



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TESIS**

**“GESTIÓN MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADORA PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:  
ANABEL VELA RENGIFO**

**ASESOR:  
Econ. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°103-CCGyT-FACEN-UNAP-2023**

En la ciudad de Iquitos, a los **11** días del mes de **octubre** del año 2023, a horas: **05:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **Plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"GESTIÓN MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2022"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°1839-2023-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Contables **ANABEL VELA RENGIFO**, para optar el Título Profesional de **CONTADORA PÚBLICA** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

<b>CPC. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, Dr.</b>	<b>(Presidente)</b>
<b>LIC.ADM. JUAN CARLOS RAMIREZ CERVÁN, Dr.</b>	<b>(Miembro)</b>
<b>CPC. ROLAN RAMIREZ GÓMEZ, Mag.</b>	<b>(Miembro)</b>

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron Respondidas **DE MANERA ACEPTABLE**.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA ( 14 )**.

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Contadora Pública.

Siendo las **05:28 p.m.** del **11** de **octubre** del 2023, se dio por concluido el acto académico.

CPC. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, Dr.  
Presidente

Lic. Adm. JUAN CARLOS RAMIREZ CERVÁN, Dr.  
Miembro

CPC. ROLAN RAMIREZ GÓMEZ, Mag.  
Miembro

Econ. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, Dr.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



**JURADO Y ASESOR**



**CPC. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, Dr.**  
Presidente  
MATRICULA N° 10-0849



**Lic. Adm. JUAN CARLOS RAMÍREZ CERVÁN, Dr.**  
Miembro  
CLAD N° 01964



**CPC. ROLÁN RAMÍREZ GÓMEZ, Mag.**  
Miembro  
MATRICULA N° 10-966



**Econ. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, Dr.**  
Aesor  
CELOR N° 035

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN\_TESIS\_VELA RENGIFO ANABEL (2da rev).pdf**

AUTOR

**ANABEL VELA RENGIFO**

RECuento DE PALABRAS

**5387 Words**

RECuento DE CARACTERES

**29981 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**34 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**429.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 21, 2023 1:40 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 21, 2023 1:41 PM GMT-5**

● **21% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional; especialmente a mis hijos, Christian Michael Elías y Ángel Pedro por ser motor y motivo importante en mi vida, por demostrarme su apoyo incondicional, siempre están conmigo.

A mi Madrecita Flor por haber sido ejemplo de mujer y madre luchadora, agradecida por sus consejos, a todos mis hermanos por darme fuerzas y nunca rendirse y seguir para adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades para culminar esta etapa de mi vida.

También quiero agradecer la confianza y el apoyo brindado por parte de mis hijos y madre, quienes sin duda alguna en el trayecto de mi camino me han demostrado su amor, apoyándonos y celebrando mis triunfos.

Al Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr. por toda la colaboración brindada, durante la elaboración de este proyecto y a todos que de una y otra manera me brindó su apoyo.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	11
<b>CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES</b>	<b>13</b>
2.1. Variables y definiciones operacionales	13
2.2. Formulación de la hipótesis	13
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Diseño metodológico	15
3.2. Diseño muestral	16
3.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recogida de datos	17

3.4. Procesamiento y análisis de la información	18
3.5. Aspectos éticos	18
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	19
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	30
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	32
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	33
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	34
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Tabla de operacionalización de la variable	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Consentimiento Informado	



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Calificación del indicador desarrollo organizacional	19
Tabla 2: Calificación del indicador finanzas municipales	20
Tabla3: Calificación del indicador gobernabilidad democrática	21
Tabla 4: Calificación del indicador servicios y proyectos	22
Tabla 5: Calificación del indicador calidad del trabajo	23
Tabla 6: Calificación del indicador responsabilidad	24
Tabla 7: Calificación del indicador trabajo en equipo	25
Tabla 8: Calificación del indicador compromiso institucional	26
Tabla 9: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general	27
Tabla 10: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1	27
Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2	28
Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3	28
Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Calificación del indicador desarrollo organizacional	19
Figura 2: Calificación del indicador finanzas municipales	20
Figura3: Calificación del indicador gobernabilidad democrática	21
Figura4: Calificación del indicador servicios y proyectos	22
	23
Figura 5: Calificación del indicador calidad de trabajo	23
Figura 6: Calificación del indicador responsabilidad	24
Figura 7: Calificación del indicador trabajo en equipo	25
Figura 8: Calificación del indicador compromiso institucional	26

## RESUMEN

Para el presente estudio se tuvo como objetivo precisar acerca de la existencia de una relación entre la Gestión municipal y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022. Asimismo, señalar si la primera variable influye en la segunda variable. El tipo de investigación es básica-no experimental, de diseño transversal, y la muestra fue conformada por 99 operarios del municipio. De acuerdo con los hallazgos se ha llegado a determinar que con un valor crítico observado  $0,000 < 0,05$ ; si existe una relación significativa entre ambas variables de estudio, por lo que se sostuvo que de cierto modo la variable 1 tienen un grado de influencia en las decisiones de la variable 2.

**Palabras clave:** Gestión municipal, Desempeño laboral, Gestión pública.

## ABSTRACT

For the present study, the objective was to specify the existence of a relationship between municipal management and labor performance in the municipality of the district of Maynas, 2022. Likewise, it was indicated if the first variable influences the second variable. The type of research is basic-non-experimental, of a cross-sectional design, and the sample was made up of 99 workers from the municipality. According to the results, it has been determined that with an observed critical value of  $0.000 < 0.05$ ; if there is a significant relationship between both study variables, for which reason it is argued that in a certain way variable 1 has a degree of influence on the decisions of variable 2.

**Keywords:** Municipal management, Job performance, public management.

## INTRODUCCIÓN

Globalmente, es claro que, en algunos países, las administraciones municipales no han tomado un papel activo y no se han desarrollado en los principales trámites y automatización de los diversos servicios públicos relacionados con el cumplimiento de las funciones públicas. Vemos funcionarios trabajando sobre la base de un liderazgo vago tradicional. En ese sentido, los trabajadores municipales y los ciudadanos se enfrentan día a día a diversos problemas que se muestran dentro de los parámetros de los protocolos dirigidos al ciudadano, pero en la práctica el carácter manual de estos procedimientos y la capacidad de responder de la administración es ineficiente. (Hernández, 2015, p.34)

De hecho, dado que la administración o el estado sirve de todos modos a sus ciudadanos, y por ello una de sus principales funciones es darles a los ciudadanos la oportunidad de desarrollarse plenamente, es otro resultado, por ejemplo en Chile en cuanto a sus gobiernos locales, los sistemas que existen en las instituciones nacionales se han visto afectadas por muchas reformas, y los medios que no son públicos encargados de la función de los gobiernos locales de brindar bienestar a los ciudadanos, no es ajena a esta realidad ya que brinda una gestión eficiente. (Morales, 2011, p.45)

No se presta suficiente atención a la función del gobierno local a nivel nacional, considerando que todo el poder se concentra en un estado centralizado como manifestación de la verdadera democratización y cooperación comunitaria como medio intermediario para resolución de los conflictos comunitarios. En el último cuarto de siglo, paralelo al fin de siglo y

al milenio del país, crece la necesidad de análisis del funcionamiento del poder ejecutivo. (Castillo, 2004, p.56).

