práctica

La gestión municipal y el desempeño laboral están estrechamente relacionados en la práctica. Los empleados se benefician de una gestión municipal efectiva porque crea un entorno laboral donde pueden desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto incluye la provisión de recursos adecuados, capacitación continua y un liderazgo que valore y reconozca el esfuerzo de los trabajadores. A su vez, un buen desempeño laboral fortalece la capacidad de la administración municipal para cumplir con sus objetivos y satisfacer

las necesidades de la comunidad.

Según Carrasco S. (2013 p. 118), refiere que la justificación práctica debe servir como parte de resolver los problemas encontrados en la presente investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la ejecución del presente trabajo de investigación surgieron situaciones diversas relacionadas en la aplicación de la encuesta para obtener datos, esto debido a la reticencia del personal del gobierno local para brindar información de la misma.

La investigación científica también enfrentó limitaciones en términos de acceso y tiempo a la información dado que se tuvo que buscar bibliografías en otros idiomas referente a las variables de estudio, asimismo hubo limitaciones para la búsqueda de especialistas en gestión pública para validar los instrumentos de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

A nivel del orbe, **Tapia et al. (2022)** en Ecuador, tuvo como finalidad analizar el contenido de la incidencia de la efectividad en la gestión pública municipal en el vecino país del norte. Por ello, se resalta la importancia de estos elementos mediante la aplicación de un cuestionario a ciudadanos residentes en la ciudad de Cuenca, para luego analizarse los resultados mediante la aplicación del método de regresión lineal. Finalmente, este estudio muestra que las variables planificación y liderazgo son elementos que inciden positivamente en la eficacia de la gestión pública.

Tobar (2022) en Guatemala, tuvo como propósito identificar qué variables se relacionan y que pueden constituirse en factores causales del desempeño laboral. Se construyó un instrumento y se aplicó la técnica de recopilación de datos, la encuesta, con una muestra de treinta personas, todos servidores públicos, con amplia experiencia en diferentes áreas y personal a su cargo. Los resultados obtenidos identificaron que hubo relación entre las variables de estudio, indicando que la función laboral es óptimo en los servidores públicos de la entidad municipal.

Nakabuye (2021) en Uganda, tuvo como propósito analizar la influencia de prácticas de bien en el gobierno corporativo en el desempeño de la Autoridad de Aviación Civil de Uganda. El marco de la metodología que oriento la pesquisa fue cuantitativo, con un diseño con datos numéricos y aplicación de la estadística. La muestra de estudio estuvo constituida por 313 sujetos, en ello integraron la junta directiva, colaboradores de diferentes líneas aéreas del país africano. Los resultados del estudio permitieron correlaciones positivas entre junta directiva y el desempeño de los colaboradores. Ello implica una representatividad más amplia y diversa en el núcleo del consejo directivo que puede influir de manera positiva en la eficacia de la organización.

Carrillo y Guevara (2019) en Ecuador, tuvo como objetivo establecer los niveles de satisfacción laboral de acuerdo al lugar de trabajo y determinar el nivel de eficacia en el desempeño laboral en los colaboradore. Para ello, se aplicó un cuestionario a 180 trabajadores, el estudio fue cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental y transversal. Las conclusiones determinaron que el 53% de los trabajadores manifestaron haber sentido insatisfacción en el rendimiento laboral de su trabajo, asimismo, el 77% de los trabajadores desconoce la manera de motivación al personal. De las conclusiones vertidas, se puede mencionar que la principal causa de la insatisfacción laboral se debe al poco conocimiento de la motivación del personal. Asimismo, se infiere que, al encontrar poca motivación del personal, ellos tienen un bajo nivel de rendimiento laboral.

Dolores, Salazar & Valdivia (2023) en México tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud en época postpandemia. Para la obtención de los resultados, fue necesario aplicar un modelo de regresión lineal simple, así como un análisis ANOVA, en el cual se

demuestra un valor crítico calculado de 0.889 y un p-valor (sig) de 0.354 para el predictor de motivación laboral con relación a la variable desempeño laboral. Se encontró una correlación positiva entre las variables objeto de estudio, demostrando que la motivación laboral sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.1.2. Nacionales

Arteaga (2023) tuvo como propósito determinar el vínculo entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en un distrito de la región Ica en el año 2023. Utilizo el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional-descriptivo, transversal no experimental. La muestra fue de 60 colaboradores. De acuerdo a los resultados, hubo un nivel carente de la variable principal de estudio que aborda el 46% de los casos. Por otro lado, en relación con el otro factor, se observó que el 37% tenía un nivel bajo. Por ello se deduce que la administración municipal tiene una relación con la ejecución del trabajo.

Castillo (2022) se propuso demostrar la correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores del municipio provincial de Santa, 2022. Seleccionando para el análisis de una unidad de gerencia del mencionado gobierno local, se obtuvo una muestra censal a 38 trabajadores que fueron distribuidos en diferentes grupos funcionales. La pesquisa se desarrolló dentro del método hipotético deductivo, fue básica de enfoque cuantitativo, siendo el diseño aplicado no experimental, con diseño transversal. Los resultados definieron que existe una alta relación entre las variables de estudio.

Vicencio (2021) tuvo como propósito determinar qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021.

La pesquisa se determinó como enfoque cuantitativo. El método aplicado fue con científico, se utilizó la técnica de la encuesta, los instrumentos de investigación se trabajaron con dos cuestionarios. Los resultados de la pesquisa determinaron que todas las hipótesis fueron confirmadas.

Monja (2021) tuvo como finalidad determinar la correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021. Seleccionando para el diagnóstico una unidad orgánica del gobierno local, para ello se seleccionó a 50 colaboradores como muestra censal. La pesquisa utilizó el método deductivo, referente al tipo de estudio fue básico, bajo un enfoque cuantitativo. Siendo el diseño aplicado en la pesquisa no experimental porque no se manejó de manera intencional las variables. Los resultados determinaron que existe una alta relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral del gobierno local de Nuevo Chimbote (región Ancash).

Sánchez (2021) tuvo como objetivo determinar la gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. Se desarrolló una investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 31 colaboradores, a ellos se aplicó el respectivo instrumento (cuestionario). Los resultados se encontraron que, el nivel de gestión municipal es malo con un 65 %, 29 % regular y 6 % bueno. Se concluye que existe una relación alta entre la gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota – 2021.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión municipal

Para comprender la definición de gestión municipal, es necesario dividir sus conceptos.

La gestión se define como el proceso de administrar y dirigir. Además, está intrínsecamente relacionada con el concepto de calidad, ya que la implementación efectiva de una gestión contribuye a mejorar la calidad de los productos y servicios de una organización, lo que, a su vez, conduce a un aumento en la eficiencia y la productividad de la misma (Cieza et al. 2021).

La gestión municipal se puede definir como el proceso de planificar, organizar, coordinar y supervisar las estrategias, políticas y acciones llevadas a cabo dentro del ámbito del gobierno local (municipio) con el fin de adaptarse al entorno en constante cambio y satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos. Esta gestión abarca áreas como la administración de los recursos humanos (fuerza laboral), la prestación de servicios públicos, toma de decisiones, la planificación urbana y el cumplimiento de las responsabilidades gubernamentales locales. La eficiencia y la adaptación efectiva al entorno son objetivos clave en la gestión municipal, con el fin de mejorar la calidad de vida de la comunidad local (Bautista y Delgado, 2020).

La gestión municipal, según la definición del investigador (Peralta, 2022), puede ser conceptualizada como un proceso que involucra la planificación estratégica y la implementación de técnicas para abordar las necesidades y desafíos actuales de la ciudadanía en un municipio. Su objetivo principal es impulsar el progreso general, centrándose en el crecimiento económico, la sustentabilidad ambiental, y la equidad social. Los municipios desempeñan un papel fundamental al promover el desarrollo a nivel local, colaborando con la coordinación y el respaldo de instancias gubernamentales superiores.

Desde mi concepción, la gestión municipal se puede definir como un proceso integral que abarca la planificación estratégica, la implementación de técnicas y políticas, y la

coordinación de acciones en el ámbito de un gobierno local, específicamente un municipio. Esta gestión tiene como propósito fundamental identificar y abordar las necesidades y desafíos actuales de la comunidad local, con la finalidad de incrementar la calidad de vida de los ciudadanos.

La gestión municipal involucra la administración efectiva de los recursos humanos, materiales y financieros, la toma de decisiones que impactan en el desarrollo de la región, la provisión de servicios públicos esenciales, como educación, salud, transporte y seguridad, y la planificación urbana para garantizar un crecimiento sostenible y un uso eficiente del territorio. Un aspecto crucial de esta gestión es su enfoque en la promoción del desarrollo local, que implica trabajar en colaboración y coordinación con niveles superiores de gobierno para lograr la sustentabilidad ambiental, el crecimiento económico y la equidad social en la comunidad. Además, la gestión municipal busca impulsar la calidad de los productos y servicios que ofrece la entidad, lo que, a su vez, contribuye a un aumento en la productividad y al progreso general de la región.

Importancia de gestión municipal

Para Carpio (2020) la importancia de la gestión municipal radica en su papel fundamental para abordar las deficiencias en la administración de los gobiernos locales. Es una pieza esencial de la maquinaria de la administración pública, ya que desempeña un papel clave en el logro de los objetivos, metas y planes de gobierno previamente establecidos. El modelo de gestión eficiente, inspirado en enfoques científicos y técnicos, se ha adaptado al sector público y se basa en el principio de la línea de montaje. Este modelo se centra en controlar y evaluar el desempeño, analizar el presupuesto, supervisar los sistemas de control, asignar eficientemente los recursos humanos y llevar a cabo la reingeniería de

procesos administrativos. A través de estas acciones, la gestión municipal busca optimizar la gestión de recursos, mejorar la eficiencia en la prestación de servicios públicos y garantizar que los municipios funcionen de manera más efectiva para satisfacer las necesidades de la comunidad local.

La importancia de la gestión pública permanece en su capacidad para adaptarse a un nuevo entorno social que exige a los gobiernos locales abordar desafíos de manera más proactiva y cercana a las necesidades de la comunidad. La concepción tradicional y conservadora de la gestión pública ya no es suficiente en este contexto cambiante, los gobiernos locales enfrentan nuevos retos, funcionando como agentes creadores de democracia y desempeñando un papel vital como instituciones formativas de democracia, estos organismos no solo proveen eficazmente servicios públicos, sino que también desempeñan funciones esenciales como organizadores del territorio, planificadores del desarrollo, impulsores de la identidad y la cultura cívica. Asimismo, gestionan programas sociales eficientes para abordar la reducción de la pobreza, fomentan el desarrollo económico, trabajan por la igualdad social y de género, colaboran en la seguridad ciudadana y protegen los bienes comunes a nivel global. En resumen, la gestión pública es importante porque construye una democracia participativa, mejorando la calidad de vida de los ciudadanos y contribuyendo al desarrollo sostenible y equitativo (Estrada, 2019).

Desde mi punto de vista, la gestión municipal desempeña un papel fundamental en asegurar el bienestar de los habitantes, promover el desarrollo sostenible de las comunidades locales y lograr una administración eficiente de los recursos y servicios públicos. Su relevancia radica en su capacidad para generar un impacto positivo en la vida diaria de los individuos y en la formación de sociedades más justas y prósperas.

Dimensiones de gestión municipal

Planeación municipal:

Para Duque (2021), es un proceso que facilita la coordinación de las acciones y garantiza que se consideren las implicaciones futuras de las decisiones actuales; formaliza la gestión de las decisiones y la supervisión en toda la organización. La planificación municipal, en particular, se refiere a la aplicación de este proceso en el ámbito de un gobierno local, donde se establecen metas a largo plazo y estrategias específicas para abordar las necesidades y desafíos de la comunidad local, teniendo en cuenta su desarrollo a futuro.

Desde la concepción de Restrepo et al. (2020), a partir de sus análisis, la planificación estratégica se vincula a la toma de decisiones organizacionales como un modelo continuo y crítico, que se caracteriza por ser reflexivo e interactivo, con un alto grado de flexibilidad. Este enfoque es capaz de integrar acciones y decisiones de manera efectiva, proporcionando orientación constructiva para los planes de un municipio.

La planificación municipal permite abordar de manera oportuna diversas necesidades tanto internas como externas que influyen en el desempeño y en el logro de objetivos concretos del municipio. Su objetivo principal es dinamizar las acciones a corto, mediano y largo plazo, lo que se traduce en una mayor eficiencia y capacidad de adaptación para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno local (Escobar y Romo, 2019).

En mi opinión, la planificación municipal se define como un proceso estratégico mediante el cual una municipalidad, en coordinación con diversos actores locales, establece objetivos, prioridades y estrategias para el desarrollo sostenible de su territorio. Esta planificación implica la identificación de necesidades y oportunidades, la asignación de recursos, y la formulación de políticas y programas que buscan mejorar la calidad de vida

de los residentes, promover un uso eficiente de los recursos públicos, y garantizar un crecimiento ordenado y equitativo en la comunidad local. La efectividad de la planificación municipal depende de la participación ciudadana, la evaluación continua y la adaptación a las cambiantes circunstancias locales.

Organización municipal:

Según (Ormaza et al., 2020), la organización municipal se refiere a la estructura, funciones y operaciones de un municipio, que es una entidad de gobierno local a nivel de una ciudad, pueblo o área geográfica específica. Los municipios son la base de la administración local y suelen estar encargados de proporcionar una variedad de servicios y gestionar asuntos que afectan directamente a los residentes de esa área.

Por otra parte, (Álvarez y Delgado, 2020) mencionan que la organización municipal implica la creación de un marco administrativo que permita la toma de decisiones, la ejecución de políticas y la prestación de servicios públicos a nivel local. Esto puede incluir la elección de un alcalde o un jefe de gobierno municipal, la formación de un consejo municipal o concejo deliberante, la designación de funcionarios y departamentos para abordar temas específicos como educación, salud, seguridad, infraestructura, medio ambiente, entre otros.

La organización municipal se caracteriza como un sistema de funciones en el que cada miembro desempeña un rol específico, y la efectividad de la organización depende de la capacidad y desempeño de cada uno de sus integrantes, los cuales están interconectados de manera interdependiente (Quevedo, 2020).

Desde mi perspectiva, una organización municipal es una estructura gubernamental a nivel local que se encarga de administrar y gestionar los asuntos y servicios públicos de

una comunidad o municipio específico. Esta estructura implica la asignación de roles y responsabilidades a sus miembros, que incluyen funcionarios electos, empleados públicos y departamentos, con el objetivo de satisfacer las necesidades y demandas de los residentes locales, garantizar el orden, promover el desarrollo y mejorar la calidad de vida en ese ámbito geográfico. La eficacia de una organización municipal depende de la coordinación y colaboración entre sus miembros, así como de la capacidad para tomar decisiones y ejecutar políticas que beneficien a la comunidad.

