



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS
GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN FELIPE, JAÉN, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Surco Bocanegra, Bryan David
<https://orcid.org/0000-0001-7063-4306>**

Asesor:

**Dr. Córdova Chirinos José William
<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendedurismo.**

Pimentel - Perú

2023

TESIS
GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020

Asesor (a): **Dr. Córdoba Chirinos José William**

Nombre CompletoFirma

Presidente (a): **Dr. García Yovera, Abrahan José**

Nombre completoFirma

Secretario (a): **Dr. Villanueva Calderón, Juan Amílcar**

Nombre CompletoFirma

Vocal (a): **Mg. Silva Gonzales, Liset Sugeily**

Nombre CompletoFirma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Surco Bocanegra Bryan David, **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Surco Bocanegra Bryan David	DNI: 75739359	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo con todo mi amor
A mi madre: Rosa Bocanegra Yajahuanca
Y a mi padre: David Surco Medina,
Por siempre apoyarme, acompañarme y
confiar en que lograría todas metas.

Agradecimiento

Quiero agradecer el trabajo a la Universidad Señor de Sipán, a mis docentes, y compañeros de la universidad.

Agradecer especialmente a mis docentes de tesis por su paciencia, comprensión y apoyo para la elaboración de la tesis.

RESUMEN

La investigación ha considerado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020. Las características metodológicas han señalado un diseño correlacional, en donde se ha planteado el uso del cuestionario hacia un total de 30 colaboradores. Los resultados han puesto en evidencia que existió una tendencia media en cuanto a la variable gestión municipal, con una representación del 60.00%; mientras que, si se ha valorado a la variable desempeño laboral, se ha consignado un comportamiento de igual tendencia, con una representación del 56.70%. Se ha concluido con la existencia de relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, contando con una sigma de 0.000 y un valor de incidencia de 0.951, lo que ha dejado en exposición que todo proceso de corrección de la gestión puede afectar de forma positiva hacia el rendimiento y calidad en la toma de decisiones de los colaboradores dentro del ámbito organizacional.

Palabras Clave: Gestión municipal, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research has considered the following general objective: To determine the relationship between municipal management and work performance in the District Municipality of San Felipe, Jaén, 2020. The methodological characteristics have pointed out a correlational design, where the use of the questionnaire has been proposed to a total of 30 collaborators. The results have shown that there was an average tendency regarding the municipal management variable, with a representation of 60.00%; while, if the work performance variable has been evaluated, a behavior of the same tendency has been recorded, with a representation of 56.70%. It has been concluded that there is a relationship between municipal management and work performance, with a sigma of 0.000 and an incidence value of 0.951, which has shown that any management correction process can positively affect the performance and quality of decision making of the collaborators within the organizational environment.

Key words: Municipal management, job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Gestión Municipal.....	20
1.3.2. Desempeño laboral	24
1.4. Formulación del Problema.....	31
1.5. Justificación e importancia del Estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos de la Investigación.....	33
1.7.1. Objetivo General.....	33
1.7.2. Objetivos específicos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODOS	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.1.1. Tipo de Investigación.....	34
2.1.2. Diseño de Investigación	35

2.2.	Población y Muestra	35
2.3.	Variables y Operacionalización	36
2.3.1.	Definición conceptual	36
2.3.2.	Definición operacional	36
2.3.3.	Operacionalización de Variables	38
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1.	Técnica de recolección de datos	42
2.4.2.	Instrumento de recolección de datos.....	42
2.4.3.	Validez.....	42
2.4.4.	Confiabilidad.....	43
2.5.	Procedimiento de análisis de datos	43
2.6.	Aspectos éticos	44
2.7.	Criterios de rigor científico.....	44
III.	RESULTADOS.....	45
3.1.	Tablas y Figuras.....	45
3.1.1.	Estadística descriptiva.....	45
3.1.2.	Estadística inferencial.....	48
3.2.	Discusión de Resultados	52
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
	Conclusiones.....	56
	Recomendaciones.....	57
	REFERENCIA	58
	ANEXO	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la gestión municipal</i>	38
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización del desempeño laboral</i>	40
Tabla 3 <i>Validez de Expertos</i>	43
Tabla 4 <i>Confiabilidad de la gestión municipal</i>	43
Tabla 5 <i>Confiabilidad del desempeño laboral</i>	43
Tabla 6 <i>Análisis de la gestión municipal y sus dimensiones</i>	45
Tabla 7 <i>Análisis del desempeño laboral y sus dimensiones</i>	46
Tabla 8 <i>Pruebas de normalidad</i>	48
Tabla 9 <i>Correlación entre Variable gestión municipal y Variable desempeño laboral</i>	49
Tabla 10 <i>Correlación entre la Dimensión planeación y Variable desempeño laboral</i>	49
Tabla 11 <i>Correlación entre la Dimensión organización y Variable desempeño laboral</i>	50
Tabla 12 <i>Correlación entre la Dimensión dirección y Variable desempeño laboral</i>	50
Tabla 13 <i>Correlación entre la Dimensión control y Variable desempeño laboral</i> .	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Análisis de la gestión municipal y sus dimensiones</i>	45
Figura 2 <i>Análisis del desempeño laboral y sus dimensiones</i>	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Internacional

Salgado & Lería (2020) en Chile, mencionaron que en los centros de Salud Familiar Municipal presentan condiciones demandantes de desempeño, debido a la alta cantidad de pacientes, exceso de horas de trabajo, provocando fatigas. Estos tipos de centros de salud se encuentran en las zonas rurales. Debido a su naturaleza económica, racial de los pacientes. Por ello, el director del centro de salud se vio en la obligación de organizar charlas motivacionales, para subir la autoestima a cada trabajador de la salud, así como también organizar los horarios para que no tengan exceso de trabajo.

Alves et al. (2020) en Brasil los municipios han tenido experiencias desfavorables debido a las instituciones de salud, mencionaron que debido a los problemas que abordan el tema de la gestión de trabajo y educación. Asimismo, se halló una escasez de habilidades en lo que respecta a la práctica del crecimiento de RR. HH y, frente a ello, es que, existe la necesidad en la cual los servidores perfeccionen sus habilidades y conocimientos a fin de cumplir con los requisitos que demanda la nueva generación, donde ello también ayudará en el acrecentamiento su motivación. Por ende, debido a la escasez de habilidades por parte de cada trabajador, se buscaron soluciones como motivarlos mediante premiaciones, eligiendo el trabajador del mes, llevando, así como también se contrató una asistente social para brindar las charlas cada fin de semana.

Chioro et al. (2020) en las ciudades brasileñas, los impactos de vulnerabilidad social, el COVID-19 impactó dramáticamente las regiones sociales. Se evidenció que las municipalidades presentaron una falta de medidas de control adecuadas debido a la información inconsistente sobre el comportamiento de la enfermedad, siendo una de las causas la corrupción y el limitado conocimiento de los servidores frente a los sistemas y rutinas accesibles para ellos. También, mencionaron que se sabe poco sobre el impacto de la GRH en el ámbito de los municipios, siendo la gestión municipal un componente fundamental para el éxito y estabilidad de una entidad determinada. Por ello, la solución está encaminada en

optimizar los procesos de contratación, así como los de evaluación del desempeño, acatamiento respeto hacia las políticas de capacitaciones, a fin de generar servidores más motivados.

Nacional

Andia & Herrera (2019) en Perú, los consejos municipales están regidos por la administración, la cual representa órganos de gobierno de cada municipio. Las gestiones municipales, tienen una semejanza con la gestión municipal laboral de los servidores del municipio, es fundamental adquirir la indagación para cooperar en el progreso de las entidades públicas, en la mira de darle relevancia que los servidores ameritan en la mejora de cualquier entidad. Por ello, la solución está en elegir el personal adecuado para cada labor a desempeñar mediante políticas de capacitaciones.

Pucuhuaranga & Ricse (2017) En todas las organizaciones municipales, el principal problema para no cumplir con tipos de calidad es tener un personal no capacitado, reduciendo así la productividad en aspecto económico. Para tener una buena gestión municipal, un mejor clima organizacional se recomienda trabajar en equipo, por ende, se tiene que verificar el desarrollo personal de cada empleador, para saber si es que tienen motivación para realizar mejor su trabajo.

Cueva & Casiano (2020) en Perú, se evidencia una inadecuada GRH y la política; dado que las autoridades no consideran la gestión de su RR.HH, donde ello, tiende a afectar su motivación laboral. Frente a ello, la solución tiende a estar enfocada en perfeccionar los procesos de contratación, elección, así como los de organización y evaluación del desempeño e incentivos, también se deben de acatar las políticas de capacitaciones y competencia, dado que ello permitirá potenciar la motivación en los funcionarios (Normas legales, 485765).

Local

La problemática que ha caracterizado a la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, corresponde a abordar una carente planificación en cuanto al nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, los cuales no se han tenido bien definidos, como consecuencia de la falta de conocimiento que se ha tenido acerca de las necesidades de la población. Ello ha generado que, por ende, la

organización de la municipalidad no solo esté relacionada con una falta de dirección, sino que los controles o supervisiones sean deficientes, al no tener indicadores al corto, mediano y largo plazo para evaluar, evidenciando con ello una serie de elementos que pueden invitar a señalar que el nivel de gestión municipal de la entidad en estudio, ha sido deficiente o bajo.

Mientras que, si se aborda el desempeño laboral de los funcionarios, esto viene a depender en términos de comportamiento, de la gestión que se viene realizando, debido a que hoy en día se viene desarrollando a simple observación o subjetividad, lo cual es consecuencia del poco pragmatismo y falta de importancia que se tiene en cuanto a ello, generando que la calidad del trabajo sea deficiente, que las responsabilidades no sean tomadas en serio, debido a una falta de compromiso dentro de la institución y por ende, expone la necesidad de contar con un líder comprometido que pueda satisfacer las demandas laborales de la entidad.

1.2. Antecedentes de estudio

Nivel Internacional

Pedraza (2020) en su investigación “El clima laboral y la satisfacción del capital humano: característicos factores en entidades públicas y privadas” tuvo como objetivo observar la dependencia de las variables en el entorno de organizaciones públicas y privadas. Como instrumento se trabajó con el cuestionario, exhibió un estudio correlacional y la encuesta se realizó a 80 personas para una muestra no probabilística, 37 fueron empleados de organizaciones privadas y 43 de entidades públicas. Se usó estadística descriptiva para identificar las variables del constructo de ambiente laboral, determinando que el 42,5% son hombres y 57,5% son mujeres. Teniendo como resultado que existe semejanza entre las variables, y además que el clima laboral y satisfacción tienden a promover la motivación del capital humano sin importar si laboran en una organización pública o privada. Concluyendo que ambas variables en el contexto pueden ser perjudiciales para las organizaciones, debido al compromiso que puedan tener con la empresa, ya que es necesario motivar a cada empleador.

Littlewood (2020) en su investigación “La paradoja del compromiso”, este estudio se llevó a cabo en CDMX y Estado de México (México). Cuyo objetivo es

plantear una escala que contenga compromiso organizacional, normativo - afectivo. Se trabajó con la encuesta como técnica para recabar datos, usando el procedimiento cuantitativo, correlacional, el tamaño muestral conformado por 192 personas que laboran tiempo completo, el 52.6% son mujeres y el 47.4% son hombres, la edad promedio es de 34.5 años, cada escala se diseñó acorde a la escala Likert de 5 intervalos, teniendo como resultado Compromiso emocional y normativo correlacional negativamente con renuencia psicológica, puesto que los empleados tienen una admiración por la empresa ya que perciben un buen trato y ciertas consideraciones. Concluyendo que los trabajadores están comprometidos, reportando un mejor nivel de salud y bienestar.

Costa da Silva (2020) en su investigación “Efectos de la participación presupuestaria en las actitudes gerenciales, la satisfacción y el desempeño gerencial” este estudio se efectuó en referencia con el estado de Paraná (Curitiba -Brasil), tuvo como objetivo indagar los efectos en las actitudes de la gerencia, satisfacción laboral y desempeño gerencial, la técnica e instrumento conformado por la encuesta y el cuestionario, mediante encuestas e investigaciones descriptivas. Para la muestra participaron 316 controladores, teniendo en cuenta su género, edad y nivel jerárquico. Para conseguir datos se elaboró un cuestionario compuesto de 26 preguntas objetivas de opción múltiple que fue elaborado a partir de los constructos, los datos fueron analizados descriptivamente, verificando intervalo real, rango teórico, media, desviación estándar, asimetría. Se analizó alfa de Cronbach, fiabilidad compuesta y coeficientes de varianza media para el tratamiento estadístico se trabajó con el software SPSS. Los resultados indicaron que la participación presupuestaria genera un efecto positivo en las actitudes gerenciales hacia las satisfacciones laborales. Concluyendo que, al indagar las actitudes gerenciales, los controladores tenían la idea de que mantener un presupuesto los convierte en mejores gerentes. Asimismo, afirmaron que el trabajo provoca satisfacción personal.

Vera & Blanco (2019) en su investigación “Modelo para la gestión funcionarios en las pymes del sector servicios de Barranquilla”, el lugar del estudio fue en una mediana empresa de Malambo (Barranquilla). Tuvo como objetivo determinar los modelos para un proyecto de RR.HH que representan las pymes del

sector de servicios relacionadas a (ACOPI), se trabajó con la encuesta, el estudio fue cuantitativo, cuyo método descriptivo -correlacional, para ello se trabajó con la herramienta de fiabilidad SPSS. La muestra estuvo conformada por 40 encuestados que laboran dentro de una organización que tiene su propio departamento de RR.HH. Como resultado se evidenció que los modelos de gestión del RR.HH. generan efectos positivos en lo que abarca la motivación de cada trabajador, ya que permite determinar la necesidad de cada empleador. Concluyendo que es necesario poner en práctica un modelo de CTH dirigido a las gestiones de Organización de desarrollo y evaluación. Se recomienda que, para fortalecer el estudio llevado a cabo, es necesario realizar análisis parecidos con el fin de medir el peso de cada factor, ya que esto permitirá determinar una que otra necesidad que confronta la organización en la relación con la CTH.

Mesa (2018) en su tesis que tiene como título “Desempeño Laboral y la gestión municipal en la Municipalidad Chiapas”. Esta investigación tuvo el objetivo examinar la semejanza entre el desempeño laboral y la gestión municipal en Chiapas. Esta investigación es cuantitativa, no experimental, transversal. El tamaño muestral constituido por un total de 100 funcionarios del municipio. Esta investigación accedió concluir que existe una semejanza directa y significativa entre las variables de estudio en los funcionarios de dicha institución en estudio. Con $r = .569$, y una $p=0.000$.