Es claro que existen diversas falencias en la gobernación peruana, especialmente en el distrito de Maynas, donde los problemas se originan principalmente por factores políticos, económicos y sociales derivados de una gestión ineficiente de los gobiernos locales. Todo lo que ha cooperado a que exista un desempeño desafortunado, el cual juega un papel sustancial, debe brindar una solución a esta situación problemática en este sentido, ya que esto conduce a una mala calidad en el servicio al público. (Briceño, 2016, p.67).

El gobierno local de Maynas no se extraña de los problemas que presentan muchas de las organizaciones del estado. Por lo tanto, los gobiernos locales examinados en este estudio son parte del problema descrito en la sección anterior, lo que indica que las instituciones nacionales tienen patrones de gestión similares y los ciudadanos entienden. La gestión de los gobiernos locales que realizan estas entidades es un tema sustancial y tiene un impacto en algunas de las poblaciones que tienen altas expectativas en sus gobernantes, pero observamos en la realidad.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En el 2019, se efectuó un estudio de tipo básico, diseño no experimental con enfoque cuantitativo con el fin de garantizar la exactitud de los resultados, durante el estudio se utilizó el procesamiento estadístico para establecer generalizaciones basadas en el análisis de muestras atípicas. Además, 133 funcionarios públicos participaron en el estudio, y se trató de una representación total, lo que significa que todos los participantes fueron entrevistados, lo que llevó a la conclusión de que el número de funcionarios públicos era insuficiente para determinar que no se cumplirían de manera idónea las funciones por los encargados en la fase de procesos de organismos locales **(Carrillo y Guevara, 2019)**.

Para el año 2018, se realizó un informe de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental transaccional. El propósito de este estudio fue conocer la distribución del talento en la gestión y desempeño del sector público y más específicamente en el Ministerio de Salud de Venezuela. 2018. Las muestras no probabilísticas y la encuesta como técnica muestran principalmente que el 4% de la gestión de recursos humanos es suficiente para influir en el desarrollo de la gestión nacional **(Jara et al.2018)**.

En el año 2020, se efectuó una investigación de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental. La muestra estaba formada por 105 empleados que trabajaban en régimen laboral de convenio. Los cuestionarios se utilizaron como herramienta de recogida de información, y los resultados mostraron que

el 77,8% de los encuestados creían que los funcionarios y empleados públicos realizaban su trabajo con regularidad, aunque puede resultar difícil corregir estos defectos. **(Marrufo y Pacherez, 2020)**

Para el año 2020, realizaron un informe de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, su objetivo es investigar el nivel de gestión municipal y determinar si existe suficiente gestión administrativa en relación con la producción laboral de los empleados públicos empleados por la institución. La técnica de la encuesta también se utilizó en la unidad de análisis, formada por estos trabajadores. De esta forma, se recogieron datos que demuestran que la municipalidad no conduce la gestión de forma eficaz, teniendo en cuenta que devuelve sistemáticamente una parte considerable del presupuesto público destinado a proyectos de interés ciudadano. Además, se ha demostrado que hubo una comunicación inadecuada entre la entidad municipal y las áreas más pobres de la región durante la época de pandemia por COVID-19. Por lo que, es importante señalar que los empleados no tienen responsabilidades claramente definidas para los cargos que ocupan. **(Bautista y Delgado, 2020)**

Se realizó en el 2020, un tipo de investigación básica, nivel descriptivo, diseño no experimental. Contó con 60 personas como muestra, que fueron sometidos al instrumento del cuestionario y posterior procesamiento estadístico, lo que reflejó un grado de desempeño laboral moderado. Adicionalmente, consideran necesario planificar una actividad que permita servir a los comuneros con servicios de calidad alta. También consideran que los trabajadores de la entidad pública presentan un adecuado desempeño y dedicación. **(Alomia y**



## **Cruzado, 2020)**

Para el 2021, se llevó a cabo un estudio tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, El objetivo es analizar la actividad y gestión de estos socios a nivel municipal, utilizando métodos bibliográficos e investigaciones, los resultados se basan principalmente en sustentar la importancia de las figuras públicas en el progreso de una sociedad. El estilo de dirección de los empleados que operan en la municipalidad también indica que dichas organizaciones públicas buscan la estabilidad organizacional y la buena gestión de los trabajadores. Para que los empleados rindan bien y presten a los ciudadanos un servicio oportuno y eficaz, es crucial que las normas que se utilicen sean legítimas. Cabe señalar que, para calibrar elementos altamente representativos como la competencia y la capacidad, es fundamental que los indicadores de gestión se midan. En términos de variables, la gobernanza municipal es la actividad de los personajes públicos municipales para lograr metas y objetivos de acuerdo con la planificación estratégica centrada en el ciudadano. Asimismo, en lo que respecta a la gestión responsable, para llevar a cabo sus funciones y destinar los recursos a los diferentes grupos de población para complacer las demandas de la comuna, debe ser capaz de lograr los resultados deseados mediante una adecuada gestión de sus medios para difundir Sistema de seguimiento de la gestión pública. **(Cieza y Silva, 2021)**

### **1.2. Bases teóricas**

Según el Instituto Nacional de estadística (INEI, 2017), menciona que el concepto de gestión del gobierno local, simplemente se demuestra que una

de las responsabilidades de este tipo de gestión es lograr una planificación conjunta para obtener una gestión transparente y fortalecer el concepto de gestión humana de los recursos del gobierno a favor del pueblo, asimismo, demostrar integridad, comportamiento ejemplar en interés de la comuna y especialmente con atención en aquellos gastos e inversión de los que son responsables.

Aguilar y Ramos (2009) esto demuestra que en la administración estatal moderna existen varias iniciativas encaminadas a introducir la transparencia en la sociedad de manera integrada e individualizada. Los autores también sustentan que existen diversas suposiciones o preferencias que promueven y sustentan procesos cualitativos de descentralización, ampliamente definidos para lograr alianzas estratégicas entre los sectores públicos o privados. También, aumenta la participación pública en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales y desarrollar una mejor gobernanza municipal.

Cabe mencionar que Barillas et. al (2008), mantienen una táctica que está basada en la observación que debe integrar el desarrollo social y el bienestar local, lo que significa que, si la localidad lo consigue, los que integran el país también lo harán. Aquello se logra mejorando la gobernabilidad local, por lo que los gobiernos locales deben trabajar para mejorar cuatro áreas clave, como el desarrollo organizacional, las finanzas del gobierno local, la gobernabilidad y las dimensiones de los servicios y programas directamente relacionados con el poder. Cuando hablamos de desarrollo organizativo, destacamos que las entidades estatales tienen que contar con procesos claramente planificados y supervisados. De este modo, vemos que los

municipios deben tener la capacidad de desarrollar y aplicar estas dimensiones de forma óptima. También deben aplicar los cambios tecnológicos resolviendo los problemas de toda su organización y demostrando sus valores en el proceso.

Con respecto al desempeño laboral, Gilbert et al. (2003), mencionaron que vendría a ser la manera efectiva que trabajan los sujetos de la organización para alcanzar los propósitos compartidos. El subordinado siempre está sujeto a normas básicas previamente aceptadas, por lo que este concepto de desempeño laboral tiene que ver como un empleado realiza efectivamente las funciones organizacionales para alcanzar las metas establecidas.