Dirección municipal:

Los autores (Díaz y Delgado, 2020) afirmaron que, la dirección municipal se refiere al proceso de gestión y toma de decisiones en el ámbito de una municipalidad, que abarca la planificación, implementación y evaluación de políticas, programas y proyectos a nivel local. Esta dirección desempeña un papel crucial en la recopilación de información vital que alimenta a los niveles superiores de gobierno, como las provincias y el país, en cuanto a la situación y las necesidades de la comunidad local. Además, la evaluación del cumplimiento de indicadores y metas establecidos a nivel municipal facilita la toma de decisiones a medio y largo plazo, con un enfoque en la sostenibilidad nacional, basada en un desarrollo territorial integral y equilibrado.

La dirección municipal implica la gestión de procesos de participación que deben ser comprendidos desde una perspectiva individual, ya que los ciudadanos participan en función de motivaciones personales y no necesariamente colectivas. En este contexto, también abarca la evaluación y mejora del desempeño laboral de los trabajadores municipales, ya que su participación activa y motivación personal son factores clave para el éxito en la implementación de políticas y la prestación de servicios locales. En resumen,

la dirección municipal se refiere a la gestión de procesos participativos que tienen en cuenta las motivaciones individuales de los ciudadanos y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores municipales para lograr la satisfacción de las expectativas y requerimientos en el ámbito local (secretaría de gobernación – México, s.f.).

Desde mi punto de vista, la dirección municipal se refiere al conjunto de actividades y procesos de gestión que involucra la planificación, coordinación y supervisión de las políticas, programas y servicios a nivel local en un municipio. Esto incluye la toma de decisiones, la asignación de recursos y la interacción con la comunidad para satisfacer las necesidades de los residentes, promover el desarrollo sostenible y asegurar un funcionamiento eficiente y equitativo en la jurisdicción local. La importancia de la dirección municipal radica en su capacidad para gestionar eficientemente los recursos, fomentar la participación ciudadana, planificar a largo plazo para el desarrollo sostenible, resolver problemas locales, fortalecer la democracia local, coordinar con otras instituciones, y adaptarse a desafíos cambiantes, lo que contribuye significativamente a la mejora de la calidad de vida de los residentes y a la construcción de una sociedad más justa y equitativa a nivel municipal.

Control municipal:

Según Vásquez (2021), el control municipal es una disciplina integral aplicada en el ámbito de la administración local, que tiene como propósito la implementación de instrumentos, técnicas y medidas pertinentes para supervisar y regular las actividades de la municipalidad. Su objetivo es proporcionar a la Dirección Municipal la certeza objetiva de que su gestión es acertada, eficaz y eficiente, lo que contribuye a la mejora del control de gestión y la competitividad de la municipalidad en su entorno local.

Así mismo, (Pereyra, 2019) señaló que, el "control municipal" se refiere a la implementación de políticas de integridad y sistemas de control interno eficientes en el ámbito de la administración local. Su objetivo es asegurar el cumplimiento eficaz de los objetivos municipales, preservando el patrimonio público y cumpliendo con la normativa vigente. Además, garantiza la transparencia y la rendición de cuentas, lo que es esencial para una buena gobernanza y para satisfacer las expectativas de la sociedad en el funcionamiento de las instituciones municipales.

Son las acciones y mecanismos implementados para identificar y abordar irregularidades detectadas en el control interno de las actividades y operaciones municipales. Se concentra en la supervisión y detección de anomalías en el control interno, con el propósito de garantizar que los informes de los auditores sean presentados al comité de auditoría. Esto permite emitir recomendaciones pertinentes para corregir deficiencias y mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión municipal (Chávez, 2020).

Desde mi opinión, el Control Municipal se refiere al proceso integral de planificación, supervisión y corrección de las operaciones y actividades en el ámbito de una municipalidad. Su finalidad es garantizar que las acciones municipales se desarrollen de manera eficiente y efectiva, siguiendo las normativas y regulaciones establecidas, con el objetivo de lograr los objetivos y metas de la administración local. Además, el Control Municipal busca detectar y abordar irregularidades y debilidades en el control interno, con el fin de mejorar la rendición de cuentas, la transparencia, y la buena gobernanza en la gestión pública a nivel municipal.

Componentes de la gestión municipal

Para (Arraíza, 2019), la gestión municipal es un proceso complejo que implica una

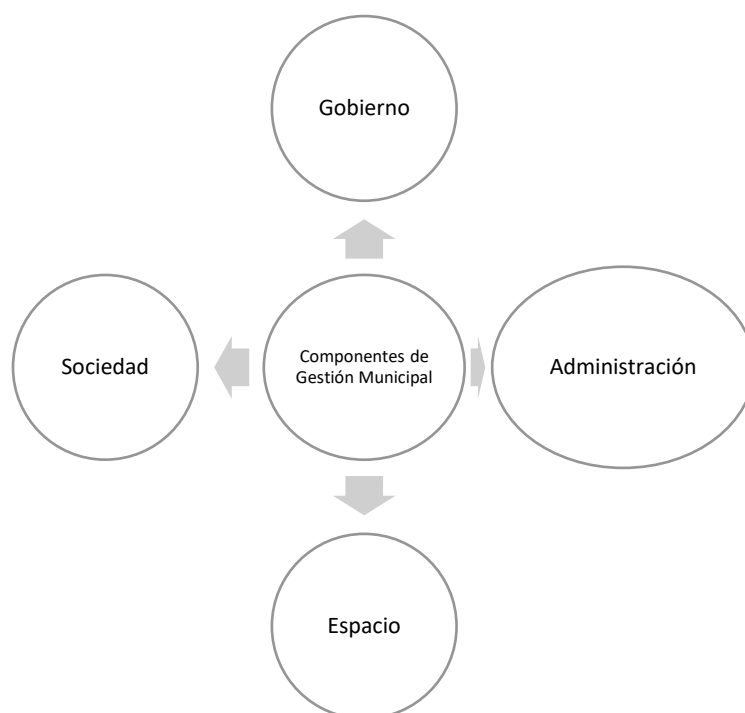
variedad de componentes interrelacionados

1. Gobierno: se refiere a la acción y efecto de gobernar, y las principales definiciones de "gobernar" incluyen dirigir con autoridad, regir algo, liderar una comunidad política, guiar, influir en el comportamiento de alguien y seguir normas o reglas. En el contexto del gobierno municipal, se refiere a las instituciones o poderes responsables de dirigir, liderar y guiar a la comunidad local hacia la consecución de sus objetivos fundamentales, que, en el caso de un municipio, se relacionan con la búsqueda del bien común a nivel local.
2. Administración: la acción de administrar, el cargo del administrador, la oficina del administrador, los organismos de gobierno de una entidad política, y los organismos destinados a la gestión de aspectos de la vida social. Específicamente, se centra en la acción de administrar, que involucra gobernar, dirigir instituciones, ordenar, disponer, organizar recursos, desempeñar cargos, proporcionar, distribuir, aplicar, graduar y dosificar el uso de recursos para lograr una ejecución eficaz de las decisiones gubernamentales. En el contexto de la administración municipal, esta acción se enfoca en la implementación de las decisiones del gobierno local, haciendo uso efectivo y eficiente de los recursos disponibles.
3. Sociedad: entendida como un conjunto de personas, ya sea a nivel local, nacional o internacional, que conviven bajo normas comunes y comparten objetivos o intereses específicos. En un sentido más amplio, también se refiere a grupos de personas que se organizan de manera natural o pactada para colaborar en el logro de propósitos específicos. De acuerdo al contexto de la administración de los Estados Municipales, la sociedad representa la vida y las personas consideradas en su conjunto, en todas las posibles formas de asociación, como hemos explorado

previamente. Es importante destacar que la mayoría de la normativa que establece las pautas generales para organizar la sociedad está regulada por instancias de gobierno superiores a los municipios.

4. Espacio: Cuando se menciona el espacio de un municipio, se hace referencia al ámbito territorial necesario para el desarrollo de las comunidades locales. La utilización de la palabra "espacio" en lugar de "territorio" es más amplia, ya que incluye otros lugares sobre los cuales los Estados municipales tienen jurisdicción, como el espacio aéreo, el subsuelo, así como áreas lacustres o marítimas.

Figura 1. *Componentes de la gestión municipal*



Nota. Fuente elaboración propia (2024).

Principios de la gestión municipal

Para Huaynate (2017), la gestión municipal se fundamenta en una serie de principios esenciales:

- a. Eficiencia y eficacia, características cruciales de una gestión que busca fomentar el crecimiento interno de la entidad municipal.
- b. Fomento de espacios para la participación ciudadana, entendidos como el conjunto de acciones e iniciativas que promueven el desarrollo local, la democracia participativa y el control social.
- c. Pensamiento estratégico, orientado a desarrollar la capacidad de prever eventos, visualizar metas y trabajar hacia su consecución.
- d. Transparencia, que permite democratizar, infunde credibilidad y genera confianza en la gestión municipal al hacer accesible la información relevante.
- e. Descentralización y participación, considerados elementos esenciales para la interacción y participación activa de la ciudadanía en los asuntos locales.
- f. Utilización de bases de información como plataforma para la comunicación y difusión de datos relevantes para una gestión efectiva y orientada al progreso.

Modelos de gestión municipal

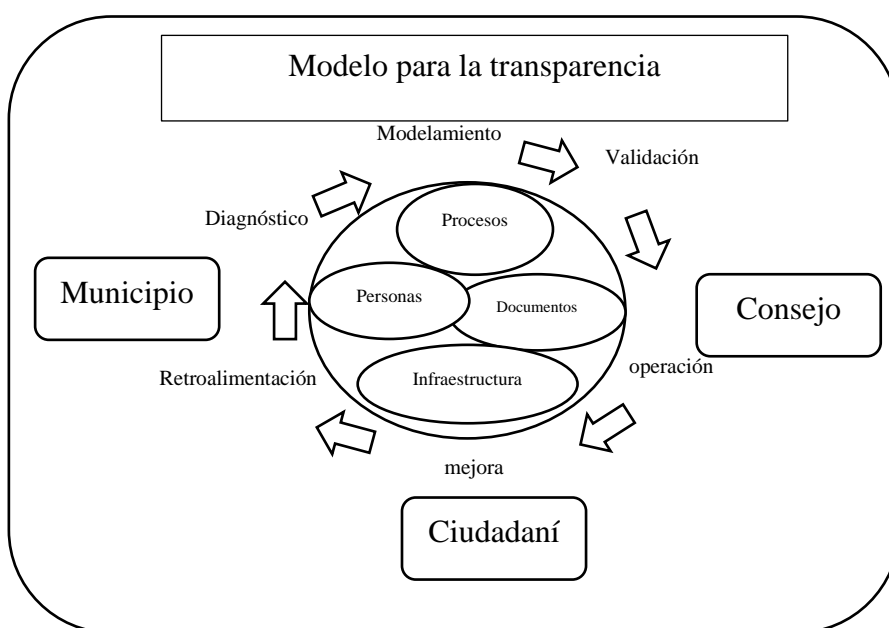
Para Tinoco (2016), formuló tres modelos de gestión que abordan diferentes aspectos de la administración municipal. Estos modelos buscan mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión pública, proponiendo enfoques estratégicos, participativos y operativos para lograr una administración municipal integrada y efectiva.

Modelo 1: El modelo consta de cuatro perspectivas clave: la perspectiva financiera, la perspectiva de los ciudadanos, la perspectiva de desarrollo y aprendizaje, y la perspectiva de procesos. Cada perspectiva se centra en objetivos específicos y utiliza indicadores para medir el rendimiento. La implementación de este modelo en los ayuntamientos o regiones en Ecuador aún no se ha llevado a cabo debido a la diversidad en la estructura orgánica

de estas entidades.

Modelo 2: El Modelo de Gestión Municipal propuesto por el Consejo para la Transparencia busca la colaboración de tres entidades en un distrito: Municipios, Consejo y Ciudadanía. El núcleo de gestión está compuesto por cuatro elementos: Personas, Procesos, Documentos e Infraestructura. Este núcleo se encarga de llevar a cabo seis acciones específicas para lograr una gestión municipal eficiente. La propuesta destaca la importancia de la interrelación y colaboración entre estos actores y elementos para mejorar la administración municipal.

Figura 2. *Modelo de transparencia*



Nota. El grafico representa la interrelación de componentes necesarios para un modelo de transparencia. Tomado de Tinocco (2016).

Modelo 3: El Modelo de Gestión Municipal Integrada se centra en la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) con el objetivo de lograr una gestión estratégica vinculada a una gestión operativa. Destaca la necesidad de integrar y complementar esta

gestión con un enfoque participativo. Es importante destacar que este modelo se encuentra en una etapa preliminar y está en proceso de desarrollo y consolidación.

Teoría de gestión municipal

En el contexto de las teorías de estudio, es relevante mencionar a Max Weber, cuyo estudio planteo la teoría de la Burocracia que establece la administración del estado debe fundamentarse en principios y funciones rigurosamente definidos. De acuerdo con su enfoque, los empleados del sector público deben ser seleccionados en función de su competencia y habilidades técnicas, lo que asegura un desempeño eficaz y eficiente en la administración municipal.

Weber propuso una estructura jerárquica clara en la que las autoridades y las responsabilidades se distribuyen de arriba a abajo. Cada nivel jerárquico tiene la autoridad necesaria para supervisar y controlar las actividades del nivel inferior. La teoría de la Burocracia de Weber busca eliminar la arbitrariedad y el favoritismo en la administración pública, promoviendo la eficiencia y la efectividad. Si bien esta teoría ha sido criticada en algunos aspectos, su influencia ha perdurado en la gestión pública y se ha utilizado como base para la creación de estructuras organizativas en los municipios y otras entidades gubernamentales. La implementación exitosa de estos principios puede mejorar la transparencia, la responsabilidad y la calidad de los servicios públicos prestados a la comunidad local (Arteaga, 2023).

Por otro lado, otra corriente teórica significativa que respalda esta investigación es la teoría de la contingencia. Un enfoque en la administración que sostiene que no hay un enfoque único o universal para gestionar una organización, ya que la efectividad de las prácticas de gestión depende de las circunstancias específicas o contingencias en las que

se encuentre la organización. En otras palabras, no hay un conjunto de principios o métodos que funcione en todas las situaciones, y la gestión eficaz está determinada por factores contextuales (Arteaga, 2023).