Zans (2017) en su tesis titulada “Desempeño laboral y su influencia en la gestión municipal en lo administrativos y docentes de la facultad de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016”. Esta investigación tiene como objetivo general el caracterizar a la atmósfera laboral, conseguir estimar la gestión municipal laboral existente, y finalmente medir el nivel de dependencia entre el desempeño laboral y la gestión municipal laboral que tiene el personal administrativo y los docentes en la UNAM. Esta investigación fue cuantitativa– descriptiva – explicativa; a su vez considera como su población de estudio los 88 funcionarios, y su muestra fue de 59 de ellos. Esta investigación permite que se concluya que se al mejorar la Gestión laboral esta incidirá directamente en la gestión municipal de los colaboradores.

Nivel Nacional

Reyes (2018) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad de Chancay, 2018”, Cuyo objetivo fue examinar la semejanza entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en funcionarios del municipio de Chancay, se trabajó con la encuesta como técnica, mediante un cuestionario, Este estudio se realizó a nivel de correlación descriptiva, el tamaño muestral compuesto por 120 funcionarios, el resultado fue que hubo correlación entre las variables, la correlación fue igual a $R = 97,1\%$, lo que se consideró una correlación positiva muy fuerte. En conclusión, si hubo semejanza entre las variables examinadas. Se recomienda fortalecer el plan de talento a través del análisis continuo, aprovechar al máximo los recursos, así como analizar las brechas a nivel institucional.

Camacho & Mera (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa CHANAMÉ CARS EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017”, su objetivo es plantear propuestas para mejorar la gestión municipal laboral de sus trabajadores, se trabajó con el cuestionario como instrumento, el método fue cuantitativo de nivel correlacional y para la muestra se requirió el apoyo de 18 empleados de la entidad, Como resultados se obtuvo que los colaboradores tienen un alto perfil para el cargo que ocupan, como también que la entidad tiene muy en cuenta la experiencia; asimismo también es necesario que para tener un adecuado desempeño se tiene que llevar a cabo capacitaciones. Teniendo como conclusión que cada factor de la GTH incide en la gestión municipal, ya que es necesario que cada trabajador esté motivado y sea reconocido por el trabajo que realiza. Se recomienda tener propuestas para la GTH para así mejorar el desempeño de cada trabajador.

Jiménez & Canaza (2017), en su tesis denominada “Desempeño laboral sobre la gestión de la Municipalidad de Puno – 2016”, se definió como objetivo realizar una investigación para conocer las necesidades y los diferentes problemas que presentan los usuarios respecto al servicio y la atención que refleja el municipio. Esta investigación empleó el instrumento adaptado de SERVQUAL que expone si concurre un grado de desorden en el comercio ambulante, los ciudadanos también indica que existe una alta incapacidad de gestión, además de la carencia de obras orientada en la mejora de la Provincia de Puno.

Ramírez (2017) en su tesis “Calidad de vida y gestión municipal de los servidores del municipio de Cajay, Ancash, 2017”, el objetivo fue estudiar la asociación entre la calidad de vida y la gestión de los servidores del municipio, el cuestionario fue el instrumento usado para conseguir datos, la investigación utilizó métodos cualitativos y cuantitativos. El tamaño muestral conformado por 44 servidores. En los resultados se muestra que el 43% de los servidores indicaron que la calidad de vida es regular. Los resultados demandan que el bienestar emocional afecta el desempeño de cada trabajador. Se tiene como conclusión de que un 54.7% existe una asociación positiva entre las variables en los servidores del municipio en el distrito de Cajay.

Espinoza (2016) en su tesis “Gestión municipal y calidad del servicio público en la municipalidad de Chugay, 2016” el objetivo es examinar cómo la escala de la gestión municipal afecta el nivel de calidad de los servicios públicos de la institución, la encuesta fue la técnica con la que se trabajó, la muestra incluyó a 25 funcionarios. Se elaboró una encuesta para gerentes que incluyeron 3 dimensiones de variables de gestión ambiental y 8 variables de calidad de servicio público. Para explicar los datos se usa una tabla de distribución de frecuencias, se usa un gráfico de barras y se diseña lógicamente la correlación de variables. Se concluye que la escala de la V1: gestión municipal tiene la ventaja de la tecnología y el apoyo comunitario, pero la desventaja de los RR.HH. Si bien la calidad de los servicios públicos es desigual, tres aspectos constituyen debilidades como la lentitud de los trámites administrativos, la insuficiencia de agua potable y la disminución del alumbrado público. Se recomienda monitorear cada comportamiento de la variable de investigación para tomar las medidas adecuadas que beneficien a cada administración municipal.

Nivel Local

Bardales (2018) en su tesis titulada: “Estrategia de clima organizacional para la mejora de la gestión municipal en la compañía la gran favorita EIRL-JAEN-2018”, tuvo como objetivo poner en práctica estrategias de Clima organizacional, dicho estudio es descriptivo correlacional, se trabajó con la encuesta como estrategia, para ello, se consideró una población de 10 trabajadores, con una muestra de 9 colaboradores, se les realizó una encuesta, tiene como resultado que existe una

coherencia entre el uso del programa de clima organizacional y el mejoramiento de gestión municipal en dicha entidad; asimismo se verificó mediante los gráficos, que, teniendo un buen Gestión laboral, también se tendrá un adecuado gestión municipal y gestión municipal de cada trabajador. Teniendo como conclusión que, para mejorar el clima y gestión municipal de la empresa, es necesario que cada personal se encuentre motivado y tenga en cuenta la visión de la empresa.

Abanto & Rojas (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional y gestión municipal de los servidores de la subgerencia de ordenamiento territorial y catastro del municipio de Cajamarca, 2018”. Se definió como objetivo el examinar la semejanza entre el clima organizacional y el nivel de gestión municipal, la metodología ostentó un estudio no experimental, transversal. El tamaño muestral conformada por 20 servidores. Esta investigación evidenció una correlación de 0.799 entre las variables. Esta investigación permite concluir que existe una semejanza positiva moderada entre las variables con un valor de sigma inferior a 0.05.

Según Adrianzen & Herrera (2017) en su tesis denominada “Relación de la satisfacción de los clientes y el desempeño de los colaboradores de la Pollería Chiken Dorado”, su objetivo fue medir la semejanza entre la satisfacción de los clientes y el desempeño de los colaboradores de la pollería Chiken Dorado, y sus conclusiones fueron: La tesis utilizó como método de investigación el método mixto. Se empleó el cuestionario, mientras que, respecto a la variable de satisfacción se halló que un 63% de los participantes revelaron tener una alta satisfacción respecto al servicio. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. La tesis concluye que existe una semejanza entre las dos variables de estudio con una correlación de 0.898.

Arana (2016) en su tesis “propuesta de competencias laborales para mejorar la gestión municipal de los funcionarios en el municipio de Jaén” El objetivo general es diseñar una propuesta de capacidad laboral para mejorar la gestión municipal de los funcionarios del municipio. El estudio estuvo compuesto por 101 trabajadores fijos nombrados que pertenecían a la agencia general municipal, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores, quienes por conveniencia fueron seleccionados de manera no probabilística. Cuestionario Likert, este trabajo se realizó utilizando

un diseño transversal sugerido, descriptivo y no experimental, la conclusión es que el desempeño general de los trabajadores contratados y contratados de largo plazo en Jaén es bueno, 57.7% de los buenos, 24.7% de los formales y 17.6% de los malos; Esto demuestra que la aplicación de la propuesta es necesaria para mejorar la capacidad laboral de los funcionarios. Por lo que tiene una mejor gestión municipal laboral. Se recomienda que las organizaciones relevantes implementen recomendaciones de capacidad laboral en la mira de fortalecer la gestión municipal en términos de habilidades y capacidades, comportamientos, metas y resultados.

Altamirano (2016) en su tesis “Propuesta de competencias laborales para mejorar la Gestión municipal”, tiene como objetivo diseñar la propuesta de competencias laborales para mejorar la gestión municipal de los servidores del municipio de Jaén, el tamaño muestral conformado por 45 servidores, La investigación es descriptiva, la tecnología es el método de investigación y el cuestionario es la herramienta del cuestionario. Los resultados muestran que la gestión municipal de las habilidades y las dimensiones de capacidad de los nombramientos de los gobiernos provinciales y municipales y el empleo a largo plazo de los funcionarios públicos. Hahn, su tasa buena es del 63%, la tasa regular es del 20% y la tasa mala es del 17%, La conclusión es que la capacidad laboral juega un papel decisivo en el desempeño, ejecución y finalización del trabajo de los empleados., se recomienda a la organización aplicar la propuesta señalada a fin mejorar lo que respecta a la gestión municipal, En términos de habilidades y habilidades, comportamiento, metas y resultados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Municipal

1.3.1.1. Definición

La gestión municipal hace referencia a la administración de los recursos públicos dentro del ámbito local, con la finalidad de poder satisfacer las necesidades de una comunidad, en donde dicha implicación involucra a una gama de servicios, mantenimiento, administración económica o provisión de recursos públicos, los cuales puedan ser administradas de forma coherente para poder compensar las falencias de una sociedad (Gomez, 2022).

Para que se pueda llegar a lo señalado, se requiere de mantener un gobierno local que pueda contar con la capacidad administrativa en cuanto a suplir las necesidades de la comunidad, pudiendo incluir la conformación de una carretera, la mejora de la infraestructura de agua, educación, salud, entre otras necesidades que permiten mantener una calidad de vida óptima para la población beneficiaria (Beccarello y Di Foggia, 2022).

Mientras que, dentro de las necesidades locales, se puede incidir en el hecho de establecer políticas que permitan una facilidad de manejo óptima, en donde las garantías y acuerdos con la sociedad, repercute directamente en la percepción que se tenga acerca de la gestión municipal, conllevando a que haya una menor o mayor aceptación (Meričková et al., 2022).

1.3.1.2. Dimensión planificación

La planificación corresponde a ser un proceso que se basa en la selección de objetivos y la formulación de una serie de estrategias sobre las cuales se pueda mantener una gestión municipal dispuesta en plazos, desde el corto hacia el largo plazo, en donde el proceso debe de ser considerado continuo para el alcance de los objetivos estratégicos (Kameda y Hirayama, 2020).

Además, se debe de entender como un proceso indispensable dentro de la gestión municipal, debido a que incurre en buscar una visión clara de cada objetivo planteado, establecimiento una serie de metodologías que permitan valorar los resultados alcanzados, con la finalidad de que estos puedan ir avanzando mediante una dirección correcta, en donde ello permite que se pueda asegurar el éxito de los proyectos (Struk y Bakoš, 2021).

Sin embargo, no se puede señalar que el gobierno depende únicamente de este apartado, aunque se debe de asegurar su correcta implementación dentro del apartado público, debido a que ello significa el hecho de ajustar la toma de decisiones de acuerdo con la realidad que caracteriza al establecimiento, en referencia con la opinión de la sociedad (Öztürk, 2021).

1.3.1.3. Dimensión organización

La organización se refiere al proceso de diseñar una serie de estructuras, procedimientos y sistemas, que permitan que cada uno de los objetivos planteados por una entidad municipal, puedan ser alcanzados con éxito, en donde la estructura jerárquica no se aleja de los roles que desempeña cada uno de los colaboradores dentro del establecimiento (Boušková y Harák, 2021).

Así mismo, la organización llega a ser indispensable para garantizar una adecuada toma de decisiones, en donde los líderes municipales pueden incidir directamente en el cumplimiento de tareas que estén basadas en las responsabilidades de los colaboradores, con la finalidad de poder garantizar una gestión eficiente (William et al., 2022).

Mientras que, la entidad puede llegar a generar un proceso de organización eficiente, por medio de la comunicación efectiva entre cada uno de sus miembros, en donde ello se logra por medio de canales de comunicación, tanto transversales como longitudinales, conllevando a que se pueda evidenciar como una herramienta fundamental dentro de la gestión municipal (Vedysheva et al., 2020).

1.3.1.4. Dimensión dirección

La dirección es una función administrativa indispensable para poder mantener una toma de decisiones adecuada, conllevando a que se pueda alcanzar la implementación de políticas que basen sus responsabilidades en la toma de decisiones y encontrando dependencia de los objetivos estratégicos propuestos, en donde el fin radica en asegurar el cumplimiento de los planteamientos municipales realizados al inicio de la gestión (Taai, 2022).

Además, llega a representar una herramienta que se basa en la eficiencia y la eficacia de cada uno de los procesos que salvaguardan a la gestión de una municipalidad, en donde la ejecución de los planes busca hacer prevalecer la disposición de recursos, con la finalidad de que la toma de decisiones pueda ir centrada en el alcance de objetivos estratégicos de alto impacto (Wang et al., 2019).

Mientras que, la dirección toma como punto de partida a la creación y el mantenimiento de una estructura organizacional adecuada, en donde la flexibilidad en la toma de decisiones busca que la coordinación y la colaboración entre

departamentos pueda desarrollarse de forma eficaz, en beneficio de la sociedad (Gomez, 2022).

1.3.1.5. Dimensión control

El control se basa en la monitorización que se realiza de los planes y los proyectos sobre los que se desarrolla una organización, en donde la evaluación periódica del cumplimiento de los planes conlleva a que se pueda incidir en la implementación de acciones correctivas suficientes como para asegurar la optimización de los procesos internos de la organización (Beccarello y Di Foggia, 2022).

En resumen, el control llega a ser considerado como una parte integral de la gestión municipal, debido a que toma como referencia la forma en la que se van desarrollando los planes y los proyectos, debido a que de estos incide en obtener resultados que puedan generar la modificación de cierta toma de decisión para optimizar la disposición de los recursos (Meričková et al., 2022).

Por otro lado, el control hace referencia a la capacidad de administración de una serie de recursos, buscando generar una serie de información de alta calidad, la cual permita que se pueda mantener una comprensión clara de cada uno de los procesos que se desarrollan dentro de la municipalidad, en donde el seguimiento de la toma de decisiones permite que se pueda valorar el accionar de los colaboradores (Kameda y Hirayama, 2020).

1.3.1.6. Teoría de la variable de estudio

En cuanto a la teoría del enfoque municipal basado en Mary Parker, expone que todo enfoque basado en la administración incurre en contar con la valoración de una serie de objetivos estratégicos, sobre los cuales se pueda aumentar la confianza, la cooperación y el respeto de la sociedad que se verá beneficiada por la toma de decisiones de una determinada entidad (Slva, 2020).