Por otro lado, Chiavenato (2007) afirmó, que el rendimiento de cada persona es diferente y de muchos factores que influyen indirecta o directamente. Determinar cuánto sacrificio está dispuesto a hacer esa persona para lograr una relación costo/beneficio ideal se hace después de pasar por una etapa de análisis y evaluación circunstanciales.

Chiavenato (2007) el desempeño también consiste en un proceso destinado a estimular o potenciar los valores o cualidades de una persona, evaluado por organizaciones donde se aplican diversas formas de proceso conocidas con otros nombres. Así que nuestras evaluaciones de desempeño también son dignas de oraciones y otras cosas. Este tipo de herramientas de evaluación adoptan diferentes enfoques según el tipo de empresa y el objetivo que se quiere.

En resumen, es un término para hacer referencia a la eficiencia, porque la

mayoría de empresas constantemente evalúan de manera formal o informalmente a su fuerza laboral con requisitos específicos. Enríquez (2013), señaló que los escritores e investigadores contemporáneos clasifican el desempeño laboral en tres tipos de comportamientos, lo que los lleva a creer que el funcionamiento es el cumplimiento de los deberes que respaldan la creación de bienes o servicios. Esto quiere decir que, las instituciones carecen de productividad, lo que indica un desempeño inadecuado.

Por otro lado, existe información de diversos autores que relacionan el concepto del desempeño laboral y diversos factores complejos como rasgos, factores o habilidades relacionadas con una persona en particular a las que se deben aplicar en el lugar de trabajo.

Davis y Newton (2008), fijan su criterio de las variables anteriores, a elementos como la comunicación, el trabajo en equipo, las habilidades o los estándares de trabajo. A los que, Chiavenato (2011) lo aclara a través de los elementos definidos en función del desempeño, y las competencias a evaluar son, por ejemplo: actitud cooperativa, disciplina, discreción y responsabilidad, entre muchas otras que contribuyen directamente al rendimiento en una entidad. (p. 367)

Benavides (2002), el desempeño consiste en la mejora de la competencia de un individuo, es decir, la competencia consiste en los comportamientos y habilidades reconocidos por el entorno proveniente del individuo y que contribuyen a que la organización alcance las metas institucionales de manera efectiva, Eficiente. De igual forma, los estudios relacionados con aspectos organizacionales se contemplan en tres modalidades principales de

competencias, las cuales se consideran competencias laborales y básicas, así como competencias de tipo general.

Para Coutler y Robbins (2010), se encontró que los métodos de observar y estimar el trabajo de las personas en una organización, como gerentes, a partir de la consideración de las competencias específicas son importantes para conseguir objetivos claros. Dicho esto, existen 3 habilidades administrativas principales y son técnicas, humanas y conceptuales. De igual manera, conviene subrayar que la investigación sobre las habilidades y destrezas que poseen los empleados corporativos será mejor porque cada empleado posee conocimientos y habilidades acordes a ese aspecto (p.98).

Chiavenato (2009), señaló que la evaluación del desempeño consiste en procedimientos para evaluar en los trabajadores su desempeño. Se entiende como una medida del cumplimiento de los requisitos solicitados y realizados por el puesto, es una manera de diagnosticar y analizar el compromiso de recursos humanos.

El desempeño laboral se considera una forma dinámica de evaluación porque cada trabajador califica constantemente a todos los demás. La persona que cumple la función de evaluador aquí es el gerente en este caso. Wayne (2005), estableció un formato para evaluar y validar el rendimiento laboral de forma individual o en grupo, por lo tanto, Araujo y Guerra (2007), señalan que se trata de valoraciones que toman en cuenta lo que deben ser considerados componentes en relación con el desempeño del trabajo y el logro alcanzado con respecto al cumplimiento de metas.

Para una entidad es sustancial tanto la eficacia como la satisfacción laboral para provecho de esta. Asimismo, Chiavenato (2009), nos dice que se requiere que las personas analicen continuamente su propio desempeño, eficiencia y eficacia en cuanto a sus funciones, aquello será de gran ayuda en función de ciertos criterios. Señalo que hay metodologías más usadas como las escalas gráficas, investigación de campo etc.

Otra teoría del desempeño laboral es que está determinada por las organizaciones en diversos elementos como la personalidad, la productividad y la autoevaluación, y se les pide a los empleados que realicen un análisis honesto de su progreso.

Iturralde (2011), asumió la existencia de diversos métodos para medir, por ejemplo, utilizando evaluaciones por competencias, donde debe haber un vínculo entre la competencia y un desempeño determinado, cómo este desempeño en particular debe ser útil para la empresa u organización. Como tal, la evaluación del desempeño es crucial porque brinda múltiples beneficios a todos los componentes de una empresa: trabajadores, gerentes, instituciones e incluso la comunidad fuera de la empresa. Cuando tus colaboradores avanzan y tienes conocimiento de tu nivel, es útil porque tus colaboradores también saben cuáles son tus estándares y expectativas de liderazgo, y pueden autoevaluarse a través de un análisis FODA.

Wayne (2005), según él, la evaluación del rendimiento es muy ventajosa en este mundo de carencias porque un mercado globalizado requiere integración y competencia. Para mejorar la organización en un entorno globalizado, también son necesarios la retroalimentación del rendimiento y los incentivos

a la productividad. Con respecto a eso, Stoner et. al (2003), implican que el compromiso con la institución es un tipo de capacidad o sentimiento identificable en componentes como la calidad del trabajo, que retrata a un individuo. (p. 47)

Con respeto a las dimensiones, tenemos a la calidad profesional, que se define como aquella habilidad que tiene un individuo para desempeñar eficazmente todas sus funciones del puesto que está a cargo. Asimismo, tenemos la segunda dimensión Responsabilidad laboral señalado por Stoner et al (2003): apuntan al grupo de capacidades que tiene un individuo para ejecutar una tarea y valorarla de forma que su cumplimiento se logre con perseverancia. Continuando, tenemos a la dimensión Trabajo en equipo: es una cualidad, y no todo contamos con ella, ya que la persona incentiva a labora juntos para lograr un beneficio a la empresa. Para finalizar la cuarta dimensión es el compromiso, dado que desarrolla un fuerte vínculo entre el empleado y la organización, y de él se derivan los mejores resultados, la capacidad de los sentimientos de los empleados hacia la organización y su relación con la calidad del trabajo están relacionadas.

### **1.3. Definición de términos básicos**

Gestión: para Robbins y Coulter (2005), significa coordinar las actividades laborales para que se ejecuten de forma eficaz con y realizados por los subordinados. Municipalidad: Es un organismo estatal con personería jurídica, según el Contraloría General de la República, que puede ejercer el gobierno regional o provincial para cumplir con la atención a las demandas de la comuna y fomentar su crecimiento.

Evaluación: Es el procedimiento de identificar las áreas cruciales al momento de una decisión, elegir, identificar y analizar la información adecuada para transmitir datos que ayuden a formular alternativas y de esa manera tomar decisiones (Alkin, 1969).

Desempeño: Según Chiavenato (2000), se define como el comportamiento o las acciones visualizadas en los empleados que están conectadas al propósito fundamental y confirma la fortaleza más relevante de una organización.

Capacidad: Según Anderson y Woodrow (1989) Se define como las fortalezas o recursos disponibles para una comunidad, sentando las bases para el desarrollo comunitario y permitiéndoles responder en caso de un desastre.



## CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

### 2.1. Variables y definiciones operacionales

- ❖ **Variable independiente (V1).** Gestión Municipal
- ❖ **Definición conceptual.** Aguilar y Ramos (2009), demuestran que cuenta con diversas iniciativas con el objetivo de promover la transparencia individual e integrada ante la comuna.
- ❖ **Definición operacional.** Barillas (2008), sostuvo que esta variable está compuesta por indicadores expuestos en el marco teórico.
- ❖ **Variable dependiente (V2).** Desempeño laboral
- ❖ **Definición conceptual.** Chiavenato (2009), se compone de un procedimiento que evalúa la labor que cumple el trabajador, esto se entiende como un medio para asegurar que se reúnen las condiciones necesarias para el puesto.
- ❖ **Definición operacional.** Según Stoner (2003), es aquella manera de medir las funciones por medio de procesos las cuales están complementadas por indicadores dentro del marco teórico.

### 2.2. Formulación de la hipótesis

#### 2.2.1. Hipótesis general

Existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Maynas, 2022.

#### 2.2.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre desarrollo organizacional y desempeño

laboral en la municipalidad provincial de Maynas, 2022.

- Existe relación positiva entre finanzas municipales y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Maynas, 2022.
- Existe relación positiva entre gobernabilidad democrática y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Maynas, 2022.
- Existe relación positiva entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Maynas, 2022.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño metodológico**

#### **Diseño de la investigación**

Se concibe como un procedimiento a seguir para encontrar una decisión consistente para un problema particular y para describir los elementos característicos requeridos para la observación de uno o más variables. En consecuencia, se utilizó una metodología no experimental pues se ajusta al análisis de variables no manipuladas y se realizó una herramienta de recogida de datos en un momento concreto para los participantes actuales, transversal (Kerlinger y Lee, 2002).

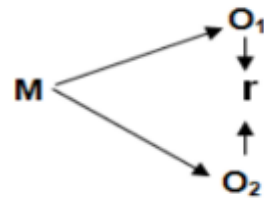
#### **Nivel de la investigación**

Este estudio es descriptivo porque describe el aspecto más sustancial de la realidad de estudio como el diagnóstico situacional de la gestión municipal y del desempeño laboral.

#### **Tipo de investigación**

Los estudios de tipo básico son pertinentes para el trabajo fundamental porque añadieron conocimientos teóricos mediante la comprobación de las hipótesis presentadas (Hernández et al, 2016). Por eso, esta pesquisa es de tipo básica y cumple los criterios antes expuestos.

El esquema de investigación es el siguiente:



M = Colaboradores

O1= Variable Gestión municipal

O2= Variable presupuesto por resultados

r = relación

### 3.2. Diseño muestral

#### **Población:**

El universo utilizado para fines de investigación fue de 133 funcionarios de la municipalidad en estudio y por horario de trabajo, se emplean en cargos administrativos relacionados con la gestión municipal.

#### **Muestra:**

Basándose en el dato anterior, se utilizó la siguiente fórmula de muestreo:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

N = Población = 133

e = Error muestral = 0,05

$\sigma$  = Desviación estándar = 0.5

z = Nivel de confianza = 1.96

n= 99

### **Tipo de muestreo y procedimiento de selección de la muestra:**

La fórmula determinó la población en la que se aplicara la investigación; por ello, utilizó el método de muestreo probabilístico, lo que dio como una muestra de 99 personas que serán encuestadas.

### **3.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recogida de datos**

#### **Técnicas**

Para Hernández et al (2016), aquellas acciones son las que permiten la realización de una cadena de acontecimientos encaminados a un objetivo predeterminado, específico y científico. En el caso que nos ocupa, se empleó como método la encuesta, que se singulariza por combinar la información directa proporcionada por los participantes, ya que ellos son la base de conocimiento de primera mano. Los datos son transversales porque se realizó en un momento concreto. El método para encuestar que se utilizará es de forma virtual teniendo en cuenta las circunstancias

#### **Instrumentos**

El cuestionario se empleará para la recaudación de información y poder calificar el grado de desempeño laboral y gestor municipal.

#### **Procedimientos**

El instrumento se aplicó virtualmente, con el envío de correos electrónicos a todos los encuestados con cuestionarios.

### **3.4. Procesamiento y análisis de la información**

Tras la recogida y codificación de los datos, los analizaremos utilizando las estadísticas adecuadas, introduciendo los resultados en el programa informático SPSS y utilizando la base de datos como entrada, y comparando las hipótesis.

### **3.5. Aspectos éticos**

Cumplir con la obligación de respetar las normas morales y deontológicas, especialmente en el ámbito humanos, y respetando la autoridad para recoger la información. También hay que señalar que estos cuestionarios sólo se utilizarán para este estudio.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 3.6. Presentación de resultados

#### Análisis de resultados de la variable Gestión Municipal

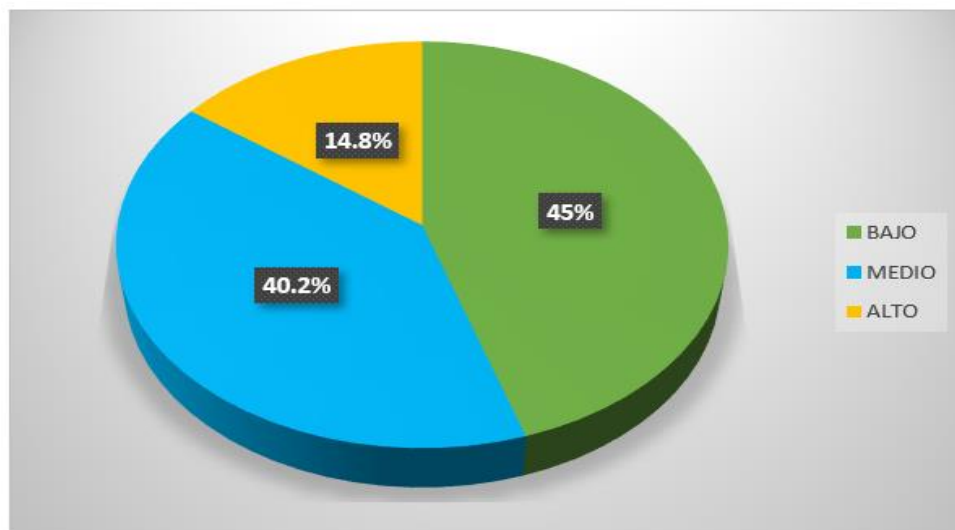
#### Desarrollo organizacional

**Tabla 1:** Calificación del indicador desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	50	45.0	45.0	45.0
	MEDIO	30	40.2	40.2	85.2
	ALTO	19	14.8	14.8	100.0
Total		99	100.0	100.0	

*Fuente: Cuestionario aplicado*

**Figura 1:** Calificación del indicador desarrollo organizacional



Según el Tabla 1 y Figura 1, podemos visualizar que, de un total de 99 funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que el desarrollo organizacional se desarrolla en un nivel de desempeño bajo principalmente, 45%, seguido de una calificación de desempeño medio y alto, 40.2% y 14.8% respectivamente.