Ambas teorías comparten la idea central de que no hay un enfoque universal para la gestión, ya que esta debe adaptarse a las circunstancias específicas. La teoría de la contingencia resalta la necesidad de ajustar las prácticas de gestión según las particularidades locales, enfocándose en la diversidad de cada comunidad. Asimismo, subraya la importancia de la flexibilidad en la toma de decisiones, considerando factores externos y adaptándose a la complejidad de los desafíos municipales. En conjunto, estas teorías proporcionan un marco conceptual para guiar a los líderes municipales hacia enfoques más adaptativos y contextualmente sensibles, promoviendo la eficacia en la gestión de los asuntos locales.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Se puede definir como el nivel de dedicación, esfuerzo y compromiso que una persona aporta en su entorno de trabajo con el fin de alcanzar metas y objetivos. Este desempeño se ve influenciado por la motivación y la satisfacción personal que experimenta el individuo, lo que lo impulsa a actuar de manera acorde a las necesidades laborales y a dar lo mejor de sí mismo para lograr el éxito en su labor (Mora y Mariscal, 2019).

Por otro lado, para Bautista et al. (2020) el desempeño laboral se define como la medida de la capacidad, competencias y conocimientos de los colaboradores de una empresa en relación con sus funciones y responsabilidades establecidas en sus cargos. Evaluar el desempeño es esencial para garantizar que los empleados estén cumpliendo eficazmente sus roles y para afinar la eficacia organizativa. Este proceso se convierte en una de las

principales fortalezas de la organización, siendo fundamental para lograr resultados sostenibles a lo largo del tiempo y asegurar la supervivencia y el éxito continuo de la empresa.

El desempeño laboral se refiere a un proceso periódico y sistemático que tiene como objetivo evaluar y valorar el rendimiento actual y el potencial de desarrollo de cada empleado en su área de responsabilidad. A través de este proceso, se pueden identificar y potenciar las habilidades y destrezas del personal, lo que resulta en una mejora de su eficiencia y eficacia en el entorno de trabajo de una institución (Álvarez et al., 2018).

Para (Rodríguez y Lechuga, 2019) es un proceso continuo en el que se clarifican y comunican a los empleados las expectativas en cuanto a su rendimiento, seguido de la provisión de orientación y retroalimentación para garantizar que se lleven a cabo las acciones deseadas.

Según Chiang y San Martín (2015) el desempeño laboral se refiere al nivel en el que un empleado cumple con los requisitos de su trabajo. Implica la medida de la eficacia de un individuo en su función dentro de una organización, siendo esencial para el funcionamiento adecuado de la misma. Un desempeño satisfactorio no solo se traduce en la realización exitosa de tareas, sino también en el bienestar y la satisfacción laboral del empleado, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y productivo. En resumen, el desempeño laboral es la medida de la efectividad y la satisfacción de un empleado en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales dentro de una organización.

Para (Sum, 2015) las evaluaciones del desempeño se centran en cómo los empleados llevan a cabo sus responsabilidades, lo que a menudo incluye descripciones de sus puestos de trabajo. Sin embargo, en las organizaciones actuales, que son menos jerárquicas y se enfocan más en el servicio, se demanda un conjunto más amplio de información.

Actualmente, se reconocen tres categorías principales de comportamientos que conforman el desempeño laboral.

En mi opinión, es la manifestación tangible de la dedicación, habilidades y esfuerzo de un empleado en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Implica la capacidad de satisfacer con eficacia los requisitos de su trabajo, aportando un valor significativo a la organización. Además, el desempeño laboral refleja la actitud positiva y la satisfacción del empleado en su entorno de trabajo, lo que contribuye al éxito individual y colectivo en la empresa. Además, es un aspecto fundamental en el entorno profesional y organizacional, ya que está directamente relacionado con la productividad, el logro de metas y objetivos, y la satisfacción tanto del empleado como de la empresa.

Dimensiones de desempeño laboral

Calidad de trabajo

Para (Matabanchoy et al., 2018) puede ser definida como la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores. Esto se relaciona con los recursos, las actividades y los resultados que surgen de la participación de las personas en el entorno laboral. En este sentido, la calidad laboral se centra en la consecución de objetivos de manera eficiente, evitando excesos que puedan comprometer el rendimiento global de la empresa.

La calidad de vida laboral, según Cruz (2018), se enfoca en el bienestar integral de los empleados, representando la satisfacción de diversas necesidades a través de los recursos, actividades y resultados derivados de su participación en el entorno laboral. Además, se manifiesta como una parte fundamental en la calidad de vida laboral de los profesionales del marketing, este aspecto se caracteriza por el nivel de emoción, desafío y la sensación

de éxito que brinda una tarea laboral. En esencia, no solo aborda la naturaleza de las tareas, sino que también evalúa la capacidad del trabajo para generar entusiasmo, superar desafíos y ofrecer una sensación de cumplimiento y realización.

Desde otra perspectiva, según (Jiménez, 2018) la calidad del trabajo se entiende como un sistema complejo que se ve moldeado por la interacción de diversos componentes, tanto internos como externos:

1. **Factor cognoscitivo:** Este componente abarca la percepción que el trabajador tiene sobre la importancia y significado de sus tareas, así como sus creencias fundamentales sobre la naturaleza de su ocupación.
2. **Factor afectivo:** Se refiere al sentido de pertenencia y a las emociones experimentadas en el entorno laboral. Este componente examina cómo el trabajador se conecta emocionalmente con su trabajo, considerando factores como la satisfacción emocional, el sentido de identidad y la conexión afectiva con la organización.
3. **Factor comportamental:** Este elemento alude al comportamiento observable del individuo en el desempeño de su trabajo. Incluye la eficiencia en la ejecución de tareas, la dedicación al trabajo y la adopción de conductas que contribuyen al logro de los objetivos laborales.

Responsabilidad

Se refiere a la carga y deber que recae sobre las trabajadoras que desempeñan roles subalternos y posiciones sociales relacionadas con el cuidado. Esta responsabilidad abarca no solo las tareas concretas relacionadas con el cuidado, sino también las tensiones y acciones que surgen en la intersección de la organización social del cuidado, las

relaciones entre instituciones y familias, y dentro de las propias familias. En este sentido, la responsabilidad laboral implica no solo la ejecución de funciones específicas asociadas con el cuidado, sino también la gestión de situaciones complejas, la resolución de conflictos y la adaptación a contextos diversos (Borgeaud, 2020).

Desde la concepción de (Herrera, 2023) la responsabilidad laboral consiste en la capacidad de un individuo para comprometerse con obligaciones y compromisos éticos en el ámbito profesional. Este concepto implica la disposición del sujeto para asumir deberes presentes y futuros tanto hacia sí mismo como hacia otros, dentro del contexto de su trabajo. La responsabilidad laboral va más allá de la ejecución de tareas específicas; implica una conexión profunda con las obligaciones morales asociadas con el desempeño de roles laborales, considerando la interacción con colegas, superiores y la organización en general

La responsabilidad laboral, desde mi perspectiva, se define como la capacidad personal de comprometerse y cumplir de manera íntegra con las obligaciones y compromisos derivados de un empleo. En mi concepción, esta responsabilidad no se limita a la ejecución eficiente de tareas laborales, sino que implica una disposición activa para anticipar desafíos, colaborar de manera efectiva con colegas, y mantener un compromiso ético que contribuya al éxito tanto personal como organizacional. En resumen, la responsabilidad laboral, desde mi punto de vista, representa el compromiso consciente de actuar de manera ética y proactiva en el entorno profesional.

Trabajo en equipo

Según Ayoví (2019), es una modalidad laboral que se basa en la colaboración activa y la comunicación entre sus integrantes. En esta dinámica, es esencial la cooperación, el

reconocimiento mutuo y el compañerismo para lograr los objetivos comunes. Esto incluye la asignación organizada de roles, la implementación de dinámicas de trabajo que promuevan la autoestima de los trabajadores y la estabilidad laboral. Una gestión adecuada del equipo, junto con la práctica de escuchar de manera receptiva las opiniones de todos, independientemente de su naturaleza, son aspectos cruciales para el buen funcionamiento del trabajo en equipo.

Así mismo, (Alatrística, 2020) considera que, la colaboración en equipo se presenta como un elemento esencial en el ámbito empresarial, siendo prioritaria para alcanzar metas establecidas. Este enfoque destaca la importancia de la disposición para trabajar en equipo sobre la formación académica o la experiencia, ya que un ambiente laboral positivo conlleva a un equipo motivado y comprometido. Además, propicia un aprendizaje natural que permite a los miembros expresar libremente sus ideas, estimulando la creatividad y la generación frecuente de soluciones innovadoras. En este contexto, el líder desempeña un papel fundamental al evaluar continuamente las habilidades individuales y mantener un entusiasmo constante, reforzando la idea de que cada miembro es valioso para el equipo.

Se describe como la cooperación de un conjunto de personas que trabajan en conjunto para lograr un objetivo común, siendo crucial para cualquier entidad que busque obtener ganancias económicas o satisfacer las necesidades de sus usuarios. La implementación de equipos de trabajo en las instituciones genera una sinergia positiva, donde el esfuerzo colectivo supera la eficacia individual, mejorando así el rendimiento de los colaboradores. Esto se traduce en una mayor eficiencia y eficacia, ya que los integrantes del equipo asumen la responsabilidad de alcanzar los resultados y metas establecidas por la organización, con el propósito fundamental de lograr un rendimiento óptimo y beneficios

significativos (Quezada et al., 2020).

Desde mi punto de vista, el trabajo en equipo se define como la colaboración sinérgica de un grupo de personas que, al combinar sus habilidades y esfuerzos, buscan alcanzar objetivos compartidos. En mi opinión, este enfoque no solo promueve la eficiencia y eficacia, sino que también fomenta un ambiente donde la diversidad de ideas y habilidades se valoran. La interdependencia entre los miembros del equipo, junto con una comunicación abierta, son aspectos fundamentales que contribuyen al éxito colectivo. En resumen, el trabajo en equipo, según mi criterio, no solo es esencial para lograr metas organizativas, sino que también enriquece la experiencia laboral al cultivar un espíritu de colaboración y logro conjunto.

Compromiso institucional

Para (Sánchez et al., 2022) el compromiso institucional se manifiesta como la conexión profunda y activa de los miembros de una institución con los objetivos, valores y principios que ésta representa. Este compromiso implica no solo el cumplimiento de responsabilidades específicas, sino también un esfuerzo constante por contribuir positivamente al desarrollo y éxito de la organización. Los individuos comprometidos institucionalmente buscan promover la excelencia, la cooperación y la mejora continua, trascendiendo así las obligaciones formales y desarrollando un sentido de identificación emocional y pertenencia a la comunidad institucional.

El compromiso institucional es la dedicación y lealtad activa de los miembros de una institución hacia su misión y visión. Este compromiso va más allá de la mera realización de tareas y responsabilidades; implica un deseo genuino de trabajar para el bienestar y éxito de la organización. Los individuos comprometidos institucionalmente buscan no

solo cumplir con los objetivos establecidos, sino también contribuir de manera proactiva a la cultura organizacional, promoviendo la colaboración, la eficiencia y el sentido de comunidad. Este compromiso se caracteriza por una conexión emocional con los valores fundamentales de la institución y un esfuerzo constante por mejorar y fortalecer la organización en su conjunto (Duche et al., 2019).

En mi percepción, el compromiso institucional se caracteriza por la dedicación sincera de los miembros de una institución hacia sus objetivos compartidos. Desde mi punto de vista, este compromiso implica no solo la ejecución diligente de tareas, sino también un compromiso activo con la mejora y el éxito a largo plazo de la entidad. Aquellos comprometidos institucionalmente no solo son empleados cumplidores, sino individuos que se esfuerzan por cultivar una cultura organizacional positiva, fomentando la cooperación y contribuyendo al fortalecimiento de los valores institucionales. En resumen, el compromiso institucional, según mi perspectiva, es una conexión profunda y personal con el propósito y la identidad de la institución.

Tipos de desempeño laboral

Los investigadores (Ramírez y Nazar, 2019) clasifican los siguientes tipos de desempeño laboral:

a) Desempeño Contextual: Este aspecto fundamental del desempeño laboral individual va más allá de las responsabilidades específicas del trabajo. Incluye comportamientos que impactan positivamente en el entorno organizacional, como la colaboración efectiva, el apoyo a iniciativas de equipo y la promoción de una cultura laboral positiva. Evaluar el desempeño contextual implica reconocer la capacidad del empleado para contribuir al bienestar general de la organización, promoviendo una cultura laboral saludable y

colaborativa.

b) Desempeño de tarea: Centrado en la ejecución efectiva de las tareas asignadas, el desempeño de tarea abarca aspectos cuantitativos y cualitativos del trabajo. Esto incluye la cantidad y calidad del trabajo, la precisión en la ejecución de tareas específicas y el conocimiento aplicado en la realización de las responsabilidades laborales. La evaluación del desempeño de tarea, ofrece una visión integral de la competencia y eficacia del empleado en sus funciones asignadas, contribuyendo directamente al logro de los objetivos organizativos.

c) Desempeño adaptativo: Esta dimensión resalta la importancia de la adaptabilidad individual frente a cambios en el entorno laboral y en el rol específico de cada empleado. Evaluar el desempeño adaptativo implica considerar cómo el trabajador responde y se ajusta a las transformaciones en las dinámicas laborales. La subescala de adaptabilidad individual, proporciona una herramienta eficaz para medir la capacidad del empleado para enfrentar y apoyar positivamente los cambios en sus responsabilidades y funciones, asegurando una fuerza laboral resiliente y receptiva.

d) Desempeño Proactivo: La dimensión de desempeño proactivo destaca la iniciativa y autodirección del trabajador en la mejora continua. Evaluar esta faceta implica medir la disposición del empleado para ir más allá de las expectativas, aportando ideas y soluciones innovadoras. La subescala de proactividad individual ofrece un marco para evaluar el grado en el cual el empleado contribuye de manera autónoma a la innovación y al cambio positivo en su entorno laboral. Esta dimensión refleja el potencial del empleado para influir proactivamente en su propio rol y en la organización en su conjunto.