De acuerdo con ello, es que se puede basar en la conformación de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, en donde el fomento de la participación de cada uno de los miembros de una organización permite que se pueda realizar un consenso de la toma de decisiones, contribuyendo con ello en

ofrecer sugerencias y permitiendo desarrollar un ambiente de confianza (Struk y Bakoš, 2021).

Mientras que, la responsabilidad de obtener información relevante en la toma de decisiones conlleva a que se recopilen datos de calidad, los cuales generen la adquisición del éxito dentro de los proyectos consignados, evidenciando la prevalencia de respeto, confianza y promoción de una cultura de logro que genere beneficios para la sociedad, si es que se toma como referencia a una municipalidad (Öztürk, 2021).

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición

Minbaeva (2005) Considera que el desempeño laboral tiene influencia de las prácticas de RRHH en la organización. Estas prácticas producen una compleja similitud social y crean conocimiento de la entidad en la mira de conservar una ventaja competitiva.

Ramírez (2019) es una estrategia organizacional, que consiste en implementar y evaluar cada decisión de la organización. La competitividad, transferencia cultural, comercio internacional e inversión es una de las prácticas más importantes de gestión humana.

Toro (2012) Considera que las prácticas de gestión representan un mecanismo para tener impacto en las conductas de cada trabajador. Cuyo objetivo sustentado en administrar sus RR.HH., en semejanza a sus necesidades, internas, como con las políticas y/o enfoques.

1.3.2.2. Talento Humano

Prieto (2013) es la capacidad de resolver problemas, a través de la aplicación de habilidades, destrezas, actitudes. Debido a la conservación del esfuerzo y altas expectativas de una organización para generar beneficios del individuo y de la empresa. El procedimiento de crecimiento de gestiones municipales implica poseer un criterio de cada órgano de gobierno y de dirección, por ello para poder efectuar variaciones en la concepción, visión y acción en beneficio del crecimiento integral de la comunidad excluida.

Según, Oscco (2015) menciona que es un conjunto de políticas y de prácticas de gran importancia que dirigen los aspectos como cargos gerenciales, capacitaciones y evaluaciones de acuerdo con el desempeño. También menciona que cada gestión de RR.HH. es una labor administrativa, aplicado a entrenamientos, evaluaciones y remuneraciones de cada trabajador.

Asimismo, menciona que mediante diferentes procesos la gestión de RR.HH. se puede mejorar la gestión municipal, mediante un uso conveniente de estrategias, que vayan de la mano con los acuerdos de una realidad institucional.

1.3.2.3. Gestión por competencias

Competencia Organizacional

Según, Álvarez (2015) afirma que la competencia de un trabajo en equipo viene a ser una capacidad para colaborar, tener un solo objetivo en común. Teniendo intereses genuinos y conjuntos frente a las labores. Ser parte de un equipo involucra poseer capacidades que determinen tener relaciones interpersonales y que comprendan las consecuencias de cada acción propia sobre el éxito en las acciones de los demás, teniendo en cuenta las conveniencias y discrepancias individuales, mediante orientaciones en las acciones colectivas y efectivas.

Competencia Laboral

Para, Mejía (2012) representa un conjunto de habilidades, capacidades, información, tipos de actitudes que especifican una gestión municipal superior; se incluyen dentro de cada contexto de una organización para poder incorporarse en procesos que ayuden a motivar y apoyen al personal para obtener un desempeño de calidad.

Gestión municipal

Para, Newtron (2001) es el grado de ejecución en el que, los empleados buscarán resultados para los objetivos de la empresa durante un período de tiempo. En las organizaciones es el proceso eficaz, definiendo, así como productividad laboral, mejor dicho, son las capacidades de cada empleador. Con menos tiempo,

menos esfuerzo y mayor calidad para producir, producir, elaborar, completar y generar obras.

Pedraza et al. (2010) el sistema de evaluación no puede garantizar la formación de los empleados y el principal interés de la evaluación del desempeño son los empleados.

Dessler & Varela (2011) mencionan que es un transcurso que combina la definición de objetivos, evaluación referente al desempeño y el desarrollo de un único sistema de rutina. Asimismo, su propósito es asegurar que el desempeño de los empleados garantice los objetivos estratégicos.

1.3.2.4. Importancia de la Evaluación del desempeño

Urdaneta & Romero (2009) mencionan que genera beneficios para la empresa y entidad; permite implementar políticas de compensación, tomando decisiones de ubicación o ascensos. Asimismo, permite estimar si existe la posibilidad de volver a brindar capacitaciones, con el fin de encontrar falencias en respecto al diseño del puesto, que puedan afectar el desempeño del cargo.

Según, Gonzáles & Olivares (2004) determinan que permiten identificar a cada colaborador que ejecutan un excelente trabajo, así como también a los empleados que solo realizan sus actividades por cumplir y por último a los que simplemente no se esfuerzan en hacerlo. Asimismo, logra identificar a los trabajadores proactivos, ya que solo se limitan en seguir las órdenes del supervisor. También ayuda a mejorar los sistemas de supervisión, y a motivar a cada colaborador para que mejore en cada trabajo brindado.

Las instituciones públicas del Estado deberían tener importancia en las gestiones de talento humano, como evaluaciones de estos, para poder conseguir beneficios que favorezcan a cada entidad y de las personas a favor de ayudar con la satisfacción del usuario.

1.3.2.5. Objetivo del desempeño laboral

Para, Robbins & Timothy (2013) Consiste en determinar los principales requisitos que necesita la organización para que pueda seguir creciendo. Para ello, Es muy importante descubrir las necesidades referentes a la alineación y/o

desarrollo para poder aportar conocimientos a los empleados para que puedan desempeñar plenamente su papel en su trabajo y desarrollar sus habilidades y habilidades, lo más eficaz posible. Asimismo, deben retroalimentar a los empleados sobre la estructura en la que la empresa puede diferenciar su desempeño, lo que significa que servirá de base para brindar beneficios.

1.3.2.6. Factores del desempeño laboral

Davis & Newstrom (1999) definen que:

Satisfacción del trabajo: Es la manera que un empleado puede ver propicias o desfavorables sensaciones referente a lo que recibe su trabajo.

Trabajo en equipo: Todo equipo de trabajo u organización debe contar con un líder que pueda dirigir a los trabajadores, para que pueda involucrar a todo el grupo a apoyarse mutuamente, y así poder lograr los objetivos juntos con trabajo en equipo.

Autoestima: Es un sentimiento importante que toda empresa debe tratar, debido a que toda persona necesita motivación y por ello busca necesidades para poder sobresalir dentro de la entidad.

1.3.2.7. Dimensiones del desempeño laboral

Según, Robbins & Timothy (2013) estas son las siguientes:

Capacidad laboral: Esto se refleja en la actitud que muestra el funcionario, la misma que la expresa mediante su experiencia y/o talentos reflejados en su campo laboral.

Desenvolvimiento: Talento de participar en el desarrollo de habilidades a través de la comunicación efectiva, estas habilidades tienden a estar optimizadas por los funcionarios; lo que los conduce a su bienestar social así como su propio logro.

Eficacia: La capacidad de ser partícipe en lo que respecta al desarrollo de habilidades y destrezas frente a las funciones, las mismas que tienden a ser optimizadas por los funcionarios.

Perfil del trabajador: Mediante el comportamiento y características del RR.HH. de la entidad para determinar su comportamiento se focaliza en la edad, género e identidad de la empresa.

Métodos para la evaluación de la gestión municipal

Según Robbins & Timothy (2013) determinan que existen diferentes procedimientos para poder evaluar. Dentro de los cuales destaca es el método tradicional: escala gráfica, elecciones forzosas, investigaciones de campo.

Método de escalas gráficos: Es una tabla de asiento doble, que en las filas detalla cada criterio para una evaluación, mientras que en las columnas los grados de calificación, cada criterio tiene factores que la entidad considera importantes. Este procedimiento se encarga de calificar el desempeño de cada trabajador mediante factores de definición y graduación. Estos contenidos se describen brevemente, para que el evaluado pueda tener una mayor precisión de evaluación. Después de definir los factores, se debe determinar el nivel de calificación.

Método de elección forzosa: Basada en la examinación del desempeño de los RR.HH., mediante escritos descriptivos, que engloban aspectos referentes al comportamiento. Para ello, el evaluador opta por una o dos frases. Cada una debe aplicarse en el desempeño del empleador y a cada actividad que realiza

Método de investigación de campo: Se considera uno de los procesos más complejos. Dado que consiste en entrevistas entre expertos y directivos, es posible evaluar el desempeño del funcionario. El procedimiento se realiza en cuatro etapas: entrevista inicial, análisis complementario, plan de acción y seguimiento de resultados.

Método de incidentes críticos: Se considera un proceso simple, Según características representativas desempeño positivo y negativo, y también evalúa cada desempeño extremo sobresaliente.

Las listas de verificación: El procedimiento está basado en la evaluación de los desempeños que enumeran cada criterio a considerar en cada trabajador, estos criterios reciben calificaciones cuantitativas. De hecho, este proceso es una simplificación de la escala del gráfico.

1.3.2.8. Ventajas de la evaluación de desempeño

Para, Chiavenato (2000) estas ayudan a mejorar el desempeño. Un desempeño inadecuado determina que el personal debe recibir una nueva, ya que en diferentes casos se puede manifestar por factores externos (finanzas, familia, etc.).

1.3.2.9. Desempeño y motivación laboral

Herrera (2013) Menciona que es la disposición para poder usar cierto nivel de esfuerzo, en cuanto a las metas de la entidad y asimismo llegar a las necesidades individuales. La motivación se centraliza en energizar, impulsar y también es estimular a los funcionarios en la mejora de su comportamiento en la mira de alcanzar los objetivos planteados.

Charaja & Mamani (2013) son aquellas sensaciones que puede experimentar una persona, cuando logra el equilibrio ante sus necesidades, se manifiesta como un producto que provoca diversas interacciones entre el usuario, tanto como los que desean el trabajo y lo que logra de él.

Peña & Villón (2017) es importante recalcar que cuando el RR.HH se halla motivado existe un aumento considerable de probabilidad de aportar al acrecentamiento económico.

1.3.2.10. Factores motivacionales

Oliveros et al. (2016) motivar es un factor muy destacado, ya que los empleados interfieren demasiado en cómo este va a ser desempeñado. También mencionó que, dado que el concepto juega un papel importante como fuerza activadora del comportamiento humano en psicología, siempre ha sido objeto de investigación.

Naranjo (2009) Menciona que tienen relación con las satisfacciones laborales de cada persona, e implica el avance, las posibilidades de crecimiento, responsabilidades, reconocimiento y logros. Asimismo, menciona que motivar a las personas, orientar sus acciones conduce a que los trabajadores tengan un comportamiento vigoroso. El desarrollo de aquellas actividades debe estimarse como disposiciones positivas con el fin de aprender y realizar los trabajos de forma

autónoma. Las retribuciones son consideradas eventos efectivos que ayudan a motivar el comportamiento del trabajador.

Menciona que tiene relación con el contenido del trabajo. Asimismo, comprende la necesidad de crecimiento y reconocimiento. Por ende la ausencia de factores no tiende a resultar insatisfactorio, pero se debe tener en cuenta debido a que representa un alto nivel de motivación y producto de esto genera una buena gestión municipal.

1.3.2.11. Indicadores de los factores motivacionales

Herzberg (1966) Menciona 5 dimensiones:

Reconocimiento

El reconocimiento tiende a ser manifestado por notificación, elogios y críticas absorbidas por parte del personal de la entidad, ello principalmente significa obtener reconocimiento dado un logro referente a las tareas (Herzberg, 1966).

Responsabilidad

Representa el sentido de responsabilidad del servidor frente a y por las responsabilidades que le son asignadas (Herzberg, 1966).

Autorrealización

Representa el desempeño exitoso del funcionario respecto a sus tareas, la forma en cómo soluciona los problemas, entre otros (Herzberg, 1966).

Ascenso

Representa un cambio referente a la posición de la persona en su trabajo y por ello, integra a la promoción (Herzberg, 1966).

Trabajo en sí

Este describe el contenido real referente al trabajo de uno mismo efectúa, representa a las tareas ejecutadas (Herzberg, 1966).

Clima organizacional y su impacto en la gestión municipal

Según, Silva (1994) menciona que evalúa el impacto que causa el clima organizacional además del comportamiento de cada trabajador, al mismo tiempo la gestión municipal. En resumen, estimar el impacto del clima organizacional a nivel personal y organizacional.

Para, Navarro et al. (2007) el prestigio de una empresa influye cómo sus empleados acepten el clima organizacional. Se aprecia como aspecto positivo, cuando estiman que puede permitir y ofrecer posibilidades para el crecimiento de la gestión municipal, logrando así constituir las actividades en la organización con cada necesidad personal; al contrario, se valora como aspecto negativo, Porque es necesario verificar los requisitos internos de la organización, la inestabilidad entre estructuras y procedimientos.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?

¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?

¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?

¿Cuál es la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?

1.5. Justificación e importancia del Estudio

Teórica.

El proyecto constituye un reto, dado que es dificultoso hallar estudios los cuales hayan sido explorados empíricamente respecto a la realidad. La gestión

municipal y su relación con el desempeño laboral. Porque varias organizaciones fracasaron por un clima organizacional insuficiente, trayendo como consecuencia la deficiente gestión municipal de los funcionarios, afectando de manera significativa su productividad y servicio, además en el municipio no se brinda la consideración adecuada, por ello que el presente trabajo se profundiza en ella.

Metodológica.

Se aplicará cuestionarios ya que estos servirán para identificar y diagnosticar sobre las variables, aplicado en el municipio, el cuestionario de motivación tiende a ser útil para fijar el nivel de motivación del colaborador referente a los factores motivacionales. A su vez se usará el método inductivo y deductivo para procesar la información obtenida.

La importancia del estudio se basa en los resultados que se van a adquirir en la investigación, dado que serán proporcionados al área correspondiente del municipio en estudio, en la mira de que se tomen las acciones o estrategias correspondientes a los hallazgos señalados, los mismos que serán fundamentales para lo que refiere la mejora de ambas variables.

Práctica.

Los resultados obtenidos serán de gran ayuda debido a que ayudará a mejorar ambas variables examinadas de los funcionarios. Promoviendo estrategias para el municipio, se logrará que los servidores se sientan motivados y tengan una buena energía que puedan realizar bien su trabajo, porque ellos son la pieza esencial para que la entidad logre sus objetivos establecidos anualmente, los mismos que contribuirán con el bienestar poblacional.