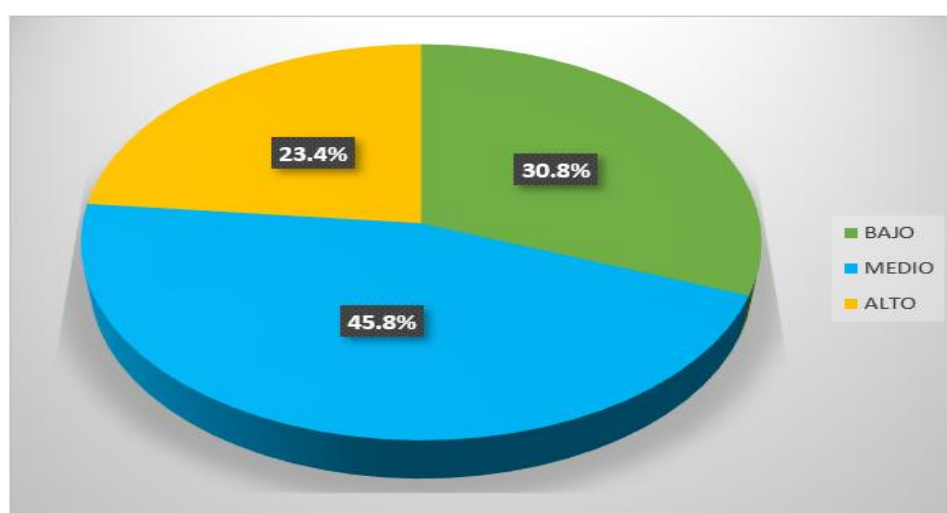
## Finanzas municipales

**Tabla 2:** Calificación del indicador finanzas municipales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	30	30.8	30.8	30.8
	MEDIO	40	45.8	45.8	76.6
	ALTO	29	23.4	23.4	100.0
Total		99	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado.

**Figura 2:** Calificación del indicador finanzas municipales



Según la Tabla 2 y Figura 2, podemos visualizar que, de un total de 99 funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que las finanzas municipales se desarrollan en un nivel de desempeño medio principalmente, 45.8%, seguido de una calificación de desempeño bajo y alto, 30.8% y 23.4% respectivamente.



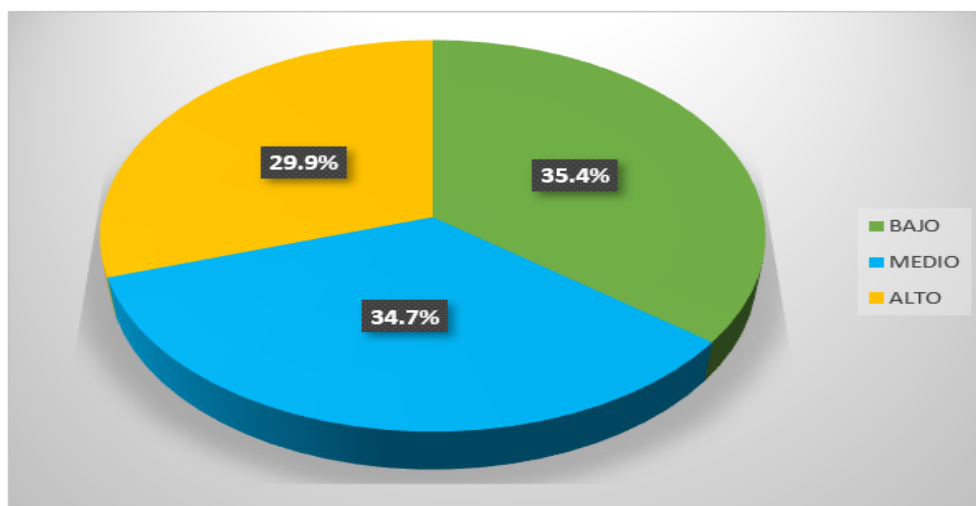
## Gobernabilidad democrática

**Tabla3:** Calificación del indicador gobernabilidad democrática

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	35	35.4	35.4	35.4
	MEDIO	34	34.7	34.7	70.1
	ALTO	30	29.9	29.9	29.9
Total		99	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Figura3:** Calificación del indicador gobernabilidad democrática



Según el Tabla 3 y Figura 3, podemos visualizar que, de un total de 99 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que la gobernabilidad democrática se desarrolla en un nivel de desempeño bajo principalmente, 35.4%, seguido de una calificación de desempeño medio y alto, 34.7% y 29.9% respectivamente.

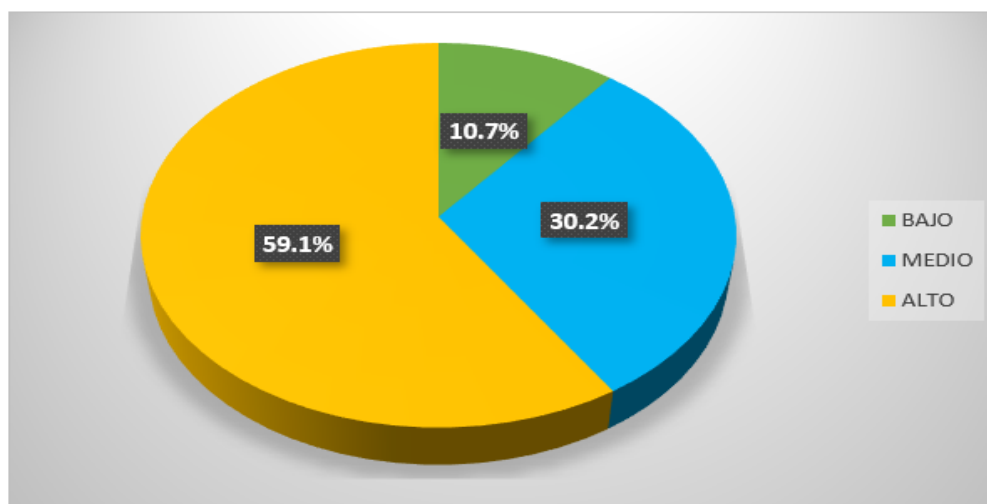
## Servicios y proyectos

**Tabla 4:** Calificación del indicador servicios y proyectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	10.7	10.7	10.7
	MEDIO	35	30.2	30.2	40.9
	ALTO	50	59.1	59.1	100.0
Total		99	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Figura4:** Calificación del indicador servicios y proyectos



Según la Tabla 4 y Figura4, podemos observar que, de un total de 99funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que los servicios y proyectos se están desarrollando principalmente en un nivel alto, 59.1%, seguido de un nivel medio y bajo, 30.2% y 10.7% respectivamente.