Teoría de desempeño laboral

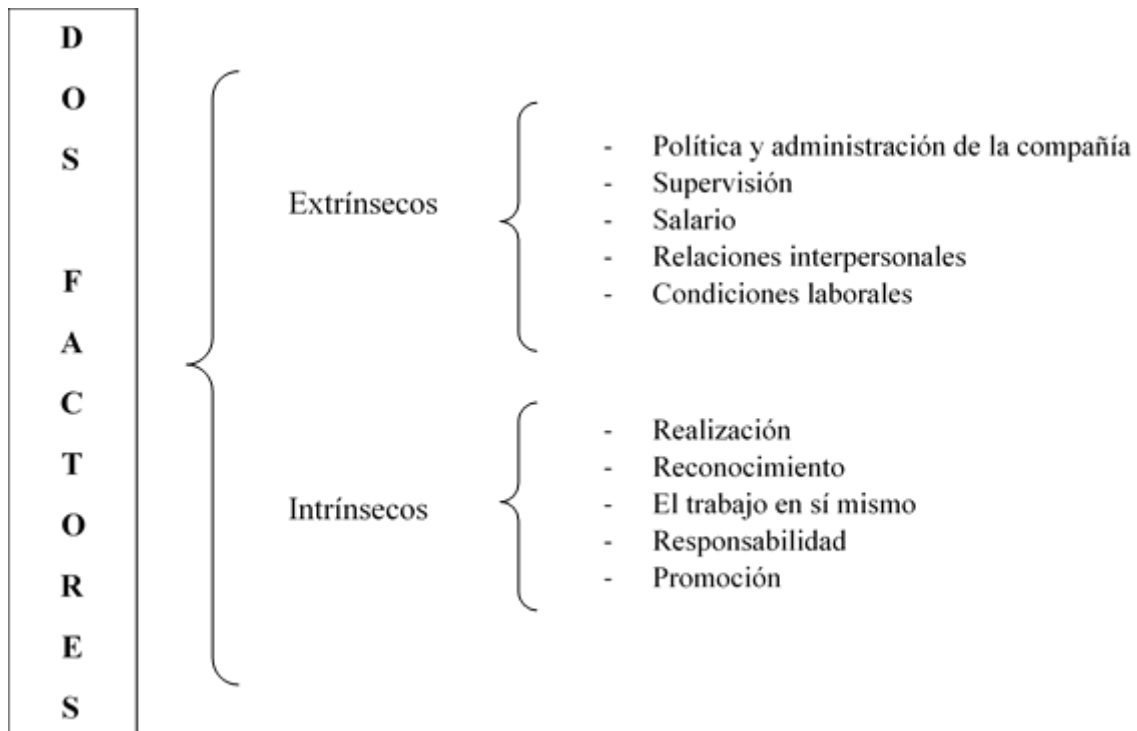
La Teoría de los Dos Factores de Herzberg, también conocida como la teoría de motivación e higiene, desarrollada por Frederick Herzberg, busca explicar el comportamiento de las personas en entornos laborales. Esta teoría sostiene que las personas tienen un sistema dual de necesidades: la necesidad de evitar situaciones desagradables y la necesidad de experimentar crecimiento emocional e intelectual (Herzberg, 1954, como se citó en Torres y Quijaite, 2019).

Según Herzberg, la motivación en el trabajo está influenciada por dos conjuntos de factores íntimamente relacionados. En primer lugar, los Factores Higiénicos o Extrínsecos, también llamados factores de insatisfacción, incluyen elementos como la administración y política de la empresa, el salario, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Estos factores, aunque pueden prevenir la insatisfacción, tienen un impacto limitado en las actitudes laborales y se encuentran fuera del control directo del trabajador.

En contraste, los Factores Motivacionales o Intrínsecos, también denominados factores de satisfacción, destacan cinco elementos esenciales para el contentamiento laboral: la labor como tal, es el logro, compromiso, reconocimiento y ascenso. Estos factores están relacionados con la productividad y satisfacción del colaborador en su puesto de trabajo. Se centran en las necesidades de crecimiento y autorrealización, y se consideran como determinantes clave para generar un desempeño laboral positivo.

En resumen, el planteamiento de Herzberg sugiere que la satisfacción y la estimulación en el trabajo están vinculadas a diferentes conjuntos de factores. Mientras que los factores higiénicos abordan la prevención de insatisfacción, los factores motivacionales son fundamentales para estimular el crecimiento personal y el rendimiento laboral positivo.

Figura 3. *Teoría de los dos factores*



Nota. Adaptado de la teoría de Herzberg (1954).

Finalmente, la teoría del capital humano, propuesta por el economista Gary Becker, es un marco conceptual que aborda la inversión en educación, formación y desarrollo de habilidades como una forma de capital. Becker amplía la noción de capital más allá de los bienes físicos y financieros, reconociendo que las habilidades y conocimientos adquiridos a través de la educación y la experiencia laboral representan un activo valioso para los individuos y la sociedad en su conjunto. (Becker, 1964, como se cita en Quintero, 2020).

1. Educación como inversión:

En el corazón de la teoría está la idea de que la educación y la formación profesional son inversiones que generan rendimientos a lo largo de la vida laboral

de una persona. Becker sostiene que la adquisición de habilidades y conocimientos adicionales aumenta la productividad del individuo, lo que a su vez se traduce en mayores ingresos y oportunidades laborales.

2. Rentabilidad de la educación:

La teoría del capital humano postula que la toma de decisiones en la inversión educativa se basa en la evaluación de costos y beneficios a lo largo del tiempo. Los individuos consideran factores como la duración de la educación, el costo de oportunidad de no trabajar durante ese tiempo y las proyecciones de ingresos futuros. Becker sugiere que los individuos toman decisiones racionales al elegir la combinación óptima de educación y experiencia laboral para maximizar su rendimiento a lo largo de su carrera.

3. Transferibilidad de habilidades:

Becker también destaca la importancia de las habilidades transferibles adquiridas a través de la educación y la experiencia laboral. Estas habilidades no solo benefician al individuo en un trabajo específico, sino que también aumentan su adaptabilidad y empleabilidad en diferentes contextos laborales.

4. Discriminación y capital humano:

Becker extendió la teoría para abordar cuestiones de discriminación en el mercado laboral. Argumentó que la discriminación basada en características individuales irrelevantes, como género o raza, es irracional desde una perspectiva de capital humano, ya que socava la eficiencia económica al desaprovechar el potencial de

productividad de ciertos grupos.

5. Desarrollo económico:

En el ámbito macroeconómico, Becker sugiere que la acumulación de capital humano a nivel de la sociedad contribuye al desarrollo económico sostenible. Las inversiones en educación y formación no solo benefician a los individuos, sino que también generan externalidades positivas al mejorar la productividad y la innovación a nivel nacional.

La teoría del capital humano de Gary Becker establece una conexión fundamental con la variable de desempeño laboral, al enfocarse en la inversión educativa y el desarrollo de habilidades como factores clave para potenciar la productividad en el ámbito laboral. Según esta perspectiva, aquellos individuos que realizan inversiones substanciales en su capital humano, a través de la obtención de conocimientos y habilidades mediante la educación y la formación, están mejor preparados para desempeñarse de manera eficiente y efectiva en sus roles profesionales. La calidad y amplitud del capital humano acumulado inciden directamente en la capacidad de los trabajadores para abordar desafíos laborales, adaptarse a entornos cambiantes y contribuir proactivamente en sus funciones.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: La gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₀: La gestión municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores

públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₂: La planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₀: La planeación municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₃: La organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₀: La organización municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₄: La dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₀: La dirección municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₄: El control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

H₀: El control municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método de investigación estuvo orientado en buscar acciones a nuestro problema de investigación planteado considerándose el método hipotético deductivo y según (Marfull, 2019) menciona que dicho método nos permite mejorar el conocimiento científico, manteniendo la capacidad de uso lógico y de razonamiento del mismo bajo las teorías o leyes generadas.

3.2. Enfoque investigativo

Según (Carrasco S. 2013, p. 128), en su libro nos plantea que el enfoque de estudio que se empleo fue cuantitativo, puesto que se buscó, describió, así como explico bajo las normas y teorías las variables de estudio y se comprobó mediante las hipótesis planteadas.

3.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada dado que se enfocaron en resolver problemas de una entidad local, Según (Hernández R. 2006, p. 186), señala que la investigación de tipo aplicada busca solución a problemas prácticas de una determinada sociedad.

3.4. Diseño de la investigación

Según (Carrasco S. 2013, p. 71), en su libro señala que el diseño de aplicación en la presente investigación fue no experimental de corte transversal cuyo nivel de tipo explicativo, en vista que las variables en aplicación carecen de la manipulación intencional, más bien es analizado y estudiado mediante los hechos y fenómenos de la realidad. Además, el estudio es de alcance descriptivo correlacional, puesto que lo que se busca es establecer la magnitud de la relación de las dos variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es la colección de objetos involucrados en la indagación estadística, no necesariamente pueden ser personas, puede estar compuesta por cualquier tipo de elementos, es decir, la población puede estar concertada por personas o algún tipo de objeto. (Hernández y Mendoza, 2018). La presente pesquisa fue desarrollada en la Municipalidad Provincial de Arequipa, con una población de 450 colaboradores.

Muestra

Para la determinación de la muestra, el investigador tuvo que recurrir a una elección por conveniencia y de manera intencional conformada por 170 colaboradores. Una muestra por conveniencia es técnica no probabilística donde el investigador selecciona con cuantos participantes trabajar. El propósito es facilitar el trabajo de la persona que realiza la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión y exclusión de la muestra.

La población incluida para el estudio fueron trabajadores nombrados y contratados de las diferentes unidades orgánicas de la entidad municipal.

Las personas que no participaron del estudio fueron regidores, funcionarios y colaboradores que tuvieron vacaciones o descanso médico durante la aplicación de la encuesta.

Muestreo

Al seleccionar de manera aleatorio un elemento, se espera que estas tengan características similares a la población objetivo. El muestreo como proceso nos permite ahorrar recursos y al mismo tiempo obtener resultados similares a la ejecución de un artículo de población completo (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación se empleó el muestreo no probabilístico, la selección fue realizada por determinación del indagador.

3.6. Variables y operacionalización**Variable 1: Gestión municipal**

La gestión municipal comprende procesos que realizan los organismos públicos municipales, encaminadas al logro de objetivos y concesión de metas y resultados que se ha previsto en los planes, programas y proyectos, mediante la incorporación de recursos financieros, materiales y humanos.

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral se conceptualiza como el trabajo de calidad que realizan los colaboradores de una organización quienes aportan en tareas, funciones y/o obligaciones para la concesión de objetivos institucionales durante un determinado período de tiempo.

Tabla 1: Identificación de la variable gestión municipal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Gestión municipal	La gestión municipal va a formar parte de la política de desarrollo de los municipios locales formando parte del desarrollo organizacion al (GTZ, 2018).	La gestión municipal está enmarcada en las estrategias de planeación, organización, dirección y control inmersa en la estructura organizacion al respecto a la planificación de la misma.	Planeación municipal	Planes Programas Proyectos	Ordinal	1. Nunca
			Organización municipal	Delegación de autoridad Generación de confianza Asignación de responsabilidades		2. Casi nunca
			Dirección municipal	Liderazgo Motivación al colaborador Gestión del factor humano		3. A veces
			Control municipal	Control de la gestión Supervisión de las actividades Logro de las metas		4. Casi siempre
						5. Siempre

Tabla 2: Identificación de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el conjunto de resultados que una persona logra en el desempeño de sus funciones laborales, en función de los objetivos y metas establecidos por la organización en la que trabaja (Pardo del Val, 2014).	El desempeño laboral considera las funciones, responsabilidades y tareas que un individuo ha desarrollado en su labor, y se miden a razón de cuatro dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.	Calidad de trabajo	Cumplimiento de tareas	Ordinal	1. Nunca
				Tiempo otorgado		2. Casi nunca
				Preparación continua		3. A veces
			Responsabilidad	Actuación con eficacia y eficiencia		4. Casi siempre
				Resolución de problemas		5. Siempre
			Trabajo en equipo	Lealtad al equipo		
				Cooperación en actividades		
Compromiso institucional	Empatía					
	Satisfacción en el trabajo					
	Compromiso de continuidad					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La investigación se aplicó en base a la encuesta tomando en cuenta la técnica de recolección de datos de acuerdo a mis variables de estudio. El instrumento que se uso es el cuestionario a los servidores públicos constituido por 170 colaboradores que laboran en la Municipalidad del gobierno de Arequipa.

Hernández (2014) indicó que, los instrumentos son herramientas donde utiliza el

investigador para evaluar. De esta manera en el instrumento mencionado se procedió a reunir información.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Al respecto Hernández y Mendoza (2014) definieron que el cuestionario facilita como herramienta para la colección de los datos. Para medir la variable “gestión municipal” se empleó un cuestionario diseñado Conde (2014), conformado de 24 ítems dividido en 4 dimensiones: planificación municipal, organización municipal, dirección municipal y control municipal, con escala tipo Likert con 5 niveles, desde 1: Nunca, 2; Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. En tanto que para la variable desempeño laboral se empleó un cuestionario elaborado por Ecurra y Salas (2014), que cuenta con 20 ítems, con 4 dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, con escala de Likert con 5 escalas, donde, 1: Nunca, 2; Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre

3.7.3. Validación

Para validar los instrumentos se recurrió al juicio de expertos, dichos profesionales cuentan con el grado académico de doctor reconocidos por SUNEDU quienes revisaron, validaron y concluyeron que tienen utilidad los instrumentos de investigación.

Tabla 3*Validación de los instrumentos*

Experto	Gestión municipal	Desempeño laboral
	Opinión del experto	
Dr. Gonzalo Calderón Purihuaman	Tiene utilidad	Tiene utilidad
Dr. Wilfredo Montenegro Carrasco	Tiene utilidad	Tiene utilidad
Dr. Víctor Ricardo Flores Rivas	Tiene utilidad	Tiene utilidad
Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta	Tiene utilidad	Tiene utilidad
Dr. Adolfo Teodocio Moreno Trejo	Tiene utilidad	Tiene utilidad

Nota. Elaboración propia (2024).

3.7.4. Confiabilidad

Para la prueba de confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 participantes, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 4*Confiabilidad del cuestionario de gestión municipal*

Alfa Cronbach	Nº elementos
0.976	20

Nota. Confiabilidad del instrumento del cuestionario de la variable gestión municipal

Según la tabla se aprecia que Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.976, el cual indica que el cuestionario de gestión municipal posee una confiabilidad muy alta (Hernández et al, 2010).

Tabla 5*Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral*

Alfa Cronbach	Nº elementos
0.983	20

Nota. Confiabilidad del instrumento del cuestionario de la variable desempeño laboral

Según la tabla se aprecia que el valor de alfa de cron Bach es de 0.980, el cual indica que el cuestionario desempeño laboral posee una confiabilidad muy alta. (Hernández et al, 2010).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Luego del recojo de la data a través de las encuestas e instrumentos respectivos, se organizó la información en una base de datos Excel, posteriormente se trasladó los datos al programa SPSS-26, donde se realizaron los procesos respectivos para la parte descriptiva con tablas y gráficos estadísticos, y para el análisis inferencial se realizó la prueba de normalidad de los datos, lo cual determinó que la muestra no tenía distribución normal, por tanto para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de Rho de Spearman, que es la más apropiada para evaluar la correlación entre dos variables (Hernández et al, 2014). Como epílogo se realizó la interpretación y análisis de los resultados.