1.6. Hipótesis

Hipótesis alternativa

Existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

1.7. Objetivos de la Investigación

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

Identificar la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

Identificar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

Identificar la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Descriptiva: Se trata de una investigación basada en medir características y observar el proceso de composición de la situación. Se analizan las características y propiedades para poder clasificar o sintetizar, para poder profundizar más en el tema (Miler, 2011).

Para, Jiménez (1998) es una investigación que muestra un conocimiento real, presentándose como una situación espacio-temporal. El presente estudio será tipo descriptiva dado que en primera instancia se especificarán los atributos concernientes a las variables examinadas, así como sus dimensiones de ambas.

Correlacional: Este es un estudio no experimental que consta de dos variables. Asimismo, la relación estadística entre ellos puede entenderse y evaluarse sin verse afectada por otra variable desconocida. (Rojas, 2015).

Según, Hernández et al. (1997) menciona que su objetivo es fundar una semejanza entre dos o más variables. Asimismo, en algunas ocasiones se evalúa si existe un tipo de vínculo entre ambas variables.

En este estudio se comprobará la relación en lo que refiere a ambas variables o si estas dependen una de la otra. De ser así es importante precisar en qué grado están correlacionadas.

Enfoque Cuantitativo: Menciona que se tiene que tener un procedimiento muy estricto. Para ello, este enfoque se basa en la utilización de la adquisición de datos y analizarlos para poder responder preguntas de estudio; asimismo, experimentar con hipótesis las cuales fueron determinadas anticipadamente, confiando en la aplicación de la estadística para disponer con exactitud patrones (Hernández, 1997).

Esta investigación es cuantitativa dado que se emplearon cuestionarios y además habrá un estadístico tratamiento a fin de medir y examinar las variables con sus pertinentes dimensiones.

2.1.2. Diseño de Investigación

No experimental:

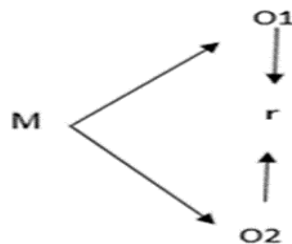
Mencione que se trata de un tipo de investigación que se modifica deliberadamente. Nuevamente, las variables independientes en estos estudios no se cambiaron intencionalmente, solo se pretende ver el efecto que causa en otras variables. (Hernández, 1997).

En este proyecto de investigación no habrá manipulación alguna respecto a las variables, por ello, se efectuará un diseño no experimental.

Transversal:

Determina que es un diseño de investigación observacional, individual, que consta en medir entre una o más características (variables) en un momento determinado. También proporcionó estimaciones de prevalencia en grupos diferentes demográficos. Los diseños pueden ser de investigación transaccional o transversal (Tucker & Ellis, 2004)

La medición de ambas variables se realizó en un solo instante de tiempo, es por ello que, no se efectuará más mediciones hacia estas.



Dónde:

M = Es el grupo o muestra

O1 = Gestión municipal

O2 = Desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Población y Muestra

Población:

Wigodski (2010), la conceptualiza como el conjunto de elementos los cuales son objeto de estudio (unidades estadísticas) cuyas características tienden a ser similares.

La población será de 30 colaboradores pertenecientes al municipio. La muestra será censal, se proporcionaron los cuestionarios para recabar datos de la totalidad de la población de estudio.

Muestra:

Los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2014) la conceptualiza como un subconjunto de los sujetos u objetos, los mismos que cuentan con las características que se desean estudiar.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó al tamaño total de la población.

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Definición conceptual

Variable independiente: Gestión municipal

La gestión municipal es considerada como aquella orientación que se tiene acerca de la ejecución de una serie de decisiones, sobre las cuales el gobierno puede llegar a generar un medio de satisfacción de las necesidades de una sociedad, por medio de la adecuada disposición de los recursos (Gomez, 2022).

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Para, Chiang y San Martín (2015) Señalan que es el desempeño de las funciones que muestra un colaborador respecto a sus tareas básicas que un puesto de trabajo requiere, permitiendo así demostrar su idoneidad. Asimismo, Mencionaron que esto se refiere a la gestión municipal de un empleado mostrando sus habilidades laborales que ha integrado, como sistemas, habilidades, conocimientos, actitudes, motivaciones, valores, etc.; que aportan para alcanzar los resultados esperados, según correspondan las exigencias técnicas y productivas, así como también servicios de la empresa.

2.3.2. Definición operacional

Variable independiente: Gestión municipal

Por medio del cuestionario, se considerará la valoración de la capacidad de gestión municipal dentro del ámbito de estudio, tomando en consideración a la planeación, la organización, la dirección y el control.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Para, Pedraza et al. (2010), un método de evaluación no asegura que los trabajadores estén capacitados, Porque los trabajadores están más interesados en la examinación del desempeño. Utilice cuestionarios para investigar el desempeño de los empleados.

2.3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la gestión municipal

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento de recolección de datos
Gestión Municipal	Planeación	Objetivos	1. Consideras que la planificación de la gestión municipal debe incluir objetivos claros y alcanzables	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario adaptado de Gomez (2022)
		Presupuesto	2. Crees que los presupuestos deben ser establecidos de acuerdo con los planes y objetivos definidos	
		Planes	3. Consideras que la planificación de la gestión municipal debe ser realista y ajustarse a los recursos disponibles	
			4. Estás de acuerdo en que los planes deben ser revisados con regularidad para evaluar el progreso	
			5. Piensas que la planificación de la gestión municipal debe ser flexible para responder a los cambios en la situación	
	Organización	Estructura	6. Consideras que los problemas de la organización se deben a una falta de una estructura longitudinal y transversal que facilite la comunicación	
			7. Consideras que los problemas de la municipalidad se deben a la falta una estructura orgánica que facilite la gestión	
		Funciones	8. Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de funciones bien distribuidas entre colaboradores	
		Centralización	9. Consideras que los problemas de la organización se deben a que la administración centraliza los problemas hacia una zona de la localidad, evidenciando la falta de gestión	
	10. Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de una buena planificación, debido a que se centralizan los problemas en un individuo			
	Dirección	Liderazgo	11. Consideras que la dirección Municipal ha fomentado un clima de liderazgo que beneficie a los colaboradores	
			12. Consideras que la dirección Municipal ha diseñado una estrategia de gestión para mejorar los problemas de la dirección Municipal	
		Comunicación	13. Consideras que la dirección Municipal ha establecido una buena comunicación con los colaboradores	
		Motivación	14. Crees que la dirección Municipal ha motivado a los colaboradores para un óptimo desempeño	
			15. Piensas que la dirección Municipal ha establecido mecanismos para promover la innovación y el cambio en la dirección Municipal	

Control	Supervisión	16. Consideras que la supervisión apropiada de los problemas de control municipal es una prioridad
		17. Es importante para ti la revisión de los problemas de control municipal
	Evaluación	18. Estás de acuerdo en que la evaluación periódica de los problemas de control municipal es esencial
		19. Piensas que el control municipal debe estar sujeto a pruebas regulares
	Monitoreo	20. Crees que el monitoreo constante de los problemas de control municipal es una necesidad

Tabla 2

Matriz de operacionalización del desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento de recolección de datos
Desempeño Laboral	Calidad del trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo.	1. ¿La municipalidad ha establecido un orden efectivo en las diferentes actividades laborales y recursos utilizados, para que sea posible alcanzar las metas y lograr resultados fructíferos? 2. ¿En la municipalidad el personal realiza su trabajo en el tiempo establecido? 3. ¿La municipalidad está dispuesta a implementar nuevas estrategias y hacer cambios en el trabajo? 4. ¿La municipalidad muestra minuciosidad, pulcritud y empeño en sus proyectos?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de (Barillas et al., 2008) (Chiavenato, 2000) Escala: Likert
	Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía.	5. ¿La municipalidad mantiene informados a los supervisores directos sobre el avance del trabajo y posibles problemas? 6. ¿La municipalidad demuestra autonomía y resuelve con prontitud los accidentes que ocurren en el lugar de trabajo? 7. ¿La municipalidad es responsable de las consecuencias negativas de sus acciones, mostrando compromiso y ganas de mejorar? 8. ¿El personal de la municipalidad aporta ideas para mejorar el flujo de trabajo dentro de la empresa? 9. ¿La municipalidad implementa y utiliza tecnología para optimizar el flujo de trabajo en el trabajo?	
	Compromiso con la institución	Compromiso con la institución	10. ¿El personal municipal está dispuesto a asumir y mostrar un buen carácter para realizar las tareas y tareas asignadas por los superiores?	

		11. ¿La municipalidad crea un ambiente de trabajo positivo y promueve las relaciones interpersonales adecuadas y el trabajo en equipo?
Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiencia.	12. ¿Considera y apoya a sus colegas, independientemente de su raza, género, edad, creencias religiosas, etc.? 13. ¿Notificará al supervisor y consultará inmediatamente con el supervisor sobre algunos cambios que lo afectan? 14. ¿La municipalidad valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?

Nota: Elaboración realizada por el autor con el programa MS Excel.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Se usó la encuesta como técnicas, por lo que el cuestionario fue el instrumento aplicado

En referencia con la variable Gestión municipal, se consideró un total de 4 dimensiones, conformándose por un total de 20 preguntas, sobre las cuales se ha procedido con la adaptación de Gómez (2022), en donde la disposición por niveles fue la siguiente: nivel bajo (1 – 33), nivel medio (34 – 66) y nivel alto (67 – 100), considerando a la escala ordinal de cinco niveles.

Por otro lado, el cuestionario de gestión municipal fue creado por (Chiavenato, 2000). Consta con 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional y liderazgo y trabajo en equipo. Se empleó la escala Likert para las puntuaciones donde 1 “ninguna”; 2 “Poca”; 3 “moderada”, 4 “gran “y 5 “enorme”.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El estudio se efectuó a través del cuestionario el cual permitió la investigación de ambas variables (Guerra, 2007) Asegúrese de utilizar cuestionarios para obtener datos sobre las respuestas, opiniones o realidad personal del encuestado. Estos resultados deben explicarse y presentarse en el contexto adecuado.

2.4.3. Validez

Según, Baechle y Earle (2007) representa el instrumento que accede tener capacidad de generar datos, los cuales sirvan al cumplimiento del objetivo del estudio.

La validez del instrumento se efectuó a través de un juicio de expertos, en el cual se analizó las preguntas concernientes a las dimensiones establecidas.

Tabla 3*Validez de Expertos*

Expertos	Juicio
Mg. Faya Ascencio, Máximo Adolfo	Aplicable.
Mg. Suysuy Chambergó, Ericka Julissa.	Aplicable.
Mg. Sosa Ruiz, Milagros del Pilar	Aplicable.

Nota: Elaboración realizada por el autor.

2.4.4. Confiabilidad

Hernández et al. (2003) se puede conceptualizar que es la capacidad de que algo (prueba, test, ítem) proporcione los mismos resultados en aplicaciones diferentes al mismo objeto o sujeto.

Para hallar la confiabilidad referente a los instrumentos se efectuó una prueba piloto, aplicando la encuesta a 30 colaboradores del estudio.

Tabla 4*Confiabilidad de la gestión municipal*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.829	20

Nota: Procesado en Excel

Tabla 5*Confiabilidad del desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	14

Nota: Procesado en Excel

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Se ha manifestado el empleo del paquete estadístico SPSS V 26.00 con la finalidad de poder proceder con el cálculo estadístico, en referencia con el análisis de ofrecer respuesta hacia cada objetivo planteado.

Las medidas descriptivas concernientes a las dimensiones fueron los primeros cálculos. Además, el estudio considerará las pruebas de normalidad a fin de establecer si los datos adquiridos persiguen una asignación normal. Se empleó en la mira de probar las correlaciones entre variables (Rho de Spearman).

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos considerados para el estudio fueron establecidos por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) detallado a continuación:

Respeto a las personas: Se veló lo concerniente a la intimidad y confidencialidad de los sujetos de estudio.

Beneficencia: Los participantes fueron tratados con respeto frente a sus disposiciones, garantizando su bienestar y evitar perjuicios.

Justicia: Las ventajas y obligaciones del presente estudio se efectuarán equitativamente.

Consentimiento informado: A los sujetos del estudio se les informó respecto a las condiciones, facultades y obligaciones que la investigación implica.

Confidencialidad: La seguridad y resguardo respecto a los datos proporcionados como participantes.

2.7. Criterios de rigor científico

Los investigadores Alcaraz, Rojas y Noreña (2014) establecieron ciertos criterios de rigor científico, entre estos:

Consistencia: Es imposible la réplica de la investigación

Confiabilidad o reflexividad: Los resultados conseguidos garantizaron la veracidad de las descripciones realizadas.

Credibilidad: Los resultados serán considerados como verídicos.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

3.1.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

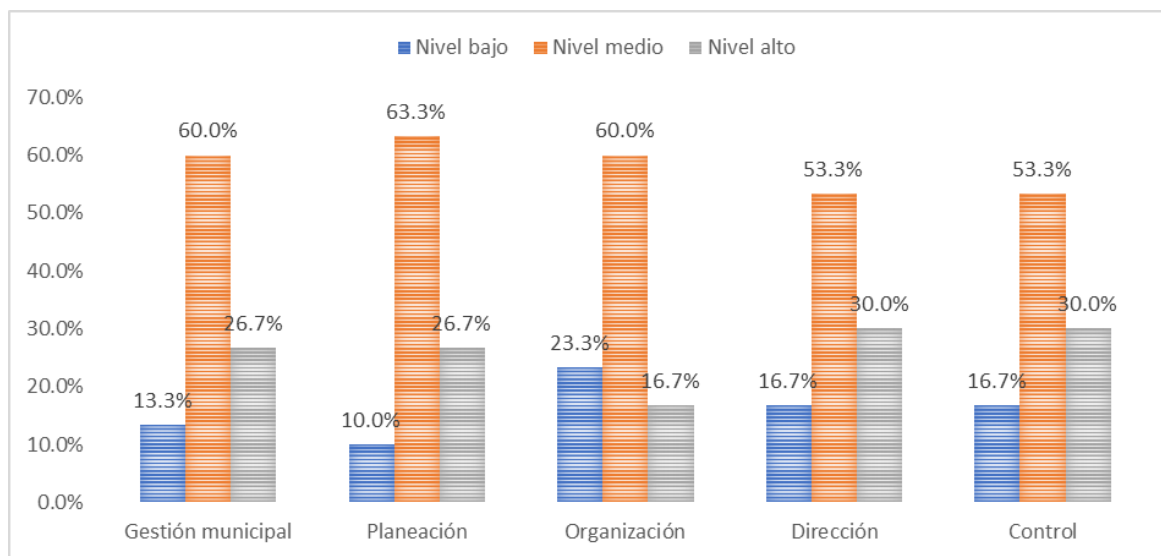
Análisis de la gestión municipal y sus dimensiones

	Gestión municipal		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	4	13,3	3	10,0	7	23,3	5	16,7	5	16,7
Nivel medio	18	60,0	19	63,3	18	60,0	16	53,3	16	53,3
Nivel alto	8	26,7	8	26,7	5	16,7	9	30,0	9	30,0
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Figura 1

Análisis de la gestión municipal y sus dimensiones



Nota: Procesado en SPSS V 26.00

En referencia con el análisis de la gestión municipal, se ha podido exponer la evidencia de un comportamiento medio con una representación del 60.00%, con un nivel alto del 26.70% y un nivel bajo del 13.30%. Así mismo, para el caso de la dimensión planeación, el 63.30% evidenció un nivel medio, el 26.70% un nivel alto y el 10.00% un nivel bajo. Además, para el caso de la dimensión organización, el 60.00% de los participantes evidenció un nivel medio, el 23.30% un nivel bajo y el 16.70% un nivel alto. Mientras que, en cuanto a la dimensión dirección, el 53.30%

de los participantes expuso un nivel medio, el 30.00% un nivel alto y el 16.70% un nivel bajo. De igual forma, en referencia con la dimensión control, el 53.30% de los participantes ha manifestado un comportamiento medio, el 30.00% un nivel alto y el 16.70% un nivel bajo.