## Desempeño laboral

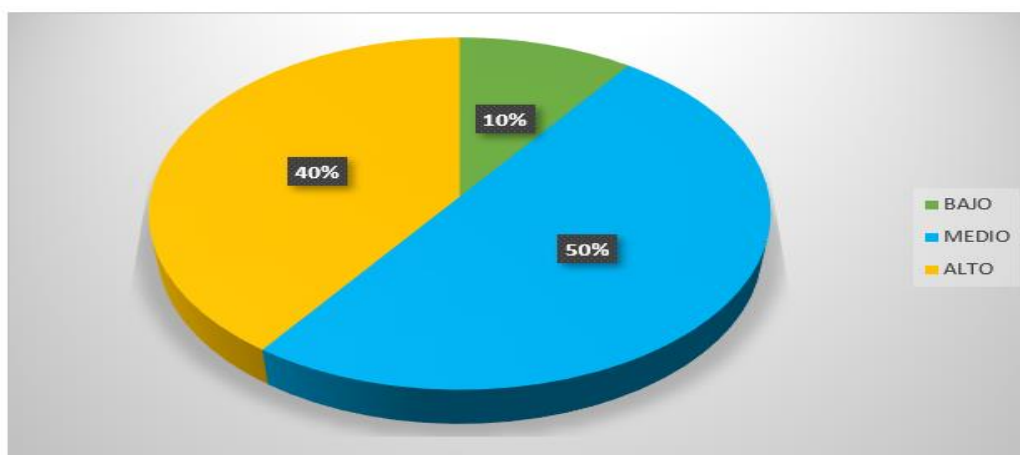
### Calidad del trabajo

**Tabla 5:** Calificación del indicador calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	10.0	10.0	10.0
	MEDIO	50	50.0	50.0	60.0
	ALTO	41	40.0	40.0	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Figura 5:** Calificación del indicador calidad de trabajo



Según la Tabla 5 y Figura 5, podemos visualizar que, de un total de 99 funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que la calidad de trabajo se desarrolla en un nivel de eficiencia medio principalmente, 50%, seguido de una calificación de eficiencia alto y bajo, 40% y 10% respectivamente.

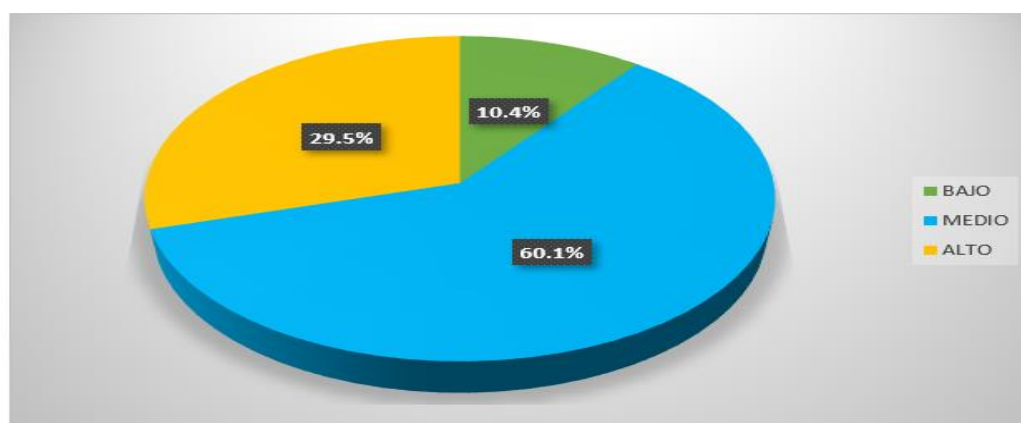
## Responsabilidad

**Tabla 6:** Calificación del indicador responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	10.4	10.4	10.4
	MEDIO	50	60.1	60.1	70.5
	ALTO	30	29.5	29.5	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

*Fuente: Cuestionario aplicado.*

**Figura 6:** Calificación del indicador responsabilidad



Según la Tabla 6 y Figura6, podemos visualizar que, de un total de 99funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que la responsabilidad se está dando en un nivel de eficiencia medio principalmente, 60.1%, seguido de una calificación de eficiencia alto y bajo, 29.5% y 10.4% respectivamente.

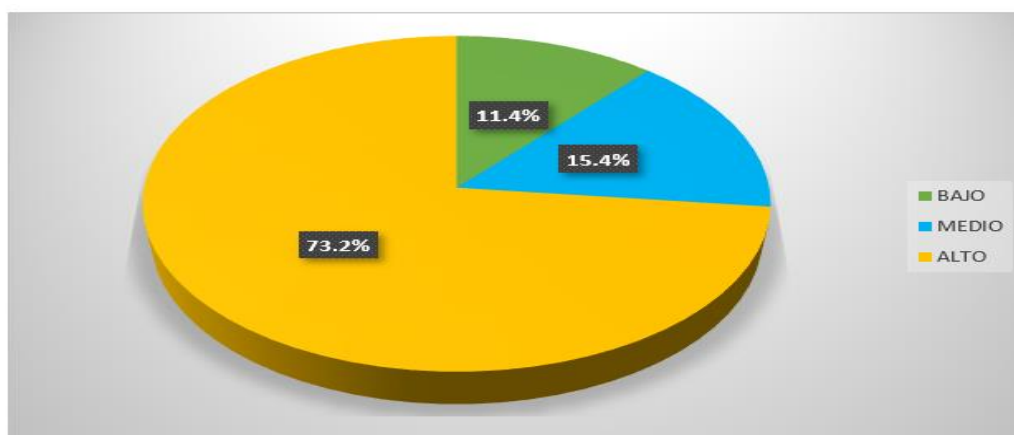
## Trabajo en equipo

**Tabla 7:** Calificación del indicador trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	11.4	11.4	11.4
	MEDIO	17	15.4	15.4	26.8
	ALTO	70	73.2	73.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

*Fuente: Cuestionario aplicado.*

**Figura 7:** Calificación del indicador trabajo en equipo



Según la Tabla 7 y Figura7, podemos visualizar que, de un total de 99funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que el trabajo en equipo se está desarrollando en un nivel de eficiencia alto principalmente, 73.2%, seguido de una calificación de eficiencia medio y bajo, 15.4% y 11.4% respectivamente.

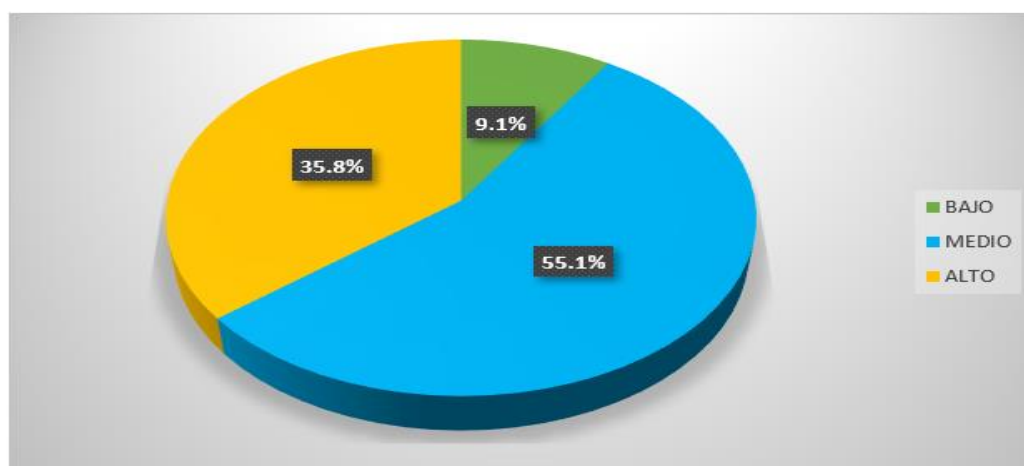
## Compromiso institucional

**Tabla 8:** Calificación del indicador compromiso institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	9.1	9.1	9.1
	MEDIO	58	55.1	55.1	64.2
	ALTO	32	35.8	35.8	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Figura 8:** Calificación del indicador compromiso institucional



Según la tabla 8 y Figura 8, podemos visualizar que, de un total de 99 funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que el compromiso institucional se está dando en un nivel de eficiencia medio, 55.1%, seguido de una calificación de eficiencia alto y bajo, 35.8% y 9.1% respectivamente.