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos aplicados en la investigación están enmarcados bajo el contexto del comité de ética de la universidad manteniendo siempre la autoría intelectual de cada uno

de los autores citando adecuadamente las fuentes y referencias aplicadas manteniendo la protección de los intervinientes empleando honestidad científica en la elaboración de la misma, manteniendo la confidencialidad y anonimato en los instrumentos aplicados.

Al respecto cabe mencionar que el cuerpo académico de la Universidad Norbert Wiener practica principios éticos, relacionado a la integridad científica, consentimiento informado, protección de datos, publicación de resultados del estudio y cumplimiento con toda normativa de ética en la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

En el presente capítulo se demuestran la consecuencia posterior a la recolección y análisis de datos.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

A continuación, se presenta un análisis de los resultados; es importante señalar que los datos se organizaron en tablas y figuras. El objetivo de esta presentación es brindar una comprensión integral de la información procesada que se recopiló previamente con los dos instrumentos elegidos para el estudio.

Se utilizaron los siguientes criterios para determinar los niveles de "bueno" y "malo" en la estadística descriptiva de la variable gestión municipal:

Puntuaciones altas (bueno): una puntuación más alta en la variable indica un buen desempeño en los aspectos de la gestión municipal evaluados.

Bajas puntuaciones (malo): una puntuación baja indica problemas o deficiencias importantes en la gestión municipal.

Por otro lado, se utilizaron una variedad de criterios metodológicos para clasificar el nivel de desempeño laboral en categorías como deficiente, regular, eficiente en una estadística descriptiva.

Deficiente: Desempeño significativamente por debajo de las expectativas, caracterizado por no cumplir con los objetivos, ser ineficaz y producir resultados insatisfactorios.

Regular: Un desempeño aceptable que cumple parcialmente con los objetivos, produce resultados que son ligeramente inferiores a lo esperado o son similares a la media.

Eficiente: cumplimiento completo, superación de metas, alta efectividad o superación de expectativas.

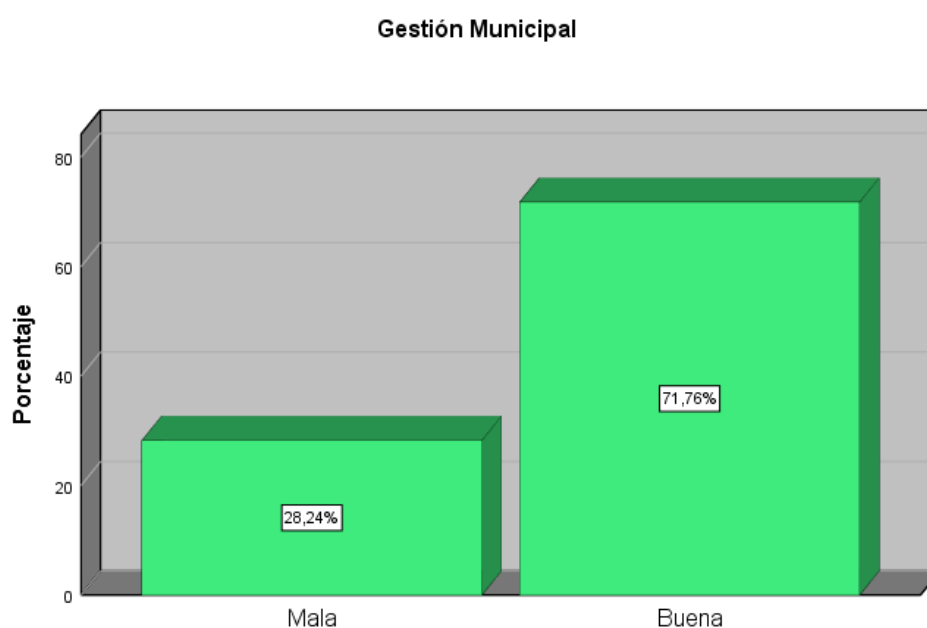
Nivel de la variable Gestión Municipal

Tabla 6

Análisis descriptivo de la VI Gestión Municipal

	Trabajadores	Porcentaje
Mala	48	28.24%
Buena	122	71.76%
Total	170	100

Figura 4



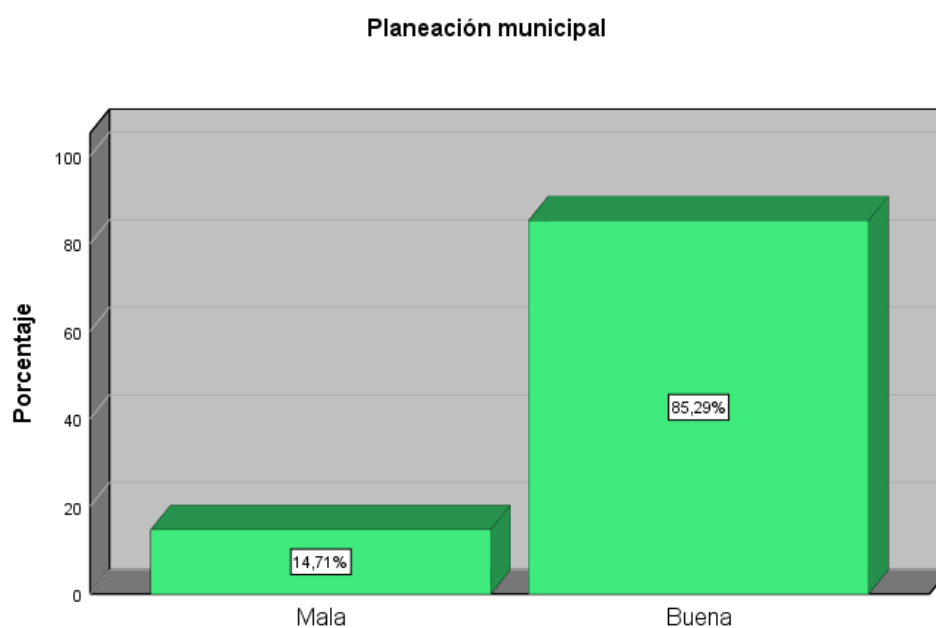
De la tabla 6 y figura 4 se muestran los resultados de la gestión municipal de la entidad pública local de Arequipa, se observa que el 28,24% de los trabajadores encuestados consideran como mala la gestión municipal y el 71,76% consideran como buena la gestión municipal.

Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión 1 Planeación municipal

	Trabajadores	Porcentaje
Mala	25	14.71%
Buena	145	85.29%
Total	170	100

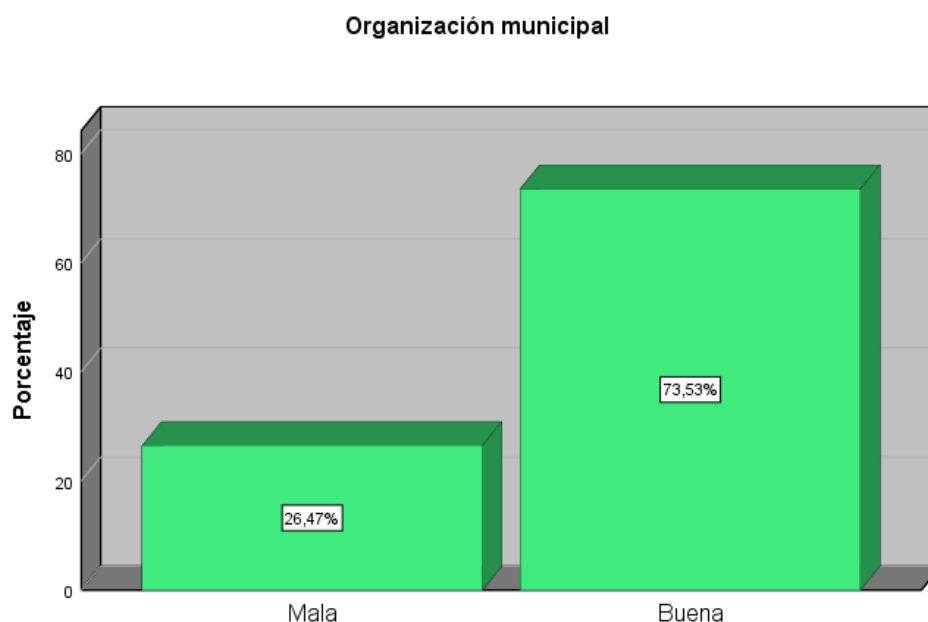
Figura 5



En la tabla 7 y figura 5, se muestran los resultados de la dimensión planeación municipal de la entidad pública local de Arequipa, con respecto a lo mencionado la escala buena ha obtenido el más alto valor de 145 respuestas, representando el 85,29%, seguido de mala con 25 respuestas que representa el 14,71%.

Tabla 8*Análisis descriptivo de la dimensión 2 Organización municipal*

	Trabajadores	Porcentaje
Mala	45	26.47%
Buena	125	73.53%
Total	170	100

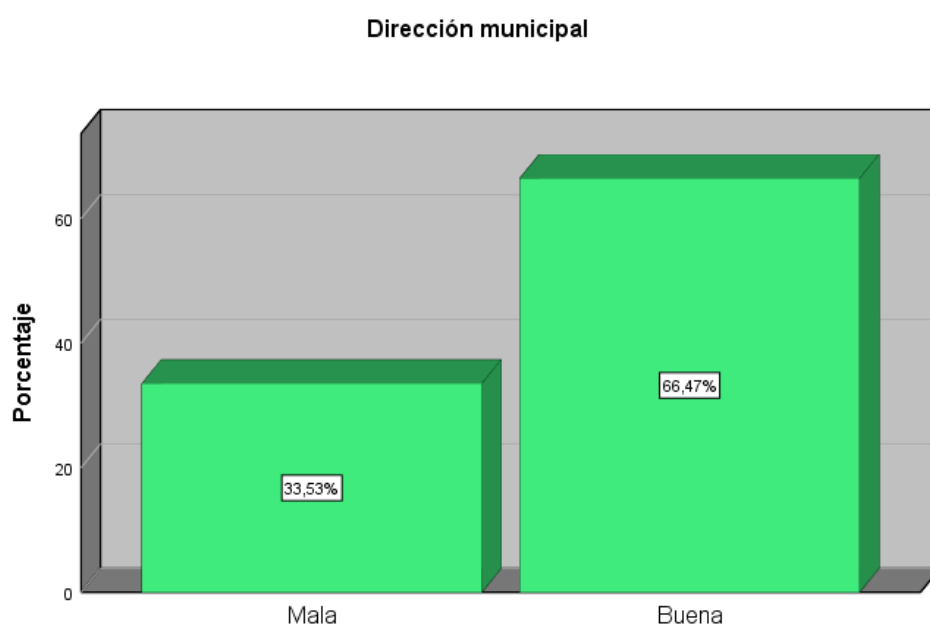
Figura 6

En la tabla 8 y figura 6, se muestran los resultados de la dimensión organización municipal de la entidad pública local de Arequipa, con respecto a lo mencionado la escala buena ha obtenido el más alto valor de 125 respuestas, representando el 73,53%, seguido de mala con 45 respuestas que representa el 26,47%.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión 3 Dirección municipal

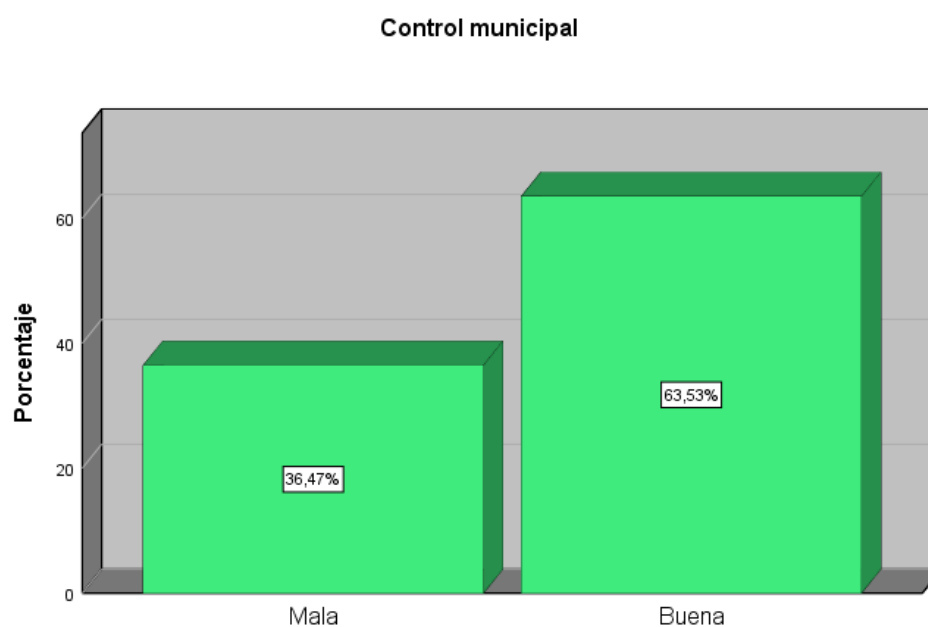
	Trabajadores	Porcentaje
Mala	57	33.53%
Buena	113	66.47%
Total	170	100

Figura 7

En la tabla 9 y figura 7, se muestran los resultados de la dimensión dirección municipal de la entidad pública local de Arequipa, con respecto a lo mencionado, la escala buena ha obtenido el más alto valor de 113 respuestas, representando el 66,47%, seguido de mala con 57 respuestas que representa el 33,53%.

Tabla 10*Análisis descriptivo de la dimensión 4 Control municipal*

	Trabajadores	Porcentaje
Mala	62	36.47%
Buena	108	63.53%
Total	170	100

Figura 8

En la tabla 10 y figura 8, se muestran los resultados de la dimensión control municipal de la entidad pública local de Arequipa, con respecto a lo mencionado, la escala buena ha obtenido el más alto valor de 108 respuestas, representando el 63,53%, seguido de mala con 62 respuestas que representa el 36,47%.