El comportamiento manifestado anteriormente, ha sido consecuencia de que los colaboradores han opinado la necesidad de mejora de la gestión municipal de la entidad en estudio, como consecuencia de que se han contado con la falta de interés en referencia con el planteamiento de objetivos estratégicos que puedan ser extrapolados hacia el largo plazo, en donde ello ha representado no solo la necesidad de reformar la estructura y organización interna de la entidad, sino que la necesidad de liderazgo, por medio de una adecuada dirección, repercute directamente sobre la mejora en la toma de decisiones; así como, el hecho de mantener un control sostenido sobre cada una de las áreas que forma parte de la entidad.

Tabla 7

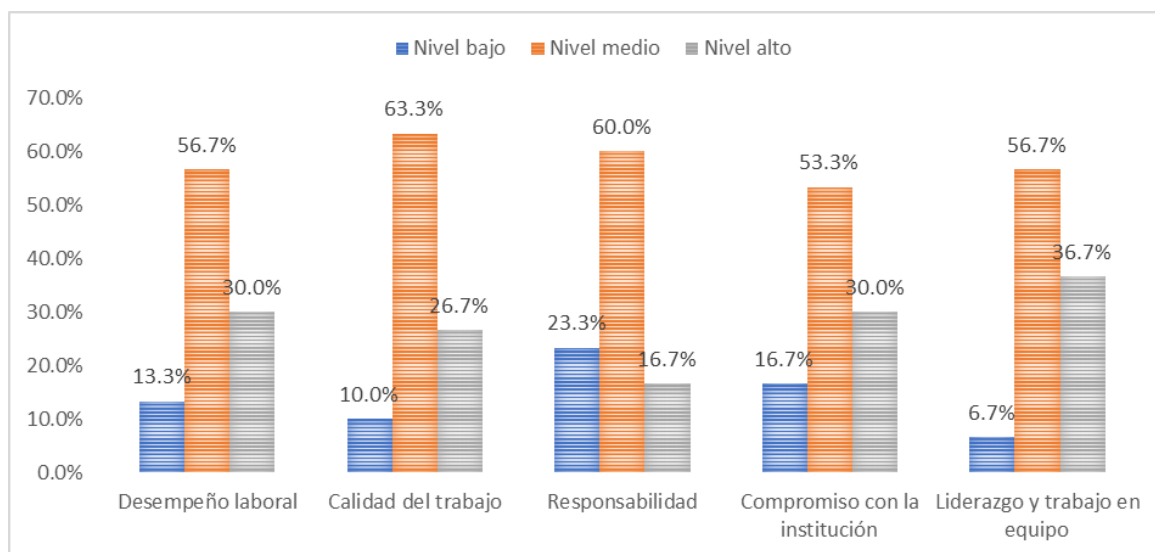
Análisis del desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Calidad del trabajo		Responsabilidad		Compromiso con la institución		Liderazgo y trabajo en equipo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	4	13,3	3	10,0	7	23,3	5	16,7	2	6,7
Nivel medio	17	56,7	19	63,3	18	60,0	16	53,3	17	56,7
Nivel alto	9	30,0	8	26,7	5	16,7	9	30,0	11	36,7
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Figura 2

Análisis del desempeño laboral y sus dimensiones



Nota: Procesado en SPSS V 26.00

En referencia con el desempeño laboral, el 56.70% de los participantes ha manifestado un nivel medio, el 30.00% un nivel alto y el 13.30% un nivel bajo. Además, en cuanto a la dimensión calidad del trabajo, el 63.30% expuso un nivel medio, el 26.70% un nivel alto y el 10.00% un nivel bajo. Mientras que, para el caso de la dimensión responsabilidad, el 60.00% de los participantes han manifestado un nivel medio, el 23.30% un nivel bajo y el 16.70% un nivel alto. Así mismo, en cuanto a la dimensión compromiso con la institución, el 53.30% de los participantes ha señalado la exposición de un nivel medio en el ámbito analizado, el 30.00% un nivel alto y el 16.70% un nivel bajo. Del mismo modo, en referencia con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo, se ha podido manifestar un comportamiento de tendencia media del 56.70%, un nivel alto en el 36.70% de los casos y el 6.70% un nivel bajo.

Bajo las exposiciones realizadas anteriormente, se ha podido evidenciar que el desempeño laboral de los colaboradores no ha sido eficiente, por muchos motivos, los cuales fueron expuestos a continuación: estos no han contado con el destaque de importancia de la calidad del trabajo, en donde ello ha sido consecuencia de una falta de responsabilidad, la cual evidencia un claro compromiso con la institución en tendencia media a baja. Ello no puede dejar de

lado el hecho de que se requiere de un líder competente, que sepa cómo sobrellevar las necesidades de los colaboradores y mantener una motivación constante, para hacer prevalecer el trabajo en equipo.

3.1.2. Estadística inferencial

3.1.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	GL	Sig	Estadístico	GL	Sig
Variable gestión municipal	,317	30	,000	,778	30	,000
Planeación	,344	30	,000	,755	30	,000
Organización	,308	30	,000	,785	30	,000
Dirección	,278	30	,000	,799	30	,000
Control	,278	30	,000	,799	30	,000
Variable desempeño laboral	,302	30	,000	,785	30	,000
Calidad del trabajo	,344	30	,000	,755	30	,000
Responsabilidad	,308	30	,000	,785	30	,000
Compromiso con la institución	,278	30	,000	,799	30	,000
Liderazgo y trabajo en equipo	,326	30	,000	,751	30	,000

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Al obtener una sigma de 0.000 se ha manifestado la existencia de un comportamiento normal entre los elementos consignados. Cabe reconocer que se ha hecho uso del estadístico Shapiro Wilk, debido a que se ha contado con una muestra inferior a los 50 representantes.

3.1.2.2. Prueba de correlación

Objetivo general

Tabla 9

Correlación entre Variable gestión municipal y Variable desempeño laboral

		Gestión municipal	Desempeño laboral
Gestión municipal	Coefficiente de correlación	1	0.951
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.951	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

De acuerdo con la información procesada, se ha podido evidenciar un valor de sigma de 0.000, evidenciando un comportamiento relacional de 0.951 (Correlación positiva perfecta), la cual ha evidenciado un comportamiento directamente proporcional entre dichos elementos.

Objetivo específico 1

Tabla 10

Correlación entre la Dimensión planeación y Variable desempeño laboral

		Planeación	Desempeño laboral
Planeación	Coefficiente de correlación	1	0.907
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.907	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

De acuerdo con la información procesada, se ha podido evidenciar un valor de sigma de 0.000, evidenciando un comportamiento relacional de 0.907 (Correlación positiva muy fuerte), la cual ha evidenciado un comportamiento directamente proporcional entre dichos elementos.

Objetivo específico 2

Tabla 11

Correlación entre la Dimensión organización y Variable desempeño laboral

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Coefficiente de correlación	1	0.744
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.744	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

De acuerdo con la información procesada, se ha podido evidenciar un valor de sigma de 0.000, evidenciando un comportamiento relacional de 0.744 (Correlación positiva considerable), la cual ha evidenciado un comportamiento directamente proporcional entre dichos elementos.

Objetivo específico 3

Tabla 12

Correlación entre la Dimensión dirección y Variable desempeño laboral

		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1	0.962
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.962	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

De acuerdo con la información procesada, se ha podido evidenciar un valor de sigma de 0.000, evidenciando un comportamiento relacional de 0.962 (Correlación positiva perfecta), la cual ha evidenciado un comportamiento directamente proporcional entre dichos elementos.

Objetivo específico 4

Tabla 13

Correlación entre la Dimensión control y Variable desempeño laboral

		Control	Desempeño laboral
Control	Coefficiente de correlación	1	0.962
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.962	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

De acuerdo con la información procesada, se ha podido evidenciar un valor de sigma de 0.000, evidenciando un comportamiento relacional de 0.962 (Correlación positiva perfecta), la cual ha evidenciado un comportamiento directamente proporcional entre dichos elementos.

3.2. Discusión de Resultados

De acuerdo con el **objetivo general**, se ha puesto en evidencia la existencia de relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral, en donde se ha encontrado la existencia de una relación significativa, valorando ello en 0.951, en donde el valor de sigma que ha confirmado ello fue de 0.000. Así mismo, Pedraza (2020), ha manifestado la concordancia que ha existido con los resultados manifestado dentro del estudio, debido a que se ha podido exponer que todo ambiente laboral ha correspondido a beneficiar directamente la eficiencia, productividad y desempeño de los colaboradores, en donde ello ha sido complementado por Littlewood (2020), el cual ha manifestado que existió relación entre la gestión dentro de las municipalidades, en referencia con la posibilidad de desempeñar un trabajo coherente con los objetivos estratégicos ($S = 0.000$). En base a lo expuesto, se ha encontrado coincidencia entre los resultados expuestos por los autores mencionados y la información obtenida dentro del estudio, debido a que se ha podido especificar que toda correcta gestión municipal ha beneficiado directamente hacia el desarrollo de una estructura que ponga como punto de partida hacia la toma de decisiones y la gestión de los recursos. Gomez (2022), ha señalado que la gestión municipal queda conceptualizada como aquella administración que se realiza de los recursos públicos, con la finalidad de poder satisfacer las demandas de la sociedad.

Así mismo, en cuanto al **objetivo específico 1**, se ha podido establecer que existió una relación positiva entre la dimensión planeación y el desempeño laboral, en donde el valor alcanzado ha sido de 0.907, en donde se ha contado con una sigma inferior a 0.050 que ha validado ello. De acuerdo con las manifestaciones hechas, Silva (2020), ha conformado que las actitudes dentro del ámbito gerencial, principalmente las que han tenido que ver con la planificación del cumplimiento de los objetivos estratégicos, ha correspondido a beneficiar directamente el nivel de desempeño de cada uno de los colaboradores y la entidad en sí misma, en donde Vera y Blanco (2019), ha encontrado un comportamiento positivo entre el ofrecimiento de servicios por parte de una entidad, respecto a la gestión que se hace de los recursos internos de esta, considerando a la planificación un punto clave para poder tomar decisiones coherentes con las necesidades de la población.

En coherencia con los resultados expuestos anteriormente, se ha encontrado coincidencia entre la información manifestada y los autores tomados como referencia, debido a que todo proceso de planeación incurre en saber distribuir el presupuesto para poder satisfacer las necesidades a corto, mediano y largo plazo de los usuarios. Kameda y Hirayama (2020), han manifestado que la planificación llega a ser un proceso que se basa en el establecimiento de objetivos que permitan garantizar una adecuada gestión municipal.

Además, en cuanto al **objetivo específico 2**, se ha podido manifestar que existió una relación de 0.744 entre la organización y el desempeño laboral, en donde el comportamiento alcanzado ha sido positivo, coherente con una correlación considerable. En complemento a ello, Mesa (2018), ha establecido que los funcionarios de una entidad llegan a mejorar su capacidad de desarrollo de sus labores, bajo la tendencia de que se haya podido optimizar el nivel de rendimiento u organización en una entidad, en donde el valor de sigma que ha sido alcanzado fue de 0.000. Así mismo, Zans (2017), ha establecido que el personal administrativo mejora su gestión laboral, ante la optimización de los procesos internos, debido a que este es capaz de percibir la calidad en la toma de decisiones y la posibilidad en la que se ha incurrido en referencia con una gestión que ponga como punto de partida la satisfacción de la sociedad. De acuerdo con lo manifestado, se ha encontrado coincidencia entre las exposiciones realizadas anteriormente, debido a que se ha establecido que una correcta estructura interna ha permitido mejorar las funciones de los colaboradores, en donde dicha tendencia tiene un efecto positivo dentro de toda la entidad. Boušková y Harák (2021), han señalado que la organización corresponde a ser el proceso por el cual se diseñan una serie de estructuras, sistemas y procedimientos que permitan alcanzar los objetivos establecidos por una entidad.

En complemento con lo anterior, el **objetivo específico 3** ha manifestado como resultado que existió una relación de 0.962 entre la dimensión dirección y el desempeño laboral, en donde se ha podido establecer que el valor de sigma que ha podido confirmar ello fue de 0.000, considerando un comportamiento positivo. En base a ello, Reyes (2018), ha manifestado como exposición que el talento humano dentro de la entidad, corresponde a ser un esfuerzo de dirección de cada

una de las áreas que forman parte de esta, tomando en consideración al liderazgo, en donde el valor de sigma que ha podido confirmar ello fue de 0.000, en donde ello ha sido respaldado por Camacho y Mera (2017), sobre el cual se ha planteado que el desempeño laboral correspondió a una gestión municipal que ha coincidido con una correcta dirección de personas, sobre las cuales se debe de reconocer no solo el esfuerzo dentro del ámbito laboral, sino que ello repercute en la comunicación y la motivación de los colaboradores. En base a dicha manifestación, se ha encontrado coincidencia entre los resultados expuestos y lo manifestado por los autores, entendiéndose con ello que todo proceso de comunicación interna que se desarrolla en una entidad representa la posibilidad de mejorar la calidad en el desempeño de los colaboradores. Como complemento teórico, Taai (2022) ha establecido que la dirección llega a ser una función administrativa sobre la cual se pueda manifestar una adecuada toma de decisiones, basada netamente en contar con políticas que puedan ofrecer responsabilidades hacia cada colaborador.