### 3.7. Prueba de hipótesis

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1337,154 <sup>a</sup>	986	,000
Razón de verosimilitud	566,084	986	1,000
Asociación lineal por lineal	39,376	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1050 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

**Tabla 9:** Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir; existe relación entre la gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

**Tabla 10:** Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1324,774 <sup>a</sup>	696	,001
Razón de verosimilitud	487,136	696	1,000
Asociación lineal por lineal	106,538	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 750 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,001 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir; Existe relación entre la calidad de trabajo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Maynas-2022.

**Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1613,890 <sup>a</sup>	1363	,000
Razón de verosimilitud	672,726	1363	1,000
Asociación lineal por lineal	21,405	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1440 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir; existe relación entre la responsabilidad y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

**Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1049,796 <sup>a</sup>	986	,001
Razón de verosimilitud	545,648	986	1,000
Asociación lineal por lineal	22,523	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1050 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,001 > 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir; Existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.



**Tabla 13:** Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1324,774 <sup>a</sup>	696	,000
Razón de verosimilitud	487,136	696	1,000
Asociación lineal por lineal	106,538	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 750 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir; existe relación entre el compromiso institucional y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a lo obtenido de la primera variable de la investigación, se obtuvo que, de un total de 99 funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Maynas encuestados, se ha podido determinar que el desarrollo organizacional se está desarrollando en un nivel de desempeño bajo principalmente, 45%, seguido de una calificación de desempeño medio y alto, 40.2% y 14.8% respectivamente. Por otro lado, las finanzas municipales se desarrollan en un nivel de desempeño medio principalmente, 45.8%, seguido de una calificación de desempeño bajo y alto, 30.8% y 23.4% respectivamente. Así mismo, la gobernabilidad democrática se desarrolla en un nivel de desempeño bajo principalmente, 35.4%, seguido de una calificación de desempeño medio y alto, 34.7% y 29.9% respectivamente. Por otro lado, los servicios y proyectos se están desarrollando principalmente en un nivel alto, 59.1%, seguido de nivel medio y bajo, 30.2% y 10.7% respectivamente. Como también, la calidad de trabajo se desarrolla en un nivel de eficiencia medio principalmente, 50%, seguido de una calificación de eficiencia alto y bajo, 40% y 10% respectivamente. Así mismo, la responsabilidad se está dando en un nivel de eficiencia medio principalmente, 60.1%, seguido de una calificación de eficiencia alto y bajo, 29.5% y 10.4% respectivamente. Como también trabajo en equipo se está desarrollando en un nivel de eficiencia alto principalmente, 73.2%, seguido de una calificación de eficiencia medio y bajo, 15.4% y 11.4% respectivamente. Y por último el compromiso institucional se está dando en un nivel de eficiencia medio, 55.1%, seguido de una calificación de eficiencia alto y bajo, 35.8% y 9.1% respectivamente. Así mismo Carrillo y Guevara (2019), afirman que no es

seguro determinar la importancia de los funcionarios en la gestión municipal fijándose únicamente en los empleados públicos. Como también Marrufo y Pacherez (2020), asumen que para brindar buen servicio municipal es necesario corregir las fallas que se estén dando. Así mismo Alomia y Cruzado (2020) afirman que es necesario tener una actividad con planificación para atender correctamente a los ciudadanos.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

Se llegó a las siguientes conclusiones por la prueba de hipótesis que se realizó en la investigación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$ , es decir; existe relación entre la gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,001 > 0,05$ , es decir; Existe relación entre la calidad de trabajo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$ , es decir; existe relación entre la responsabilidad y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,001 > 0,05$ , es decir; Existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$ , es decir; existe relación entre el compromiso institucional y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Maynas-2022.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

La gestión institucional de los equipos es crucial para una mejor gestión pública. Desde seleccionar cuidadosamente a los empleados hasta situarlos estratégicamente en puestos que se ajusten a sus capacidades.

El objetivo de la gestión contemporánea es capacitar a los empleados e implicarlos en la organización, proporcionándoles al mismo tiempo los recursos que necesitan para progresar tanto personal como profesionalmente. Este es uno de los buenos hábitos que suelen dar mejores resultados a las organizaciones.

Así como contratar jefes o, mejor aún, líderes que sean capaces de gestionar eficazmente los recursos humanos, sepan dirigirlos, tengan un alto nivel de responsabilidad y posean inteligencia emocional.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aquino, E. (2015). Motivación para mejorar el desempeño laboral. Ensayo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>
- Arango, Pérez. (2018). Motivación y su influencia con el desempeño laboral de los Trabajadores de Mi Banco, agencia Lima. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima.
- Barillas N.,et. al. (2008). Instrumento para la Autoevaluación de la Gestión Municipal. Señales de un buen gobierno para el Desarrollo Local. El Salvador.:ISDEM/GTZ/FUNDE.Recuperado: <https://core.ac.uk/reader/35285987>
- Bisquerra, A. (2009) Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla S.A p. 212.
- Barreto (2017). La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash. Universidad César Vallejo. Lima.
- Capcha y Campomanes (2015) Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014 en Perú, (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- De la Cruz, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral en la de Oficina de Normalización Previsional Lima. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Escalante F. (2015) Introducción a la administración y gestión pública,Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental.
- Enríquez, P. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. México Universidad de Montemorelos,

facultad de Ciencias Administrativas.

Erazo, C. y Herrera, F. (2014). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Favaron, Mendes, Queiroz, Carvalho Nair y Storpirtis (2019), Strategic situational planning and management of pharmaceutical services and supply: The experience of a municipality in the State of São Paulo with regard to optimizing spending on medicinal lawsuits. Rev. Brazilian Journal Of Pharmaceutical Sciences Vol55

Hernandez, R. Fernandez C., Baptista, M. (2017). Lucio Metodología de la investigación. Mexico D.F: Editorial McGraw-Hill/interamericana Editoriales S.A de CV, 6 edición.

García, P. (2016). La Participación ciudadana y sus límites: Una aproximación a través de grupos de discusión, casos comparados y etnografía. (Tesis de Doctorado) Universidad Autónoma de Barcelona, España.

INEI (2017). Indicadores de Gestión Municipal 2017. Lima, Perú. Johnsen A. (2016), Strategic Planning and Management in Local Government in Norway: Status after Three Decades. Rev. Scandinavian Political Studies. Vol. 39, Issue 4. Noruega.2016. Recuperado:[https://www.researchgate.net/publication/281120822\\_US\\_O\\_D](https://www.researchgate.net/publication/281120822_US_O_D)

Llagas, M. (2015). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera del Hospital Loayza. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Mariño, D. (2014) Relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en trabajadores públicos de Montevideo-Uruguay.

Morales, O, Barrera A., Rodriguez M., Romero C. Távora R. (2014) Modelo de Gestión de la Innovación para los gobiernos locales del Perú. ESAN.

Morán p. y Llamas R. (2018) Un modelo de gobernanza basado en la integración

delas TICV en la política comunicativa de la ciudad de Gión -Xixón.  
Rev. Razón y Palabra Vol 22, n° 1 Recuperado:  
<http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1159>

Nazario, A (2019) Control interno y la gestión municipal en el de Quisqui de Quispe- Huanuco 2019.(Tesis) Universidad de Huánuco.