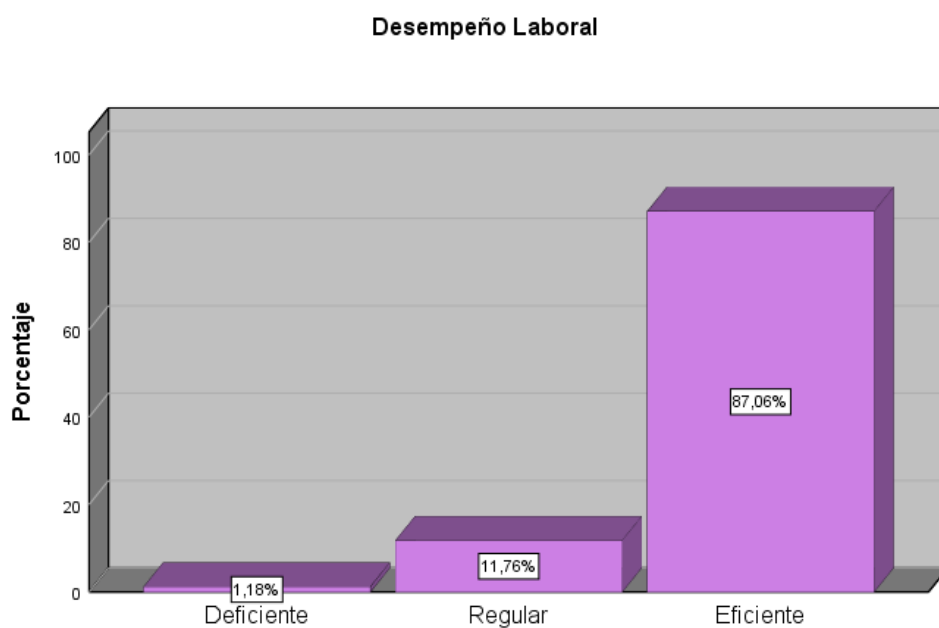
Nivel de la variable Desempeño Laboral

Tabla 11

Análisis descriptivo de la V2 Desempeño Laboral

	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	2	1.18%
Regular	20	11.76%
Eficiente	148	87.06%
Total	170	100

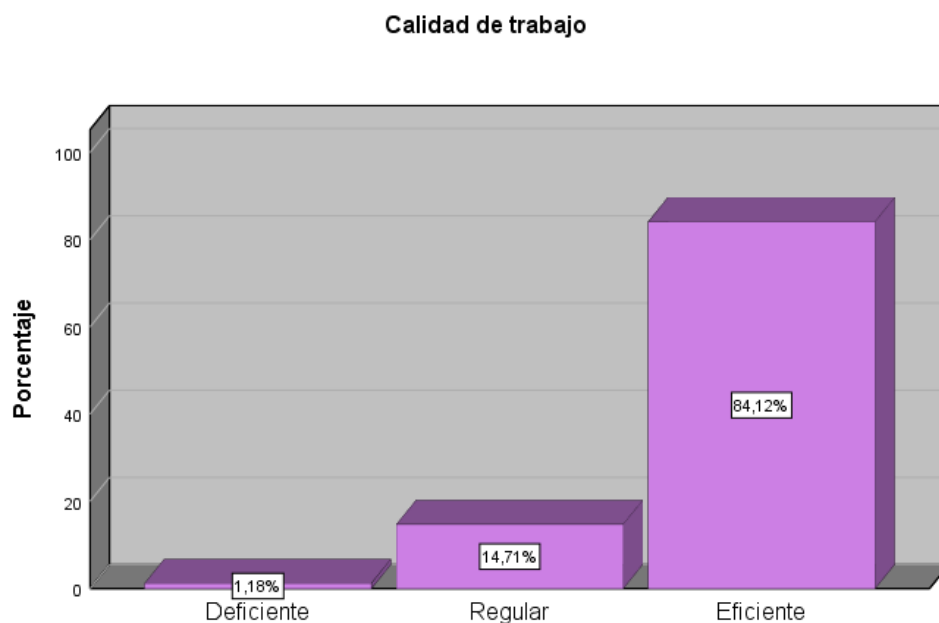
Figura 9



En la tabla 11 y figura 9 se muestran los resultados del desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública local de Arequipa; donde el menor porcentaje promedio de los colaboradores encuestados se encuentran en un nivel deficiente con un 1.18%, seguidamente con un porcentaje promedio de 11.76% de encuestados se encuentran en un nivel regular y con el mayor porcentaje del 87.06% de los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión 1 Calidad de trabajo*

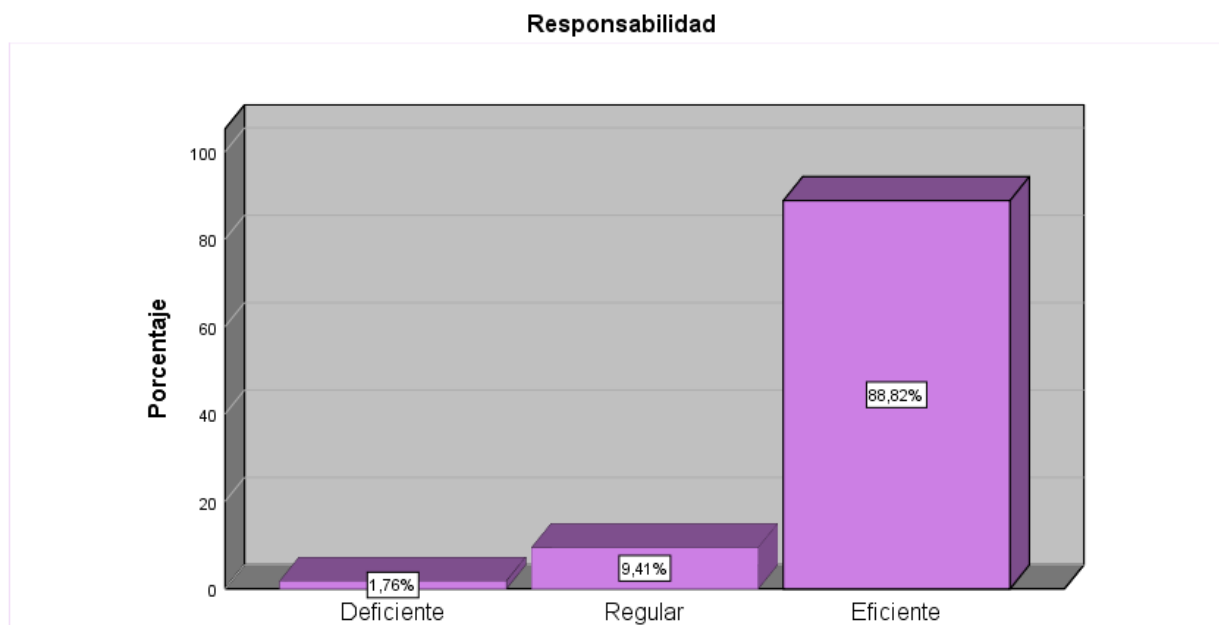
	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	2	1.18%
Regular	25	14.71%
Eficiente	143	84.12%
Total	170	100

Figura 10

En la tabla 12 y figura 10, se muestran los resultados del desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa con relación a la dimensión calidad de trabajo, el menor porcentaje promedio de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel deficiente con un 1.18%, seguidamente con un porcentaje promedio de 14.71% de encuestados se encuentran en un nivel regular y con el mayor porcentaje del 84.12% de los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la dimensión 2 Responsabilidad*

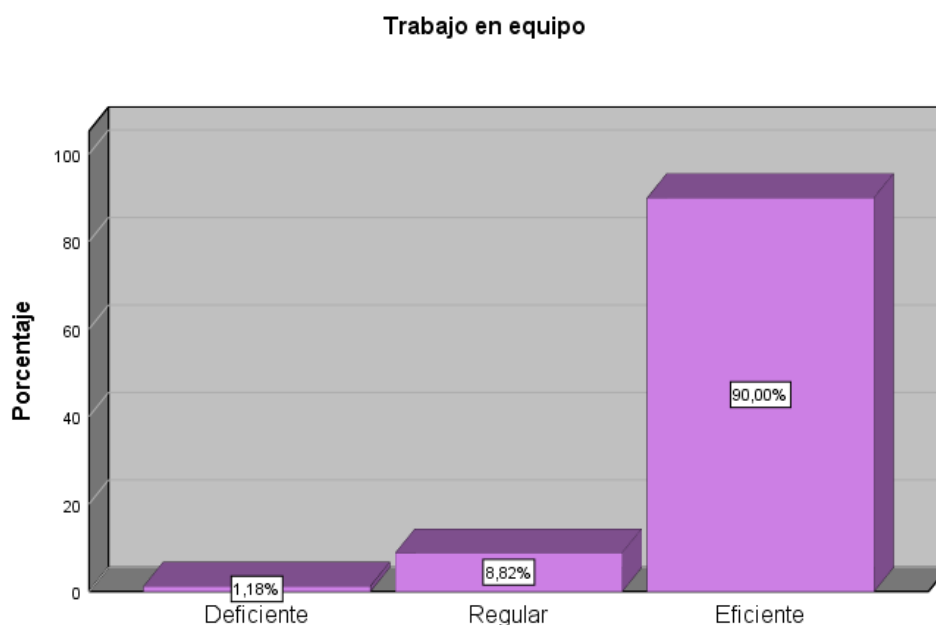
	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	3	1.76%
Regular	16	9.41%
Eficiente	151	88.82%
Total	170	100

Figura 11

En la tabla 13 y figura 11, se muestran los resultados del desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa con relación a la dimensión responsabilidad, el menor porcentaje promedio de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel deficiente con un 1.76%, seguidamente con un porcentaje promedio de 9.41% de encuestados se encuentran en un nivel regular y con el mayor porcentaje del 88.82% de los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la dimensión 3 Trabajo de equipo*

	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	2	1.18%
Regular	15	8.82%
Eficiente	153	90.00%
Total	170	100

Figura 12

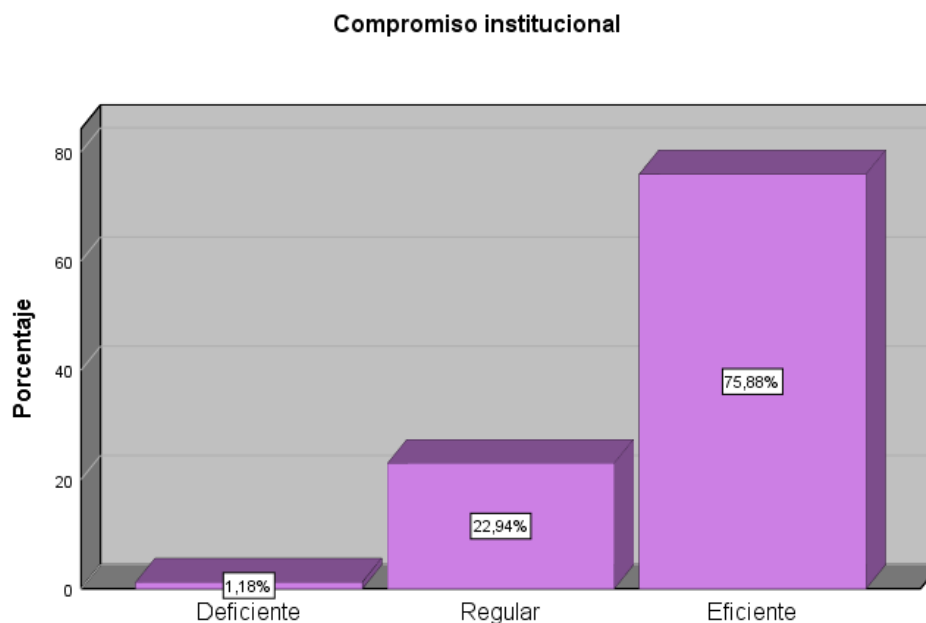
En la tabla 14 y figura 12, se muestran los resultados del desempeño laboral de los de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa con relación a la dimensión trabajo en equipo, el menor porcentaje promedio de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel deficiente con un 1.18%, seguidamente con un porcentaje promedio de 8.82% de encuestados se encuentran en un nivel regular y con el mayor porcentaje del 90.00% de los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión 4 Compromiso institucional

	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	2	1.18%
Regular	39	22.94%
Eficiente	129	75.88%
Total	170	100

Figura 13



En la tabla 15 y figura 13, se muestran los resultados del desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa con relación a la dimensión compromiso institucional, el menor porcentaje promedio de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel deficiente con un 1.18%, seguidamente con un porcentaje promedio de 22.94% de encuestados se encuentran en un nivel regular y con el mayor porcentaje del 75.88% de los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Para el análisis inferencial se aplicaron la prueba de normalidad y Kolmogórov-Smirnov para determinar si tiene distribución normal la data, la muestra excede a 50 colaboradores.

4.1.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 16

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión Municipal	,089	170	,002	,958	170	,001
D1V1: Planeación municipal	,100	170	,000	,927	170	,057
D2V1: Organizaron municipal	,088	170	,003	,889	170	,030
D3V1: Dirección municipal	,115	170	,000	,872	170	,000
D4V1: Control municipal	,104	170	,000	,929	170	,000
Variable 2: Desempeño laboral	,093	170	,000	,929	170	,000
D1V2: Calidad de trabajo	,140	170	,000	,915	170	,000
D2V2: Responsabilidad	,155	170	,000	,893	170	,000
D3V2: Trabajo en equipo	,148	170	,000	,969	170	,000
D4V2: Compromiso institucional	,128	170	,000	,595	170	,000

Nota. Información obtenida del procesamiento estadístico en el software SPSS V. 26

La tabla 16 muestra la Variable 1: Gestión Municipal y sus dimensiones: Planeación municipal, Organizaron municipal, Dirección municipal y Control municipal; y la Variable 2: Desempeño laboral y sus dimensiones: Calidad de trabajo, Responsabilidad, Trabajo en equipo y Compromiso institucional; las cuales, bajo una prueba de normalidad, a través del programa estadístico SPSS V.21 con la estadística Kolmogorov se obtuvo un resultado no paramétrico. Debido al valor obtenido, representando un Sig.

menor a 0.05, se determina una prueba no normal. Según lo descrito por Galindo (2020), cuando la prueba haya resultado no paramétrica, será el coeficiente de Rho Spearman a utilizar.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Ha: La gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Tabla 17

Prueba de Spearman para el contraste de la correlación entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.

		Variable 1	Variable 2
Rho de	Variable 1: Gestión municipal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 170
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,826* ,000 170
Spearman			,826** 1,000 .
			170

En la tabla 17, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se ha identificado que el p valor = 0,000 < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Asimismo, el coeficiente de rho $p=0,826^{**}$ el cual determina que es la relación es positiva alta.

4.1.2.3. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho. La planeación municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Ha: La planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Tabla 18

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la Dimensión planeación municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.

			Desempeño laboral
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	,725**
Spearman	planeación	Sig. (bilateral)	,000
	municipal	N	170

En la tabla 18, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 1. Se ha identificado que el p valor = $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la Dimensión planeación municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.

Asimismo, el coeficiente d

e rho $p=0,725^{**}$ el cual determina que la relación es positiva alta.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho. La organización municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Ha: La organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Tabla 19

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la Dimensión organización municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.

			Desempeño laboral
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	,823**
Spearman	organización	Sig. (bilateral)	,000
	municipal	N	170

En la tabla 19, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 2. Se ha identificado que el p valor = $0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la Dimensión organización municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Asimismo, el coeficiente de rho $p=0,823^{**}$ el cual determina que la relación es positiva alta.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho. La dirección municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Ha: La dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Tabla 20

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la Dimensión dirección municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.

			Desempeño laboral
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	,729**
Spearman	dirección	Sig. (bilateral)	,000
	municipal	N	170

En la tabla 20, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 3. Se ha identificado que el p valor = $0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la Dimensión dirección municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Asimismo, el coeficiente de rho $p=0,729^{**}$ el cual determina que la relación es positiva alta.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho. El control municipal no tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Ha: El control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo del estado local de Arequipa, 2023.

Tabla 21

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la Dimensión control municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.

			Desempeño laboral
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	,820**
Spearman	control	Sig. (bilateral)	,000
	municipal	N	170

En la tabla 21, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 4. Se ha identificado que el p valor = $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la Dimensión control municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Asimismo, el coeficiente de rho $p=0,820^{**}$ el cual determina que la relación es positiva alta.

4.1.3. Discusión de resultados

La pesquisa planteó como propósito determinar si existía correlación entre la gestión municipal con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023, la consecuencia del análisis estadístico arrojaron una significancia de $0.000 < 0.05$, demostrando que existe una correlación significativa entre las variables y que además la correlación tiene un alto grado y es positivo, pues el coeficiente $\rho = 0.826$, en ese sentido para subir el nivel de la gestión municipal, se debe promover una mayor eficiencia del desempeño laboral. Así también a nivel descriptivo mostraron que el 71.76% de los servidores públicos perciben que la gestión municipal es buena, mientras que el 87,06 afirmaron que el desempeño laboral es eficiente. La gestión municipal es importante para la satisfacción de los ciudadanos y tiene una relación estrecha con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad local. Los resultados encontrados se asemejan a lo hallado por Castillo (2022) donde concluyo que existe una alta relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en una gerencia de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022. Al respecto Monja (2021) determino que existe una alta relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral del gobierno local de Nuevo Chimbote (región Ancash). En la misma línea Sánchez (2021) concluyo que existe una relación alta entre la gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota – 2021. Finalmente, Carrillo y Guevara (2019) discrepo con los resultados del presente estudio, el autor infirió que, al encontrar poca motivación del personal, ellos tienen un bajo nivel de rendimiento laboral.

Como objetivo específico 1 se planteó determinar de qué manera la gestión municipal en su dimensión la planeación municipal se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Producto del

diagnóstico estadístico se obtuvo que en efecto existe una correlación significativa entre la planeación municipal y el desempeño laboral al obtener una significancia de $0.000 < 0.05$, además que el grado de correlación era positiva y muy buena con una $\rho = 0.725$, es decir esto permite inferir que a mayor planificación municipal generará mejores resultados en el desempeño laboral de los servidores públicos. Referente a la parte descriptiva se encontró que 85.29% de los servidores públicos encuestados indicaron que la planeación municipal es buena y el desempeño laboral eficiente. Por tanto, consideramos que la entidad gubernamental debe seguir promoviendo nuevos planes, programas y proyectos de desarrollo local para la satisfacción de los colaboradores y pobladores de la localidad. En relación a esto, Tapia, Muñoz y Trelles (2022) que la planificación y liderazgo son elementos que inciden positivamente en la eficacia de la gestión pública. Al respecto, Duque (2021), menciona que la planificación es un proceso que facilita la coordinación de las acciones y garantiza que se consideren las implicaciones futuras de las decisiones actuales. En esa misma línea, Escobar y Romo (2019) indicó que el objetivo de la planificación es dinamizar las acciones a corto, mediano y largo plazo, lo que se traduce en una mayor eficiencia y capacidad de adaptación para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno local.

En este sentido encontramos que nuestros resultados concuerdan con los resultados del estudio de Restrepo et al. (2020), donde la planificación municipal permite abordar de manera oportuna diversas necesidades tanto internas como externas que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del municipio.

Referente al objetivo específico 2, estuvo focalizado a evaluar cómo es la correlación entre la gestión municipal en su dimensión organización municipal con el

desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Como consecuencia de la prueba de hipótesis se llegó a obtener que, si hay una correlación significativa entre la organización municipal con el desempeño laboral de los servidores públicos, pues se calculó la significancia con valor de $0.000 < 0.05$ que así lo confirma, y además un coeficiente $\rho = 0.823$, que afirma que la correlación es positiva y buena, lo que permite inferir que a medida que se eleva el nivel de la organización municipal, mejor será el desempeño laboral. Asimismo, se encontró que 73.53% de los colaboradores encuestados percibía que la organización municipal era buena y el desempeño laboral era eficiente. Como vemos es muy importante que la organización municipal tenga definido la estructura organizacional para la distribución óptima de funciones, tareas y obligaciones para los colaboradores de la institución. En relación a esto Quevedo (2020), menciona que la organización municipal se caracteriza como un sistema de funciones en el que cada miembro desempeña un rol específico, y la efectividad de la organización depende de la capacidad y desempeño de cada uno de sus integrantes, los cuales están interconectados de manera interdependiente. En esa misma línea Ormazábal et al. (2020), indicó que la organización municipal se refiere a la estructura, funciones y operaciones de un municipio, que es una entidad de gobierno local a nivel de una ciudad, pueblo o área geográfica específica.

Los resultados guardan cierta relación con lo encontrado por Tobar (2022) donde la gestión municipal puede constituirse en un factor causal del desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, el cual fue determinar la relación de la gestión municipal en su dimensión dirección municipal con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Posterior a la contrastación

de hipótesis se pudo confirmar con evidencia estadística la existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio, dado que se obtuvo una significancia de un valor de $0.000 < 0.05$, además dicha correlación se daba en un grado alto y era directa o positiva, pues se calculó un $\rho = 0.729$, en ese sentido mientras más buena sea la dirección municipal, mayor será eficiente el desempeño laboral. En cuanto a los resultados a nivel descriptivo se encontró que 60.47% de servidores públicos perciben que la dirección municipal es de nivel bueno y el desempeño laboral es eficiente. Por tanto, consideramos que la dirección municipal tiene una función muy importante en el liderazgo sostenido de entidad gubernamental para un buen desempeño laboral de los colaboradores. Al respecto Díaz y Delgado (2020) afirmaron que, la dirección municipal se refiere al proceso de gestión y toma de decisiones en el ámbito de una municipalidad. Asimismo, Bautista y Delgado, (2020). Mencionaron que la eficiencia y la adaptación efectiva al entorno son objetivos clave en la gestión municipal, con el fin de mejorar la calidad de vida de la comunidad local.

Lo hallado guarda similitud con el estudio de Nakabuye (2021) Los resultados del estudio permitieron correlaciones positivas entre junta directiva y el desempeño de los colaboradores en una institución.

Por último, tenemos al objetivo específico 4, el cual fue establecer la relación de la gestión municipal en su dimensión control municipal con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Posterior a la contrastación de hipótesis se pudo confirmar con evidencia estadística la existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio, dado que se obtuvo una significancia de un valor de $0.000 < 0.05$, además que el grado de relación era positiva y muy buena con una

$\rho = 0.820$, es decir esto permite inferir que a mayor control municipal generará mejores resultados en el desempeño laboral. Referente a la parte descriptiva se encontró que 63.53% de los servidores públicos encuestados manifestaron que el control municipal es bueno y el desempeño laboral eficiente. Por tanto, consideramos que la entidad gubernamental debe seguir realizando auditorias frecuentes y de esta manera obtener la satisfacción de los colaboradores de la entidad. En relación a esto, Pereyra, (2019) señaló que, el "control municipal" se refiere a la implementación de políticas de integridad y sistemas de control interno eficientes en el ámbito de la administración local. De la misma manera Chávez (2020), indico que el control municipal permite emitir recomendaciones pertinentes para corregir deficiencias y mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión municipal.

Los resultados guardan cierta relación con lo encontrado por Según Vásquez (2021), donde el control municipal es una disciplina integral aplicada en el ámbito de la administración local, que tiene como propósito la implementación de instrumentos, técnicas y medidas pertinentes para supervisar y regular las actividades de la municipalidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: se pudo determinar que la gestión municipal tiene relación significativa y directa con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023 ($\rho = 0.826$, $p = 0.000 < 0,05$), es decir cuando la gestión municipal es buena, el desempeño laboral es eficiente.

Segunda: se determinó que existe una relación significativa y directa entre la gestión municipal en su dimensión planeación municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023 ($\rho = 0.725$, $p = 0.000 < 0.05$); es decir una buena planeación municipal, genera un eficiente desempeño laboral de los servidores públicos.

Tercera: se confirmó la existencia de una relación significativa y directa entre la gestión municipal en su dimensión organización municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023 ($\rho = 0.823$, $p = 0.000 < 0.05$); lo que permite afirmar que una buena organización municipal ocasionará un eficiente desempeño laboral de los servidores públicos.

Cuarta: se pudo determinar que existe una relación significativa y directa entre la gestión municipal en su dimensión dirección municipal y el desempeño laboral de los

colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023 ($\rho = 0.729$, $p = 0.000 < 0.05$); esto confirma que un alto nivel de dirección municipal genera un eficiente desempeño laboral de los servidores públicos.

Quinta: se pudo determinar que existe una relación significativa y directa entre la gestión municipal en su dimensión control municipal y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023 ($\rho = 0.820$, $p = 0.000 < 0.05$); esto confirma que un alto nivel de control municipal genera un eficiente desempeño laboral de los servidores públicos.

5.2. Recomendaciones

- Desde la concepción de la gestión municipal, se recomienda fortalecer la administración municipal mediante la constante capacitación y desarrollo de capacidades y habilidades de los servidores públicos para la consecución de metas y objetivos institucionales, de esta manera el desempeño laboral de los colaboradores será eficiente para brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.
- Para fortalecer la planeación municipal, se recomienda involucrar a todos los servidores públicos de las distintas áreas de la institución en la formulación de planes, programas y proyectos de desarrollo local mediante la participación en la definición de la visión, misión, metas y objetivos, fomentando así un sentido de pertenencia y compromiso con los resultados.
- Se recomienda fortalecer esfuerzos de los funcionarios municipales y los responsables de cada unidad en redefinir la estructura organizativa y los procesos internos de acuerdo a las nuevas tendencias del mercado. Para conseguir, es

esencial llevar a cabo un diagnóstico de la estructura existente y realizar ajustes estratégicos que definan claramente las responsabilidades y roles de los miembros de los servidores públicos.

- En relación a la dirección municipal, se sugiere fortalecer a los líderes de cada área para que adopten estilos de liderazgo situacional. Este enfoque de liderazgo implica actuar de acuerdo a la situación o problema que se presente en la organización. Los líderes situacionales tienen a su cargo equipos consolidados integrados por personas con habilidades distintas, tales como la empatía, trabajo en equipo y comunicación, esto contribuye a un desempeño laboral eficiente y compromiso por parte de los servidores públicos.

- Para fortalecer el control municipal, se aconseja adoptar sistemas de control modernos traducidos en normas, políticas, actividades, métodos y procedimientos, cuyo objetivo debe ser minimizar riesgos financieros, materiales y humanos, así salvaguardar los recursos públicos. Asimismo, el control municipal sirve como retroalimentación para monitorear, evaluar y recomendar mayor eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos.

REFERENCIAS

- Alatrística Oblitas, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Álvarez Indacochea., B., Alfonso Porraspita, D., y Indacochea Ganchozo, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643*, 9(2), 147–158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Álvarez Ríos, N., y Delgado Bardales, J. M. (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
- Arraiza, E. (2019). *Manual de gestión municipal*. Konrad Adenauer Stiftung. https://centromunicipal.org.ar/wp-content/uploads/2019/08/manual-de-la-gestion_2019_FINAL-1.pdf
- Arteaga, P. (2023). *Gestión municipal y desempeño laboral en una Municipalidad distrital de Ica, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122564/Arteaga_HP_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bautista, J., y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Borgeaud-Garciandía, N. (2020). Cuidado y responsabilidad. *Estudios Avanzados*, 34(98), 41–56. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.004>
- Carpio, M. (2020). *Gestión municipal y su relación en la satisfacción de la ciudadanía del Cantón Baba, provincia de Los Ríos – Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42762>
- Casiano, D., y Cueva, E. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *Academo (Asunción)*, 7(2), 157-165. <https://doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. (2020). *Así es la lógica de la corrupción en municipios, según estudio*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/donde-ataca-mas-la-corrupcion-en-colombia-451942>
- Chavez, A. (2020). *El control interno y la gestión del área de tesorería en la municipalidad distrital de Condebamba*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51638>
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad

de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., y Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287.

doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>.<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>

Consejo de Defensa del Estado. (2023). *CORRUPCIÓN MUNICIPAL: QUEDA BASURA BAJO LA ALFOMBRA*. Recuperado de <https://bh-compliance.com/es/opinions/corrupcion-municipal-queda-basura-bajo-la-alfombra/>

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Díaz-Canel Bermúdez, M., y Delgado Fernández, M. (2020). Modelo de gestión del gobierno orientado a la innovación. *Revista Cubana De Administración Pública Y Empresarial*, 4(3), 300–321. Recuperado a partir de <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/14>

Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. *Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado en 15 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=en.

- Duque Agudelo, A. (2021). Propuesta de planeación estratégica para la mueblería créditos la 14 del municipio de Cartago, Valle del Cauca. Universidad del Valle. <https://hdl.handle.net/10893/24394>
- Escobar, R., y Romo, M. (2019). Los instrumentos de planeación local y la prevención de desastres: un análisis de gestión ambiental transversal en Mexicali, Baja California. *Revista iberoamericana de estudios municipales*, (20), 113-147. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-17902019000200113>
- 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 Abab del Cusco]. Repositorio UNSAAC. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4093>
- Herrera Redón, M. T. (2023). El principio de subsidiariedad y la responsabilidad laboral en México. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 15(1), 133-158. <https://www.redalyc.org/journal/4315/431574100005/html/>
- Huaynate, A. (2017). *La gestión municipal y la seguridad ciudadana en el distrito de Lince, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6367/Huaynate_PA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado Guevara, M. O. V., Auris Ñañez, M. A. F., y Rubio Castelli, M. R. R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. *República de Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3692-3709. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., y Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud

pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85. Recuperado en 14 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es.

Loli, L. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral post pandemia en una entidad pública peruana, 2022*, [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115563>

Matabanchoy-Tulcán SM, Álvarez-Pabón KM, Riobamba-Jiménez OD. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud.* 2019;21(2):176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mendoza, J., & Castillo, R. (2018). Capacitación y desempeño laboral en las municipalidades distritales del Perú. *Revista de Administración Pública*, 45(2), 123-145.

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2), 1-29. <https://scholar.archive.org/work/4lw5ylrx7bbczfuhfl5gt66giy/access/wayback/http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/download/7/7>

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. (2020). *Ministerio de Economía enumera consecuencias de la falta de aprobación de límites urbanos en los municipios*. Recuperado de <https://mepyd.gob.do/ministerio-economia-enumera-consecuencias-la-falta-aprobacion-limites-urbanos-los-municipios/>

Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7, 1-11.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>

Oficina Nacional de Estadísticas e Información. (2021). *Falta de transparencia financiera: el oscuro túnel del lavado de dinero en Cuba*. Recuperado de https://diariodecuba.com/economia/1635332493_35108.html

Ormaza-Rodríguez, S. M., Reyes-Reinoso, J. R., Cepeda-Luna, F. E., y Torres-Palacios, M. M. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 600–621. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>

Paredes, M. (2020). Impacto de la rotación de autoridades en la gestión municipal en Perú. *Gestión Municipal y Desarrollo Local*, 12(3), 87-102.

Pereyra, I. (2019). *La transparencia y el control interno en el sector público. El caso del municipio de Monte Cristo (Provincia de Córdoba)*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio UNC. <http://hdl.handle.net/11086/14397>

Quevedo, A. (2020). *Organización municipal y calidad de los servicios públicos en el distrito de Morales, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52674>

Quezada-Rodríguez, M., Torres-Palacios, M., Quevedo Barros, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5, 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-

[66552020000100239&lng=es&tlng=es](https://doi.org/10.66552020000100239&lng=es&tlng=es).

- Ramírez, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Restrepo, O., Molina, C., Catano, P. y Pabón, L. (2020). El derecho a la alimentación adecuada en la planeación municipal en contextos de pandemia: defensas del derecho en el territorio. *Opin. jurid.* [online]. 2020, vol.19, n.spe40. Epub Sep 17, 2021. ISSN 1692-2530. <https://doi.org/10.22395/ojum.v19n40a6> .
- Ríos, L., & Huamán, E. (2019). Descentralización y fortalecimiento institucional en las municipalidades peruanas. *Revista de Ciencia Política*, 34(1), 45-67.
- Rodríguez-Marulanda, K. P.; Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160n87.2019.2452>
- Sánchez Ortega, J. A., Rivas Rivadeneira, R., Echaiz Rodas, C. A., y Hidalgo Romero, I. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía. *Journal of the Academy*, (6), 66-88. <https://doi.org/10.47058/joa6.5>
- Secretaría de Gobernación. (s.f). *Información básica sobre administración y gobierno municipal*. Instituto Nacional para el federalismo y el Desarrollo Municipal. <https://dhls.hegoa.ehu.eus/documents/4857>
- Silva, D. (2020). *Presupuesto participativo, desempeño laboral y su incidencia en la Gestión municipal de la Municipalidad de La Molina, 2020*, [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7019>

- Tinoco, A. (2016). *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*. [tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/966/IIND%20TINOCO_RA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 22(6), 146 – 155. <http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/2102>
- Torres, J. y Quijaite, P. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad María Auxiliadora]. Repositorio Institucional UMA. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/197>
- Vásquez, C. (2021). Incidencia del control interno en la gestión municipal de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo, Perú. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(1),65-75. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3410>
- Vicencio, H. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82445>
- Villanueva, S. (2021). Corrupción y su impacto en el desempeño laboral en las municipalidades de Perú. *Estudios de Administración Pública*, 51(4), 211-229.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Gestión municipal y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Enfoque
¿De qué manera la gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023?	Determinar de qué manera la gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.	La gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.	Gestión municipal Dimensiones Planeación municipal Organización municipal	Cuantitativo Tipo Aplicada Método Hipotético deductivo Diseño No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dirección municipal	Nivel
¿De qué manera la planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023?	Determinar de qué manera la planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.	La planeación municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.	Control municipal	Correlacional
¿De qué manera la organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023?	Determinar de qué manera la organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.	La organización municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.	Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones Calidad de trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo	Población 450 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Arequipa Muestra 170 Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario

<p>¿De qué manera la dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023?</p> <p>¿De qué manera el control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera la dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera el control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.</p>	<p>La dirección municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.</p> <p>El control municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023.</p>	<p>Compromiso institucional</p>
---	---	---	---------------------------------

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL

Estimados, el presente documento tiene como finalidad recoger información para conocer los niveles de la Gestión Municipal de una entidad pública local de Arequipa, 2023, esta información será tratado solo con fines académicos, el desarrollo del cuestionario es anónimo, por ello recomiendo la veracidad en sus respuestas. Asimismo, cada pregunta tiene diversas opciones de respuesta donde deberá marcar solo uno de ellos de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

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

N°	Items	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planeación Municipal					
01	¿Considera que la MPA tiene planes a corto, mediano y largo plazo para un desarrollo integral de la localidad?					
02	¿Cree que la MPA con un plan estratégico institucional puede mejorar la calidad de vida de los ciudadanos?					
03	¿Conoce los programas de los planes de gestión municipal de la MPA?					
04	¿La MPA socializa los programas de gestión municipal con los dirigentes vecinales?					
05	¿La MPA formula proyectos sostenibles para el desarrollo de la provincia?					
06	¿Los proyectos de la MPA son ejecutados según el criterio del presupuesto por resultados?					
	Dimensión 2: Organización Municipal					
07	¿Los directivos de la MPA realizan delegación de autoridad a los trabajadores respetando el manual de organización funciones?					
08	¿El personal de la MPA se siente a gusto con la delegación de autoridad de los directivos?					

09	¿Los directivos de la MPA realizan generación de confianza con los trabajadores de la municipalidad?					
10	¿En la MPA los colaboradores promueven generación de confianza entre los demás equipos de trabajo?					
11	¿En la MPA los funcionarios realizan asignación de responsabilidades a los colaboradores de acuerdo a la formación universitaria y/o técnica?					
12	¿Los directivos de la MPA fomentan la asignación de responsabilidades de acuerdo a las capacidades de los colaboradores?					
Dimensión 3: Dirección Municipal						
13	¿La MPA tiene liderazgo en la gestión municipal?					
14	¿Los servidores públicos de la MPA aplican liderazgo participativo con los trabajadores y ciudadanos?					
15	¿Los directivos de la MPA motivan a los trabajadores fomentando la formación continua?					
16	¿El personal de la MPA se sienten motivados y bien remunerados al realizar su trabajo?					
17	¿La gerencia de la MPA realiza gestión del factor humano en los trabajadores respetando las normas internas?					
18	¿Considera que los colaboradores de la MPA son tratados con cordialidad y amabilidad?					
Dimensión 4: Control Municipal						
19	¿La oficina de control interno de la MPA realiza el monitoreo del cumplimiento de las diferentes áreas del gobierno local?					
20	¿Considera que la MPA realiza el control de la gestión de las diferentes oficinas de manera frecuente o cotidiana?					
21	¿Considera que la MPA efectúa el control de tareas y obligaciones del cumplimiento de los colaboradores?					

22	¿La MPA realiza evaluaciones mensual o bimensual del desempeño de los colaboradores?					
23	¿Considera que la MPA difunde el logro de los resultados a los ciudadanos?					
24	¿Considera que la MPA brinda retroalimentación de las debilidades del logro de las metas institucionales?					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones: Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información a fin de conocer los niveles del Desempeño Laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023, 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	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Items	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Calidad de Trabajo					
01	Realizo cumplimiento de tareas y obligaciones con responsabilidad en mi trabajo.					
02	Realizo mi trabajo con dedicación y esmero para cumplir los objetivos institucionales.					
03	Ejecuto tareas y funciones respetando el tiempo asignado por mi jefe superior.					
04	Cumplo mi labor en situaciones de emergencia en el menor tiempo posible.					
05	Asisto a capacitaciones para potenciar mi capacidad y logro de objetivos personales.					
06	Realizo preparación continua en mi especialidad mediante capacitaciones en instituciones académicas.					
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad					
07	Actúo con eficacia y eficiencia las labores encomendadas por mi jefe.					
08	Realizo mis labores de acuerdo a los objetivos y metas de la institución.					
09	Tengo capacidad de resolver los problemas en mi área y brindar una solución inteligente.					
10	Ejecuto solución inmediata a los problemas que se presentan en mi trabajo.					
	Dimensión 3: Trabajo en Equipo					
11	Colaboro con lealtad a mi equipo de trabajo para lograr las metas de mi área.					
12	Muestro una actitud positiva cuando realizo encargos asignadas por mis superiores.					

13	Contribuyo en la cooperación de actividades de las demás áreas del gobierno local.					
14	Estoy familiarizado con el manual de organización de funciones de la municipalidad.					
15	Trabajo en armonía con mis compañeros sin ningún tipo de discriminación.					
16	Fomento un grato ambiente de trabajo donde todos mis compañeros se sienten a gusto.					
	Dimensión 4: Compromiso Institucional					
17	Considero que las labores que realizo en mi trabajo me generan satisfacción.					
18	Siento orgullo por el liderazgo y posicionamiento de mi área de trabajo.					
19	Valoro y respeto los pensamientos de mis compañeros de trabajo.					
20	Siento identificación con los valores y filosofía de la institución.					

Anexo: 3: Validez del instrumento

EXPERTO 1:

- 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.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gonzalo Calderón Purihuaman

DNI: 17409516

Correo Electrónico: gcalderon@pedagogicoscj.edu.pe

Especialidad del validador: Comunicador Doctor en Gestión Pública

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

Fecha: 08.de diciembre de 2023



Dr. GONZALO CALDERÓN PURIHUAMAN

17409516

EXPERTO 2:

- 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.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilfredo Montenegro Carrasco

DNI: 10797585

Correo electrónico institucional: wmontegro@usmp.pe

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Humanidades Doctor en Relaciones Publicas

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Fecha: 11 de diciembre de 2023



Firma del experto informante
DR: WILFREDO MONTENEGRO CARRASCO
DNI: 10797585

EXPERTO 3:

- 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.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Víctor Ricardo Flores Rivas

DNI: 08690423

Correo electrónico: vflores1@usmp.pe

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Humanidades Doctor en Gestión Pública

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Fecha: 15.de diciembre de 2023



Firma del experto informante
DR: VICTOR RICARDO FLORES RIVAS
DNI: 08690423

EXPERTO 4:

- 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.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta

DNI: 43311504

Correo electrónico institucional: rseminariou@usmp.pe

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Humanidades Doctor en Educación

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

Fecha: 18.de diciembre de 2023



Firma del experto informante
DR: RANDALL JESUS SEMINARIO UNZUETA
DNI: 43311504

EXPERTO 5:

- 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.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Adolfo Teodosio Moreno Trejo

DNI: 31618564

Correo electrónico: amoreno@une.edu.pe

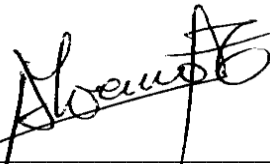
Especialidad del validador: Educador Doctor en Gestión Pública

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

Fecha: 22 de diciembre de 2023



Firma del experto informante
DR: ADOLFO TEODOCIO MORENO TREJO
DNI: 31618564

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach para la variable gestión municipal es 0.976, lo cual indica que el instrumento que mide la gestión municipal es muy confiable. (véase tabla 4).

A la vez se puede evidenciar que el Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral es 0.983, lo cual afirma que el instrumento que mide el desempeño laboral tiene buena confiabilidad. (véase tabla 5).

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”



DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO ÉTICO

Yo, Renzo Harold Rivera Vega Con código de matrícula N° 2021900734 identificado con DNI 40365996 Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el proyecto de tesis **“Gestión municipal y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2023”** asesorado por el docente: Dr. Cuba Carbajal, Néstor con DNI 40029894 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751> cumplen con:

1. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
2. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. Verificable con el reporte Turnitin.
3. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
4. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
5. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole. Esta declaración jurada está sujeta a control posterior y se somete a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad para el autor y su asesor de tesis, generando el repudio de la investigación.

.....
Firma de autor

Egresado: Renzo Harold Rivera Vega

DNI: 40365996

.....
Firma

Asesor: Dr. Nestor Cuba Carbajal

DNI: 40029894

Lima, 19 de enero de 2024

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Renzo Harold Rivera Vega

Título: Gestión municipal y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Gestión municipal y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2023.”. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Renzo Harold Rivera Vega. El propósito de este estudio es determinar de qué manera la gestión municipal tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública local de Arequipa, 2023. Su ejecución permitirá a las autoridades responsables, iniciar planes de mejora para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le entregará una ficha del cuestionario
- Se le entregará el formato de consentimiento informado vía oral u escrito, para confirmar su participación.

La encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados del cuestionario se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio, pueden estar diseñadas con preguntas u opciones de respuesta que intentan influir en tus opiniones o sesgar los resultados. Esto puede conducir a una representación distorsionada de la realidad y a conclusiones erróneas, por ende, se solicita la veracidad en sus respuestas.

Beneficios

Usted se beneficiará, porque en la presente encuesta brindará una oportunidad para que puedas expresar tus opiniones, preferencias y experiencias. Puedes compartir tu perspectiva sobre un tema en particular y contribuir a la toma de decisiones.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con el Sr. Renzo Harold Rivera Vega al número telefónico **948077622** o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:



Renzo Harold Rivera Vega
DNI N° 40365996

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Arequipa, 10 de abril del 2024

OFICIO N° 410 -2024-MPA-SGRH

Señor
RENZO HAROLD RIVERA VEGA
 Urb. El Palacio E-14
SACHACA.-

REF. : Exp. N° 28836- 2024

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACION PARA ENCUESTA

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Arequipa y atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar encuesta.

Al respecto, se extiende AUTORIZACION para que pueda realizar la encuesta solicitada al personal de nuestra entidad, sobre el tema de investigación: **"PROYECTO DE GESTION MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA 2023"**, previa coordinación con el suscrito.

Sin otro particular, propicio la oportunidad para renovar a usted mi cordial saludo.

Atentamente,

JPV.jrch
 C.c.
 Archivo


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
 Abn. Juan Paredes Vera
 LIC. RRI Y AP.
 SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

PAPER NAME

**TESIS - RENZO HAROLD RIVERA VEGA.d
OCX**

WORD COUNT

20874 Words

CHARACTER COUNT

121543 Characters

PAGE COUNT

111 Pages

FILE SIZE

2.1MB

SUBMISSION DATE

Sep 4, 2024 12:24 PM GMT-5

REPORT DATE

Sep 4, 2024 12:27 PM GMT-5

● 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 17% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-02-27 Submitted works	4%
2	hdl.handle.net Internet	4%
3	uwiener on 2024-08-23 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-04-08 Submitted works	<1%
5	Universidad Andina del Cusco on 2017-09-05 Submitted works	<1%
6	Universidad de Cundinamarca on 2025-03-03 Submitted works	<1%
7	Universidad Peruana Los Andes on 2024-12-20 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%