De igual forma, en referencia al **objetivo específico 4**, se ha obtenido como resultado el haber alcanzado una sigma de 0.000 entre la dimensión control y el desempeño laboral, en donde se ha podido comprender la existencia de una relación perfecta, sobre la cual se ha encontrado un comportamiento positivo entre los elementos que fueron comparados. En base a ello, Jiménez y Canaza (2017), han manifestado en su investigación que el desempeño laboral llega a ser consecuencia de una gestión municipal que vaya en coherencia con lo esperado en términos de rendimiento por parte de los colaboradores, sobre los cuales se puede manifestar que cualquier carencia dentro del ámbito laboral, puede llegar a afectar el nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos, en donde Ramírez (2017), ha demostrado que ha existido una relación del 54.70% entre la gestión de la municipalidad y el desempeño de los colaboradores, debido a que se ha mejorado con ello la toma de decisiones, pudiendo ser complementado con la supervisión dentro del ámbito laboral. De acuerdo con lo expuesto, se ha encontrado coincidencia entre los resultados expuestos dentro del estudio y la información manifestada por los autores, en donde se ha reconocido que el control llega a generar un proceso de supervisión que beneficie directamente el monitoreo y la prevalencia de medidas estratégicas que ofrezcan solución hacia las falencias encontradas dentro del ámbito laboral. Beccarello y Di Foggia (2022), definen al

control como aquel conjunto de planes de evaluación del accionar de los colaboradores, en donde se pueda manifestar la incidencia en el empleo de acciones correctivas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En cuanto al objetivo general, se ha demostrado la existencia de relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, contando con una sigma de 0.000 y un valor de incidencia de 0.951, lo que ha dejado en exposición que todo proceso de corrección de la gestión puede afectar de forma positiva hacia el rendimiento y calidad en la toma de decisiones de los colaboradores dentro del ámbito organizacional.

Así mismo, en cuanto al objetivo específico 1, se ha demostrado la existencia de relación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral, contando con una sigma de 0.000 y un valor de incidencia de 0.907, evidenciando que la planeación corresponde a establecer una serie de objetivos estratégicos que permitan esclarecer planes de compensación acerca de las falencias que llega a tener la administración de una entidad.

Además, en cuanto al objetivo específico 2, se ha demostrado la existencia de relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral, contando con una sigma de 0.000 y un valor de incidencia de 0.744, lo que se ha visto explicado ante la necesidad de conformar una estructura estratégica que permita orientar las funciones de cada colaborador en base a la centralización de las áreas de la entidad y la correcta disposición de recursos.

De igual forma, en cuanto al objetivo específico 3, se ha demostrado la existencia de relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral, contando con una sigma de 0.000 y un valor de incidencia de 0.962, exponiendo el hecho de que todo proceso de gestión municipal se basa en el establecimiento de un líder que pueda motivar al grupo, en base a considerar a la comunicación como el eje fundamental para el desarrollo de acciones.

Además, en cuanto al objetivo específico 4, se ha demostrado la existencia de relación entre la dimensión control y el desempeño laboral, contando con una sigma de 0.000 y un valor de incidencia de 0.962, en donde se ha podido valorar la necesidad incipiente de contar con un proceso de supervisión activa que manifieste el establecimiento de medidas correctivas de alta eficacia.

Recomendaciones

Se recomienda a demás investigadores que puedan tomar como base de desarrollo a la presente investigación, en cuanto al diseño de estrategias de alto impacto que puedan beneficiar a la gestión municipal y la posibilidad de que con ello se optimice el desempeño laboral dentro de la entidad en estudio o demás con características similares.

Así mismo, se recomienda a las autoridades municipales el poder instruir organizaciones vecinales como parte de la planeación de medidas correctivas basadas en la gestión municipal, en donde los niveles de participación de la población pueden optimizar el desarrollo concertado de la sociedad y las actividades municipales.

Además, se recomienda establecer mecanismos de comunicación basadas en la organización, con la finalidad de generar confianza en el manejo de los recursos monetarios de la municipalidad, en donde se pueda evidenciar el rendimiento de cuentas y la transparencia dentro de cada proceso o acción que se desarrolla.

De igual forma, se recomienda establecer mecanismos de dirección y coordinación intersectorial ambiental, con la finalidad de poder asegurar que los programas y los proyectos sociales puedan aplicar un mantenimiento efectivo de normativa internacional en cuanto a la mejora de la gestión ambiental, social y económica de una sociedad.

En complemento, se recomienda a la municipalidad Distrital de San Felipe, el contar con la formación de planes estratégicos que se basen en el control del accionar de cada un de las áreas que la conforman, con la finalidad de que se pueda garantizar el bienestar y el progreso de la sociedad beneficiaria.

REFERENCIA

- Alvarez, P. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/722>
- Alves, P., Benjamin, A., y Silene de Brito Silva, K. (2020). Programa mais médicos: sob o olhar dos gestores municipais do estado de Pernambuco, Brasil. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 24, 1. Doi:<https://doi.org/10.1590/interface.200018>
- Andia, W., y Herrera, R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camana – Arequipa 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/10781/Adanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arana, A. F. (2016). *Propuesta De Competencias Laborales Para Mejorar el Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Lamunicipalidad Provincial De Jaén*. Jaén.
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KumvrMC1UrgJ:rpositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19043/58eijing58ón_aa.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Armas, G. (2016). *La gestión municipal*. Académico Universidad Nacional.
[https://semanariouniversidad.com/58eijing/la-gestion-municipal/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20municipal%20se%20ocupa,%C3%B3ptima%20\(eficiente%20y%20eficaz\).](https://semanariouniversidad.com/58eijing/la-gestion-municipal/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20municipal%20se%20ocupa,%C3%B3ptima%20(eficiente%20y%20eficaz).)
- Arocena , J. (1995). *El Desarrollo Local. Un Desafío Contemporáneo*. Universidad Católica del Uruguay, Uruguay.
<http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/AROCENA-DesarrolloLocal.pdf>

- Bardales, Y. P. (2018). “Estrategia de clima organizacional para el mejoramiento del desempeño laboral en la empresa la gran favorita EIRL-Jaén-2018”. Universidad Señor De Sipan, Jaén, Perú. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5045/Bardales%20Avellaneda%20Yittel%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barillas, N., Bran, S., Castillo, O., Idrovo, J., y Chinchilla, R. (2008). *Instrumento para la 59eijing59ón59s59a de la 59eijing municipal, señales de un buen gobierno para el desarrollo local*. <http://www.repo.funde.org/94/1/LIBROS-70.pdf>
- Beccarello, M., y Di Foggia, G. (2022). Sustainable development goals data-driven local policy: Focus on SDG 11 and SDG 12. *Administrative Sciences*, 12(4), 15 – 19. Doi:10.3390/admsci12040167
- Boušková, M., y Harák, T. (2021). Use of administrative data for waste statistics in the 59eiji republic. *Statistika*, 101(4), 445-449. Doi:10.54694/STAT.2021.21
- Camacho, A. A., y Mera Díaz , D. G. (2017). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa chamané cars EIRL de la ciudad de 59 eijing 59 ,2017*. Universidad señor de sipan, 59 eijing 59 . <http://servicios.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 5. <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 2. Doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. Bestseller Internacional*, . <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chioro, A., Calife, K., Dos Santos, C., Conceição, L., y Caseiro, M. (2020). Covid-19 – COVID-19 em uma Região Metropolitana:vulnerabilidade social e políticas públicas em contextos dedesigualdades. *Ciencias de la Salud*, 1. Doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1270>
- Costa da Silva, V., Constâncio, J., Aparecida, M., y Degenhart, L. (24 de Julio de 2020). Effects of budgetary participation on managerial attitudes, satisfaction, and managerial performance. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 1. Doi:<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200047>
- Cueva, E., y Casiano, D. A. (Diciembre de 2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *Academo*, 07(02), 02. Doi:<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- Davis, K., y Newstrom, J. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo* (Vol. 8). México: Mac Graw – Hill Interamericana S.A. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Tra_bajo_Newstrom
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Espinoza, N. (2016). *Gestión municipal y calidad del servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8527/brice%c3%b1ov_ega_yalene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gomez, H. (2022). *Responsabilidad social corporativa y su influencia en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Chulucanas, Región Piura, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93265/Gomez_LHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, L. A., y Moreno, M. J. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 07 de Noviembre de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41175>
- González, M., y Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México. https://www.academia.edu/10395755/Comportamiento_Organizacional_1_UNIVERSIDAD_VERACRUZANA_FACULTAD_DE_CONTADOR%3%8DA_Y_ADMINISTRACION_CAMPUS_COATZACOALCOS_EXPERIENCIA_EDUCATIVA_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_ANTOLOG%3%8DA_PROGRAMA_EDUCATIVO_LICENCIA
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Monterrey, México. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/61eijing61ón61-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Herrera González, A. (2013). Determinants of the value chain and innovation management in the metal-mechanic sector in. *Dirección y Organización*(51), 4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=584336>
- Herzberg, F. (1966). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2020, de <http://www.ceolevel.com/61eijing61>
- Hurtado, A., y Gonzales, R. (2013). *La gestión y planificación municipal en el Perú*. Universidad Nacional de Jaén, Jaén, Perú. Recuperado el 07 de Noviembre de 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/270318967.pdf>
- Jiménez, R. (1998). *Elementos básicos para la investigación clínica*. La Habana: Ciencias Médicas. http://www.sld.cu/61eijing61/pdf/sitios/61eijing61ón61s61a/61eijing61ón61_de_la_investigacion_1998.pdf
- Kameda, I., y Hirayama, N. (2020). Development of efficacy assessment procedure for disaster debris management in municipal governments in 61eiji. *WIT*

- Transactions on Ecology and the Environment*, 247 (1), 197-209.
Doi:10.2495/WM200181
- Littlewood, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación Administrativa*, 49(126), 1. Doi:<https://doi.org/10.35426/iav49n126.01>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 4. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las 62 eijing 62 ón 62 s laborales*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Meričková, B., Soukopová, J., Šumpíková, M., y Křápek, M. (2022). Municipal solid waste management in the 62 eiji republic and in 62 eijing 62. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 15(1), 89-112. Doi:10.2478/nispa-2022-0005
- Miler, S. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 12, 3. http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext#:~:text=%E2%80%A2%20Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva,profundizar%20m%C3%A1s%20en%20el%20tema.
- Minbaeva, D. B. (Enero de 2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. *Emerald Group Publishing*, 34(1), 4. Doi:10.1108/00483480510571914
- Moncada, G. (2016). La gestión municipal: ¿cómo administrar las plazas y los mercados de la ciudad de México? *Secuencia*, 1(95), 3. Doi:<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i95.1377>
- Montoya, M. F., Ostos, J., y Saénz, A. (2020). El rol del empoderamiento e identificación de equipos de trabajo en clima de innovación. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3), 1. Doi:<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020200302>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 3. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- Navarro, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Vol. 1). http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Newtron, A. (2001). *Desempeño Laboral*. Madrid. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12268/Roncal%20Armas%20Robin%20Jesep%20-%20Zelada%20Vera%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oliveros, J., Fandiño, J., y Torres, Y. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 7. Doi:10.1016/j.reper.2016.03.004
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño*. Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>
- Öztürk, I. (2021). The COVID-19 pandemic and waste management. *Duzce Medical Journal*, 23(1), 27-29. Doi:10.18678/dtfd.896445
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (Septiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 2. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, N. A. (Mayo de 2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 1. Doi:<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peña, H., y Villón Perero, G. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista 63 eijing 63 ón*, 3(7), 8. Doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como 63eijing63ón para retención del personal*. Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n>

%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1

- Pucuhuaranga, T., y Ricse, G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Santiago León de Chogos*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1273/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, M. (2017). *Calidad de vida y gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay – Huari – Ancash, en el año 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/863/TFCE-01-15.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espinola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (Diciembre de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 2. Doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Christian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, R. (2018). *Gestión Municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ate – Lima 2018*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22426/Rivera_URA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins

- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 7. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Salgado, J. A., y Lería, F. J. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 1. Doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Silva, E. (2020). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. *Revista Digital Publisher*, 6 (2), 148 – 163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7897410.pdf>
- Silva, M. (1994). Clima y cultura en el estudio de las organizaciones. *Dialnet*, 15, 4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=985749>
- Struk, M., y Bakoš, E. (2021). Long-term benefits of intermunicipal cooperation for small municipalities in waste management provision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-16. Doi:10.3390/ijerph18041449
- Taai, S. (2022). Solid waste: A study of its concept, management methods, and environmental impacts. *Paper presented at the IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1002(1), 64 – 69. Doi:10.1088/1755-1315/1002/1/012007
- Toro, J. (2012). Validación de una escala para evaluación de la existencia, calidad y cobertura de las prácticas de Gestión Humana En las Organizaciones. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* , 32(1), 2. https://www.researchgate.net/publication/317415915_Validacion_de_una_Escala_Para_Evaluacion_de_la_ExistenciaCalidad_y_Cobertura_de_las_Practicas_de_Gestion_Humana_En_las_Organizaciones
- Tucker, M., y Ellis, R. (2004). Action priming by briefly presented objects. *Acta Psychologica*, 8. Doi:10.1016/j.actpsy.2004.01.004
- Urdaneta, E., & Romero, F. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Universidad Rafael

Belloso Chacín, Estado Zulia, Venezuela, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

- Vedysheva, N., Mukhlynina, M., Vinogradova, E., Nikiforov, A., y Efimova, O. (2020). Sustainable management of municipal solid waste: A systematic approach and legal challenges. *Paper presented at the E3S Web of Conferences*, 208 (1), 15 – 19. Doi:10.1051/e3sconf/202020806007
- Vera, A., y Blanco, A. B. (Diciembre de 2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 02. Doi:<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Wang, C., Yan, Z., y Liu, C. (2019). Performance evaluation of urban management government's public service: Based on the data of 66 Beijing government performance survey. *Paper presented at the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 688(5), 81 – 89. Doi:10.1088/1757-899X/688/5/055003
- William, C., Nila, G., Enrique, P. y Mirko, M. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Peru. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(3), 294-305. Doi:10.31876/rcs.v28i3.38475

ANEXO

Anexo N° 1 Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable		
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?	Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	Existe relación significativa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	Gestión municipal	Planeación	Objetivos Presupuesto Planes
				Organización	Estructura Funciones Centralización
				Dirección	Liderazgo Comunicación Motivación
				Control	Supervisión Evaluación Monitoreo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?	Identificar la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	Existe relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	Desempeño o laboral	Calidad del trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo.
				Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía.
				Compromiso con la institución	Compromiso con la institución
¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?	Identificar la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020		Liderazgo y en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiencia.
¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?	Identificar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020			
¿Cuál es la relación entre la dimensión	Identificar la relación entre la dimensión	Existe relación significativa entre la dimensión			

control y el desempeño laboral en la Municipalida d Distrital de San Felipe, Jaén, 2020?	control y el desempeño laboral en la Municipalida d Distrital de San Felipe, Jaén, 2020	d Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Existe relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalida d Distrital de San Felipe, Jaén, 2020
--	---	--

Anexo N° 2 Formatos de instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN MUNICIPAL

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5
N°	Pregunta			1 2 3 4 5
Planeación				
1	Consideras que la planificación de la gestión municipal debe incluir objetivos claros y alcanzables			
2	Crees que los presupuestos deben ser establecidos de acuerdo con los planes y objetivos definidos			
3	Consideras que la planificación de la gestión municipal debe ser realista y ajustarse a los recursos disponibles			
4	Estás de acuerdo en que los planes deben ser revisados con regularidad para evaluar el progreso			
5	Piensas que la planificación de la gestión municipal debe ser flexible para responder a los cambios en la situación			
Organización				
6	Consideras que los problemas de la organización se deben a una falta de una estructura longitudinal y transversal que facilite la comunicación			
7	Consideras que los problemas de la municipalidad se deben a la falta una estructura orgánica que facilite la gestión			
8	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de funciones bien distribuidas entre colaboradores			
9	Consideras que los problemas de la organización se deben a que la administración centraliza los problemas hacia una zona de la localidad, evidenciando la falta de gestión			
10	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de una buena planificación, debido a que se centralizan los problemas en un individuo			
Dirección				
11	Consideras que la dirección Municipal ha fomentado un clima de liderazgo que beneficie a los colaboradores			
12	Consideras que la dirección Municipal ha diseñado una estrategia de gestión para mejorar los problemas de la dirección Municipal			
13	Consideras que la dirección Municipal ha establecido una buena comunicación con los colaboradores			
14	Crees que la dirección Municipal ha motivado a los colaboradores para un óptimo desempeño			

15	Piensas que la dirección Municipal ha establecido mecanismos para promover la innovación y el cambio en la dirección Municipal
Control	
16	Consideras que la supervisión apropiada de los problemas de control municipal es una prioridad
17	Es importante para ti la revisión de los problemas de control municipal
18	Estás de acuerdo en que la evaluación periódica de los problemas de control municipal es esencial
19	Piensas que el control municipal debe estar sujeto a pruebas regulares
20	Crees que el monitoreo constante de los problemas de control municipal es una necesidad

Cuestionario 02 – Desempeño laboral

La presente encuesta tiene por finalidad medir el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Felipe provincial de Jaén. Se les pide por favor que respondan con toda sinceridad. Asimismo, la información entregada es anónima y totalmente confidencial. Califique de 1 a 5.

Ninguna: 1 Poca: 2 Moderada: 3; Gran: 4 Enorme: 5

1. La municipalidad establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	1	2	3	4	5
2. En la municipalidad el personal realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
3. La municipalidad se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					

4. La municipalidad muestra minuciosidad, pulcritud y empeño en sus proyectos.					
5. La municipalidad mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					
6. La municipalidad demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
7. La municipalidad asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
8. El personal de la municipalidad aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
9. La municipalidad cuenta con implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.					
10. El personal de la municipalidad asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
11. La municipalidad promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
12. Ud. considera y apoya a los compañeros de trabajo sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
13. Ud. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan personalmente.					
14. La municipalidad valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo N°3 Validación por juicio de expertos



INSRTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 AÑOS
CARGO	DTC – UCV
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES	Surco Bocanegra, Bryan David
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020</p>
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento contó con un total de 34 preguntas, en donde se ha considerado la revisión de demás investigaciones para poder desarrollar dicha conformación, habiendo sido sometido hacia la prueba de confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach.
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN MUNICIPAL	
1	<p>Consideras que la planificación de la gestión municipal debe incluir objetivos claros y alcanzables</p> <p>TA (X) TD () SUGERENCIAS</p>
2	<p>Crees que los presupuestos deben ser establecidos de acuerdo con los planes y objetivos definidos</p> <p>TA (X) TD () SUGERENCIAS</p>
3	<p>Consideras que la planificación de la gestión municipal debe ser realista y ajustarse a los recursos disponibles</p> <p>TA (X) TD () SUGERENCIAS</p>
4	<p>Estás de acuerdo en que los planes deben ser revisados con regularidad para evaluar el progreso</p> <p>TA (X) TD () SUGERENCIAS</p>
5	<p>Piensas que la planificación de la gestión municipal debe ser flexible para responder a los cambios en la situación</p> <p>TA (X) TD () SUGERENCIAS</p>

6	Consideras que los problemas de la organización se deben a una falta de una estructura longitudinal y transversal que facilite la comunicación	TA (X) TD () SUGERENCIAS
7	Consideras que los problemas de la municipalidad se deben a la falta una estructura orgánica que facilite la gestión	TA (X) TD () SUGERENCIAS
8	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de funciones bien distribuidas entre colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
9	Consideras que los problemas de la organización se deben a que la administración centraliza los problemas hacia una zona de la localidad, evidenciando la falta de gestión	TA (X) TD () SUGERENCIAS
10	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de una buena planificación, debido a que se centralizan los problemas en un individuo	TA (X) TD () SUGERENCIAS
11	Consideras que la dirección Municipal ha fomentado un clima de liderazgo que beneficie a los colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
12	Consideras que la dirección Municipal ha diseñado una estrategia de gestión para mejorar los problemas de la dirección Municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
13	Consideras que la dirección Municipal ha establecido una buena comunicación con los colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
14	Crees que la dirección Municipal ha motivado a los colaboradores para un óptimo desempeño	TA (X) TD () SUGERENCIAS
15	Piensas que la dirección Municipal ha establecido mecanismos para promover la innovación y el cambio en la dirección Municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
16	Consideras que la supervisión apropiada de los problemas de control municipal es una prioridad	TA (X) TD () SUGERENCIAS
17	Es importante para ti la revisión de los problemas de control municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
18	Estás de acuerdo en que la evaluación periódica de los problemas de control municipal es esencial	TA (X) TD () SUGERENCIAS
19	Piensas que el control municipal debe estar sujeto a pruebas regulares	TA (X) TD () SUGERENCIAS
20	Crees que el monitoreo constante de los problemas de control municipal es una necesidad	TA (X) TD () SUGERENCIAS

4	PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA (100%) N° TD ()
5	COMENTARIOS GENERALES	
6	OBSERVACIONES	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		
1	La municipalidad establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
2	En la municipalidad el personal realiza su trabajo en el tiempo establecido.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
3	La municipalidad se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	La municipalidad muestra minuciosidad, pulcritud y empeño en sus proyectos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
5	La municipalidad mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
6	La municipalidad demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
7	La municipalidad asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
8	El personal de la municipalidad aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
9	La municipalidad cuenta con implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
10	El personal de la municipalidad asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS

11	La municipalidad promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
12	Ud. considera y apoya a los compañeros de trabajo sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
13	Ud. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan personalmente.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
14	La municipalidad valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA (100%) Nº TD ()
5	COMENTARIOS GENERALES	
6	OBSERVACIONES	

Juez Experto
Colegiatura N° 13374

INSRTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MILAGROS DEL PILAR SOSA RUIZ
PROFESIÓN		LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD		MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		10 AÑOS
CARGO		UGEL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES		Surco Bocanegra, Bryan David
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN		<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020</p>
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento contó con un total de 34 preguntas, en donde se ha considerado la revisión de demás investigaciones para poder desarrollar dicha conformación, habiendo sido sometido hacia la prueba de confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach.
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN MUNICIPAL		
1	Consideras que la planificación de la gestión municipal debe incluir objetivos claros y alcanzables	TA (X) TD () SUGERENCIAS
2	Crees que los presupuestos deben ser establecidos de acuerdo con los planes y objetivos definidos	TA (X) TD () SUGERENCIAS
3	Consideras que la planificación de la gestión municipal debe ser realista y ajustarse a los recursos disponibles	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	Estás de acuerdo en que los planes deben ser revisados con regularidad para evaluar el progreso	TA (X) TD () SUGERENCIAS
5	Piensas que la planificación de la gestión municipal debe ser flexible para responder a los cambios en la situación	TA (X) TD () SUGERENCIAS
6	Consideras que los problemas de la organización se deben a una falta de una estructura longitudinal y	TA (X) TD () SUGERENCIAS

	transversal que facilite la comunicación	
7	Consideras que los problemas de la municipalidad se deben a la falta una estructura orgánica que facilite la gestión	TA (X) TD () SUGERENCIAS
8	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de funciones bien distribuidas entre colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
9	Consideras que los problemas de la organización se deben a que la administración centraliza los problemas hacia una zona de la localidad, evidenciando la falta de gestión	TA (X) TD () SUGERENCIAS
10	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de una buena planificación, debido a que se centralizan los problemas en un individuo	TA (X) TD () SUGERENCIAS
11	Consideras que la dirección Municipal ha fomentado un clima de liderazgo que beneficie a los colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
12	Consideras que la dirección Municipal ha diseñado una estrategia de gestión para mejorar los problemas de la dirección Municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
13	Consideras que la dirección Municipal ha establecido una buena comunicación con los colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
14	Crees que la dirección Municipal ha motivado a los colaboradores para un óptimo desempeño	TA (X) TD () SUGERENCIAS
15	Piensas que la dirección Municipal ha establecido mecanismos para promover la innovación y el cambio en la dirección Municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
16	Consideras que la supervisión apropiada de los problemas de control municipal es una prioridad	TA (X) TD () SUGERENCIAS
17	Es importante para ti la revisión de los problemas de control municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
18	Estás de acuerdo en que la evaluación periódica de los problemas de control municipal es esencial	TA (X) TD () SUGERENCIAS
19	Piensas que el control municipal debe estar sujeto a pruebas regulares	TA (X) TD () SUGERENCIAS
20	Crees que el monitoreo constante de los problemas de control municipal es una necesidad	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA (100%) N° TD ()
5	COMENTARIOS GENERALES	

6	OBSERVACIONES	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		
1	La municipalidad establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
2	En la municipalidad el personal realiza su trabajo en el tiempo establecido.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
3	La municipalidad se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	La municipalidad muestra minuciosidad, pulcritud y empeño en sus proyectos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
5	La municipalidad mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
6	La municipalidad demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
7	La municipalidad asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
8	El personal de la municipalidad aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
9	La municipalidad cuenta con implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
10	El personal de la municipalidad asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
11	La municipalidad promueve un clima laboral positiva, propiciando	TA (X) TD () SUGERENCIAS

	adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	
12	Ud. considera y apoya a los compañeros de trabajo sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
13	Ud. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan personalmente.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
14	La municipalidad valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA (100%) Nº TD ()
5	COMENTARIOS GENERALES	
6	OBSERVACIONES	



Juez Experto
Colegiatura N° 009099


INSRTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MAXIMO ADOLFO FAYA ASCENCIO
PROFESIÓN		LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD		MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		4 AÑOS
CARGO		DTC
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES		Surco Bocanegra, Bryan David
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN		<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 Identificar la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020</p>
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento contó con un total de 34 preguntas, en donde se ha considerado la revisión de demás investigaciones para poder desarrollar dicha conformación, habiendo sido sometido hacia la prueba de confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach.
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN MUNICIPAL		
1	Consideras que la planificación de la gestión municipal debe incluir objetivos claros y alcanzables	TA (X) TD () SUGERENCIAS
2	Crees que los presupuestos deben ser establecidos de acuerdo con los planes y objetivos definidos	TA (X) TD () SUGERENCIAS
3	Consideras que la planificación de la gestión municipal debe ser realista y ajustarse a los recursos disponibles	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	Estás de acuerdo en que los planes deben ser revisados con regularidad para evaluar el progreso	TA (X) TD () SUGERENCIAS
5	Piensas que la planificación de la gestión municipal debe ser flexible para responder a los cambios en la situación	TA (X) TD () SUGERENCIAS
6	Consideras que los problemas de la organización se deben a una falta de una estructura longitudinal y	TA (X) TD () SUGERENCIAS

	transversal que facilite la comunicación	
7	Consideras que los problemas de la municipalidad se deben a la falta una estructura orgánica que facilite la gestión	TA (X) TD () SUGERENCIAS
8	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de funciones bien distribuidas entre colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
9	Consideras que los problemas de la organización se deben a que la administración centraliza los problemas hacia una zona de la localidad, evidenciando la falta de gestión	TA (X) TD () SUGERENCIAS
10	Consideras que los problemas de la organización se deben a la falta de una buena planificación, debido a que se centralizan los problemas en un individuo	TA (X) TD () SUGERENCIAS
11	Consideras que la dirección Municipal ha fomentado un clima de liderazgo que beneficie a los colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
12	Consideras que la dirección Municipal ha diseñado una estrategia de gestión para mejorar los problemas de la dirección Municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
13	Consideras que la dirección Municipal ha establecido una buena comunicación con los colaboradores	TA (X) TD () SUGERENCIAS
14	Crees que la dirección Municipal ha motivado a los colaboradores para un óptimo desempeño	TA (X) TD () SUGERENCIAS
15	Piensas que la dirección Municipal ha establecido mecanismos para promover la innovación y el cambio en la dirección Municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
16	Consideras que la supervisión apropiada de los problemas de control municipal es una prioridad	TA (X) TD () SUGERENCIAS
17	Es importante para ti la revisión de los problemas de control municipal	TA (X) TD () SUGERENCIAS
18	Estás de acuerdo en que la evaluación periódica de los problemas de control municipal es esencial	TA (X) TD () SUGERENCIAS
19	Piensas que el control municipal debe estar sujeto a pruebas regulares	TA (X) TD () SUGERENCIAS
20	Crees que el monitoreo constante de los problemas de control municipal es una necesidad	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA (100%) N° TD ()
5	COMENTARIOS GENERALES	



6	OBSERVACIONES	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		
1	La municipalidad establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
2	En la municipalidad el personal realiza su trabajo en el tiempo establecido.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
3	La municipalidad se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	La municipalidad muestra minuciosidad, pulcritud y empeño en sus proyectos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
5	La municipalidad mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
6	La municipalidad demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
7	La municipalidad asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
8	El personal de la municipalidad aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
9	La municipalidad cuenta con implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
10	El personal de la municipalidad asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
11	La municipalidad promueve un clima laboral positiva, propiciando	TA (X) TD () SUGERENCIAS

	adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	
12	Ud. considera y apoya a los compañeros de trabajo sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
13	Ud. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan personalmente.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
14	La municipalidad valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS
4	PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA (100%) Nº TD ()
5	COMENTARIOS GENERALES	
6	OBSERVACIONES	



Juez Experto
Colegiatura N° 12949

Anexo N° 4 Carta de aceptación para desarrollar la tesis de la empresa

 *Municipalidad Distrital de San Felipe* 
PROVINCIA DE JAÉN – DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año de la universalización de la salud"

San Felipe, 20 de septiembre de 2020

CARTA N° 040 - 2020-CCY/GM/MDSF

**Dra. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA DIRECTORA DE EAP DE AMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN PRESENTE. -**

ASUNTO: Autorización para realización de investigación


Es grato dirigirme a usted para saludarlo atentamente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, el **SR. BRYAN DAVID SURCO BOCANEGRA**, identificado con **DNI N° 75739359**, estudiante del **10mo ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración**, ha presentado un documento a la institución que lidera, por mesa de partes el 15 de septiembre de 2020.

Por este medio de la presente, el estudiante **SR. BRYAN DAVID SURCO BOCANEGRA**, identificado con **DNI N° 75739359**, se le da la autorización para la realización de su investigación en nuestra institución para los fines académicos.

Agradezco por anticipado su atención a la presente, sin antes hacerle llegar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN FELIPE
C.P.C. Cyferino Cajusol Yovera
GERENTE MUNICIPAL

DIRECCIÓN: CALLE BOLIVAR Y ATAHUALPA S/N – SAN FELIPE
Correo: municipalidadsanfelipe@hotmail.com – Teléfono 994984114

Anexo N° 05 Resolución de títulos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020.

VISTO:

El Oficio N° 0373-2020/FACEM-DA-USS de fecha 10/11/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 11/11/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la modalidad de estudios regular, sesión "B" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Córdova Chirinos José William, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(a)
Facultad de Ciencias Empresariales

Alfo Sandoval Guerrero
SECRETARÍA ACADÉMICA (I)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(A)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	BAZÁN VILLEGAS LUIS ENRIQUE SÁNCHEZ MARTÍNEZ JAGAIRA MEDALLY	PROPUESTA DE PLAN DE MARKETING PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN ROUND TRIP DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	LEÓN AYASTA, ALEXIS YAN CARLOS	ESTRATEGIAS DE DISTRIBUCIÓN PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA BMC S.A.C. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	BRAVO DÁVILA LANDRY GERALDINE CALLE CHAMBE HILDA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA JAEN, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	HERNÁNDEZ VILLALOBOS ELIZABETH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDABAMBA, SANTA CRUZ, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
05	FERNÁNDEZ CUBAS EMERSON FRANCESCO LI	PLAN DE MARKETING VIRAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA GRUPO ASES CAPITAL S.A.C. - CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
06	MEZARINA QUISPE NESTOR	ESTRES LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA DE VENTAS FARMA DEL LABORATORIO MEDIFARMA S.A., LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
07	MORI CACHIQUE ETY ELISABETH	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
08	LIVIA MALDONADO, ROBINSON JESÚS RODRÍGUEZ DÁVILA, LUIS ALFREDO	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DEL CENTRO MEDICO NEW CAR S.A.C, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
09	CALLE YACTAYO CARLOS LUIS	GESTIÓN MUNICIPAL Y LA SEGURIDAD CIUDADANA EN LA URB FRANCISCO BOLOGNESI, DEL DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CALDERÓN VILCHEZ WENDY GENOVEVA CRUZADO YESQUEN CICELY	DESEMPEÑO LABORAL Y LAS COMPENSACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA ARICA -2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	GONZALES PIÑA JESSICA ALEXA	CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA INVERSIONES M&K E.I.R.L., CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	SURCO BOCANEGRA BRYAN DAVID	GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	RÍOS ROJAS MARÍA DE LOS ÁNGELES	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN EL HOSPEDAJE MARIANA S.A.C., OYOTÚN, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	CORREA PINTADO ANGIE PRISILLA QUISPE QUISPE KEMMI IVANNA	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE CALLAYUC, CAJAMARCA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	PAREDES UGAZ RICARDO MANUEL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR EL NIVEL DE VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA AGUA VITANIA, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020**

16	GARCÍA MOSCOSO RICHARD ANTONIO	CALIDAD DE LA ATENCIÓN Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BBVA CONTINENTAL AGENCIA SANTA CRUZ, LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	CAJO QUINTANA, ELIZABETH PACHERRES FERNÁNDEZ, JULIO CESAR	PROPUESTA DE HERRAMIENTAS DE MANUFACTURA ESBELTA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA KHUNA FOODS S.A.C. – TUMBES, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	HOYOS ROJAS EDUARDO RIVERA DÍAZ LESLY	SATISFACCIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CAMPOSOL S.A., CHAO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	GALLO SOPLOPUCO VIVIANA GIANELLA	PLAN DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN EL SERVICENTRO VALERIA S.A.C. – OLMOS, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	CARRANZA ZULOETA ROBERTO EDUARDO	ESTRATEGIAS SEGÚN MÉTODO CANVAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO EN LA EMPRESA COZAQUI INGENIEROS S.A.C. - CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	YOVERA CAMPOS MANUEL RENATO.	PLAN DE MARKETING MIX PARA AUMENTAR LA CARTERA DE CLIENTES DE LA EMPRESA PUCCIO CONTRATISTAS S.A.C CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	CORNEJO ROJAS GIUSEP ALBERTO	EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	DÍAZ PEREYRA RONY	OPTIMIZACION DE PROCESOS LOGISTICOS DE LA 1ERA BRIGADA MULTIPROPOSITO, RIMAC, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	ALVARADO SALAZAR IVÁN OMAR	GESTIÓN DE RIESGOS Y LOS PROCESOS DE CONTROL EN LA DIVISIÓN DE CONTROL OPERATIVO EN LA INTENDENCIA ADUANA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	BACA CALDAS CLAUDIA ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE PROMOCION PARA LA CAPTACION DE CUENTES EN LA EMPRESA NORTH BUSINESS CIX EIRL, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS LEON SHEYLLA MARIZOL SOPLAPUCO TIPARRA CHARITO LIZETH	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. – CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	FARFAN SILVA MARIENI BLANCA AZUCENA	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA LOYN INGENIEROS S.A.C, CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	LARREA SANTISTEBAN WILLY KEVIN	ESTRATEGIAS DE MARKETING DE CONTENIDOS PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL RESTAURANTE MI HUERTA DE TUCUME, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	CHAVESTA GÓMEZ VÍCTOR DOLORES	SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN LA EMPRESA KONECTA, SEDE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	GÁLVEZ CASAPIA RUBÉN GUILLERMO	PROPUESTA DE UN PROCESO DE COMPRAS DE INSUMOS PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA COCINA FÁCIL S.A.C., LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	NÚÑEZ SALDARRIAGA ANA MILAGROS	PLAN ESTRATÉGICO PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA TECNO FAST, LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020**

32	SAAVEDRA SANDOVAL LUCY MARISOL LÓPEZ VARGAS CORBACHO MARTIN ALONSO	LA SATISFACCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOCHUMÍ - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
33	PINILLOS MONTEZA RICARDO ALFREDO	SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN FRANCISCO DE MOCUPE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
34	PÉREZ DÍAZ, MARTÍN ALEJANDRO	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL COLABORADOR DE LA DIVISIÓN DE CONTROL OPERATIVO INTENDENCIA ADUANA DE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
35	GARCÍA JIMÉNEZ HAYNET CELI	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
36	TANANTA RIVADENEIRA PAOLA SOFÍA	LA REINGENIERIA DE PROCESOS COMO PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA INVERSIONES CAVIANDINA SAC LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
37	ESPINOZA PALACIOS MARCIO ALDAIR	MARKETING DIGITAL PARA PROMOCIONAR LOS SERVICIOS DEL ECO HOSTAL MAMITA HELMITA S.C.R.L., CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
38	MONTEZA BECERRA BRAYAN SMITH	PLAN DE MARKETING MIX PARA EL MEJORAMIENTO DE VENTAS DEL MINIMARKET MARÍA FERNANDA, OYOTUN, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
39	MERA PIZARRO JOHRDY JESÚS	PLAN DE MARKETING MIX PARA EL POSICIONAMIENTO DEL LABORATORIO CLINICO GENETICS, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
40	BALDARRAGO GASCO TABO CABREJOS MONTENEGRO JAIME RICARDO	PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LOS INGRESOS DE LA EMPRESA CONOCE BIEN S.A.C., CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
41	OLIVA DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO	PROCEDIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO FACTOR DE PREVENCIÓN DEL RIESGO DE FRAUDES DE TARJETA OH, SAN BORJA LIMA - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
42	MEDINA MENOR YALIXA MAITE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL PUCALÁ, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
43	VILLACORTA LICERA MANUEL SMITH	SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JJC CONTRATISTAS GENERALES S.A., LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
44	VÉLEZ ECHEVERRÉ ROBERTO CARLOS	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA MYPE REPRESENTACIONES "JUAN FRANCISCO MEJIA" PIURA, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
45	FERNÁNDEZ FUENTES EDINSON LEE	EL PROCESO DE COBRANZA Y EL NIVEL DE MOROSIDAD EN LA CMAC PIURA S.A.C., AGENCIA CUTERVO, CAJAMARCA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020**

46	PARI MAMANI BUENAVENTURA ALVIS	MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL SUR, AREQUIPA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
47	JERI RATTO MIGUEL ÁNGEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA I.B. INGENIEROS ASOCIADOS S.R.L. LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
48	ROA GUTIÉRREZ WILLIAM	PROPUESTA DE GESTIÓN DE LOGÍSTICA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA MARCA MERLÍN, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
49	SAUCEDO HOYOS WINSTON WIENE	GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO, SAN IGNACIO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
50	CHÁVEZ ARANIBAR RONY RENZO	HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIVISIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SEDAPAR, AREQUIPA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N°6 Formato TI-CI-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 07 de febrero 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Surco Bocanegra Bryan David con DNI: 75739359

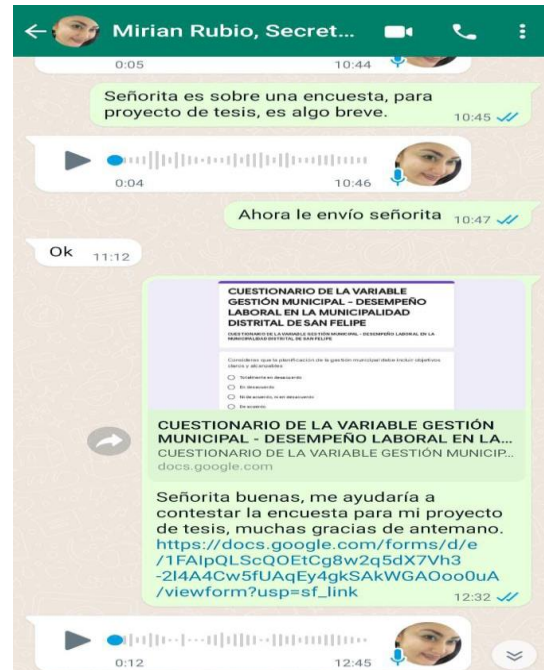
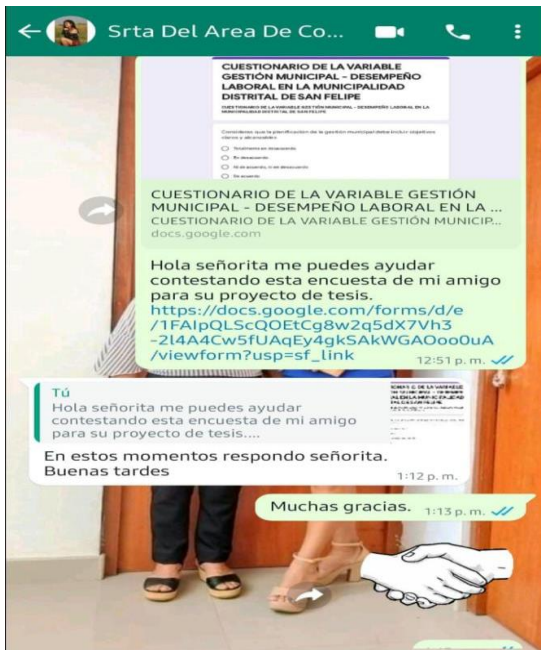
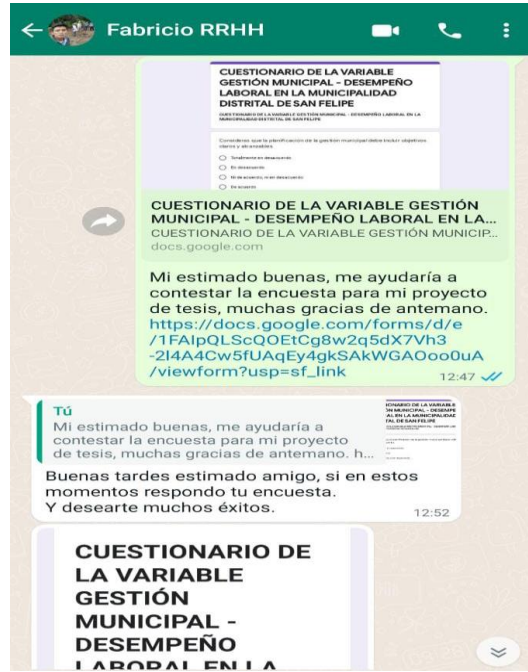
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
Gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de san Felipe, Jaén, 2020.
presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Surco Bocanegra Bryan David	75739359	

Anexo N° 07 Evidencia de encuesta



Anexo N° 08 Reporte TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020	Bryan David Surco Bocanegra
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
11320 Words	63856 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
49 Pages	1.4MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 20, 2023 4:00 PM GMT-5	Feb 20, 2023 4:01 PM GMT-5
<hr/>	
● 20% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 17% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 14% Base de datos de trabajos entregados• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	
<hr/>	
Resumen	

Anexo N°9 Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° Resolución 1175 – FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, **SURCO BOCANEGRA BRYAN DAVID**, con su tesis Titulada: **GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 27 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.