Neill y Cortez (2018) Procesos y fundamentos de la investigación científica. Machala – Ecuador: Editorial UTMACH, Primera edición 2018

Noelia (2015) Retención y desarrollo del capital humano. Motivación intrínseca y extrínseca [Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano] recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-la-teoria-de-dos-los-factores/>

Núñez, L. (2018). Participación Ciudadana y Democracia en la Gestión Pública del sector educación.

Ñaupas, Humberto; valdivia, Marcelino; Palacio, Jesús; Romero, Hugo (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. Bogotá, Colombia: Editores de la U, 5 ediciones

Otzen T & Manteola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio Rev. Int.J Morphol, 35 (1): 227-232, 2017.Recuperado: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pérez, E. (2017) Motivar a los colaboradores puede incrementar su producción en 80%. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>

Pandia, J. (2018) Control interno en la gestión del área de almacenes en la Municipalidad Provincial de Huancané, periodos 2015 – 2016 (Tesis)

Pizarro R. (2017). Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Empresa Inmobiliaria “si construyo Perú”. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.



- Platis Ch. & Reklitis, P. & Zimeras, S. (2014 octubre) Science direct between job satisfaction and job performance in health service. Plumx. Recuperado de <https://plu.mx/plum/a/?doi=10.1016/j.sbspro.2015.01.1226&theme=plum-sciedirect-theme&hideUsage=true>
- Venini, (2016). Procesos participativos para la planificación de la ciudad: el programa barrio mío en la zona de José Carlos Mariátegui – VMT (2012 - 2014), Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vegas, H. (2017). Public policies and governance: Articulation for autonomous local public management. Rev. POLIS Latinoamericana.
- Villalobos, D. 2020 Gestión Municipal y Servicios Básicos de Agua-Desagüe en el Distrito de Santa Anita. Lima. 2019 (tesis) Universidad Cesar Vallejo.
- Zavala (2014). Motivación y Desempeño Laboral en el Hospital Juárez del Centro. México.

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
<p>GESTIÓN MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2022</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gobernabilidad</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre gobernabilidad</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre Gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Existe relación positiva entre desarrollo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre finanzas municipales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre gobernabilidad y desempeño laboral en</p>	<p>Tipo básica, diseño no experimental-correlacional.</p>	<p><b>Población</b></p> <p>En este caso la población ha sido 133 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas y se encuentran laborando en el presente año 2022 en las áreas administrativas relacionadas con la gestión municipal mediante régimen laboral.</p> <p><b>Procesamiento</b></p> <p>Los datos recolectados en esta investigación, serán decodificados y analizados a partir del uso de cuadros estadísticos elaborados en el programa SPSS 22.</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>democrática y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre servicios y proyectos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022?</p>	<p>democrática y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p>	<p>la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre servicios y proyectos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2022.</p>			
--	---	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

## 2. Tabla de operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Gestión municipal	Aguilar y Ramos (2009) indican que la gestión estatal en la actualidad tiene diferentes iniciativas que como objetivo comparten de manera integrada cómo individual a la transparencia frente a la comunidad.	Barillas (2008) sostiene que la variable se compone por las dimensiones siguientes: el desarrollo organización, las finanzas municipales, la gobernabilidad y los servicios y proyectos los cuales se encuentran estrechamente relacionados con las competencias de índole municipal.	Desarrollo Organizacional	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario
			Finanzas Municipales	6, 7, 8, 9, 10, 11	
			Gobernabilidad Democrática	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
			Servicios y Proyectos	21, 22, 23, 24, 25, 26	
Desempeño Laboral	Definición conceptual. Chiavenato (2009) mencionó que éste se constituye como procedimiento que valora el desempeño del trabajador este se entiende Como una medida en la cual se cumple con los requisitos	Según Stoner (2003), la variable se medirá en función de sus dimensiones las cuales son constituidas por calidad del trabajo profesional, luego la: Responsabilidad laboral, Trabajo en equipo y finalmente Compromiso institucional.	Calidad del trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	

	que exige el puesto.		Responsabilidad	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
			Trabajo en equipo	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	
			Compromiso institucional	27, 28, 29	

Fuente: Elaboración propia

### 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN MUNICIPAL

Estimado participante el siguiente cuestionario recoge información sobre su punto de vista acerca desempeño laboral.

Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradeceremos de antemano su colaboración. Deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada según la siguiente escala valorativa:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	escala				
		1	2	3	4	5
1	Asegura la difusión de los planes de desarrollo concertado.					
2	Difunde el Plan Multianual de inversiones.					
3	Actualiza los planes de desarrollo cada año.					
4	Demuestra tener personal calificado en sus funciones.					
5	Cuenta con una dirección preparada para conducir la gestión.					
	<b>FINANZAS MUNICIPALES</b>					
6	Informa sobre el presupuesto asignado a los proyectos.					
7	Prioriza presupuesto para los proyectos de inversión en zonas vulnerables.					
8	Elabora el presupuesto del próximo año con anticipación.					
9	Cumple con la ejecución de obras según el plan de inversiones.					
10	Ejecuta los proyectos según el presupuesto participativo de cada año.					
11	Garantiza la priorización de los proyectos mediante presupuesto participativo.					
	<b>GOBERNABILIDAD DEMOCRATICA</b>					
12	Acredita a todas las organizaciones que se encuentran en la zona					
13	Actualiza el Registro de organizaciones sociales y de base.					
14	Comunica las actividades programadas a las organizaciones					
15	Difunde las actividades por la página web institucional, facebook, Whatsapp.					
16	Invita a los dirigentes a participar en la construcción del Plan de Desarrollo Concertado.					
17	Promueve la conformación de organizaciones de vecinos para las coordinaciones de trabajos, proyectos, etc.					
18	Convoca a los dirigentes a reuniones zonales					

19	Difunde los acuerdos tomados en las reuniones de ConsejoMunicipal						
20	Atiende las solicitudes de información de forma rápida.						
	<b>SERVICIOS Y PROYECTOS</b>						
21	Cumple adecuadamente con los servicios de limpieza, parque y jardines						
22	Promueve el uso del libro de reclamos.						
23	Se atienden las quejas y reclamos en los plazos establecidos porley.						
24	Se desarrollan proyectos considerando las propuestas de la ciudadanía						
25	Se prioriza proyectos en las zonas de vulnerables de la zona						
26	Informa periódicamente los avances de los proyectos a losdirigentes de los pueblos beneficiados.						



## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante el siguiente cuestionario recoge información sobre su punto de vista acerca desempeño laboral.

Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradeceremos de antemano su colaboración. Deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada según la siguiente escala valorativa:

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

Nº	CALIDAD DETRABAJO	escala				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene dominio a la hora de enfrentar situaciones imprevistas de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologíasde trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientosen el ejercicio de sus funciones.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de susacciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
12	Acepta los problemas como oportunidades de demostrar supotencial.					
13	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo yde los problemas que puedan plantearse.					

14	Comunica a sus colegas sobre información laboral importante oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área u oficina de trabajo					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al aceptar y afrontar retos laborales.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área u oficina de trabajo					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de área u oficina de trabajo.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área u oficina de trabajo.					
22	Conoce la misión y la visión del área u oficina de trabajo					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios, superiores y colegas					
29	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

#### 4. Consentimiento Informado

Yo ....., acepto participar voluntariamente en el estudio: Gestión municipal y desempeño laboral los trabajadores de la municipalidad Provincial de Maynas, 2022.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma Investigador/a responsable

Lugar y Fecha: