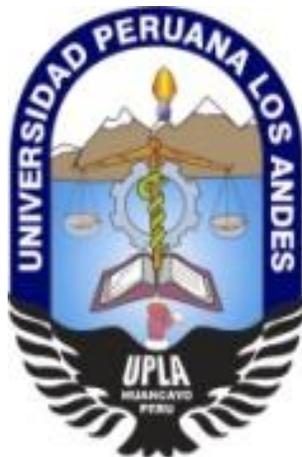


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad  
Distrital de Mazamari – Satipo, 2019

Para optar : Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autor(es) : Bachiller Sonia Milagros Avilés Pérez  
Bachiller Francisca Bruna Gómez Besada

Asesor : Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 2019-2020

Huancayo – Perú  
2020

**Dedicatoria.**

A mis padres por haberme apoyado a seguir mis estudios y lograr ser la persona que ahora soy, por ser el motivo de mi superación personal y profesional.

**SONIA**

A mi familia por la motivación de lograr mis sueños y a mis hijos por ser mi motor y motivo para seguir adelante.

**FRANCISCA**

### **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestros docentes de la Universidad Peruana los Andes que inculcaron sus conocimientos para el logro de nuestras metas y aspiraciones por compartir sus conocimientos, su entrega, interés y consejos hacia sus alumnos.

Así mismo nuestra Asesora Mg. Verástegui Velásquez Graciela Soledad, por su apoyo incondicional.

**SONIA Y FRANCISCA**

## **Introducción**

Se presenta la investigación titulada “Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad distrital de Mazamari – Satipo, 2019”, lo cual cumple con el reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

Se comprende que hoy en día la gestión municipal se enmarca en la Ley de modernización de la gestión del Estado bajo la Ley N° 27658 con la finalidad de obtener mayores niveles de eficiencia, eficacia de la labor pública en todos los sectores, es decir gobierno central, regional y local como es el caso de la Municipalidad Distrital de Mazamari. De esta forma se logre una mejor atención a la ciudadanía con el soporte del desempeño de los colaboradores, demostrados en la productividad laboral. En tal sentido se desarrollo la presente investigación tomando en cuenta los siguientes apartados.

El primer capítulo consta del planteamiento del problema general como es ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019? Por lo tanto, se plantea el objetivo general de la investigación siendo determinar la relación entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

El segundo capítulo consta del marco teórico, donde se toma en cuenta los antecedentes de estudios a nivel internacional, nacional, así mismo las bases teóricas consideradas de diferentes teóricos que respaldan las definiciones de las variables de estudios, así mismo acompañan al proyecto la ley municipal, manuales.

El tercer capítulo se trata de la formulación de la hipótesis y variables de estudio que propone las investigadoras como es Existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

Como cuarto capítulo hace mención a la metodología de investigación como la científica y métodos específicos, así mismo el tipo de investigación siendo aplicada, en nivel correlacional y el diseño de investigación es descriptivo correlacional, considerando el personal que integran y laboran en la Municipalidad.

Como capítulo cinco se considera los resultados de la investigación, discusión del mismo, las conclusiones y recomendaciones.

**Las Autoras.**

## Contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Introducción.....	4
Contenido.....	6
Contenido de tablas.....	8
Contenido de Gráficos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Delimitación de la Investigación.....	14
1.3 Formulación del Problema.....	14
1.3.1 Problema General.....	14
1.3.2 Problemas Específicos.....	14
1.4 Justificación de la Investigación.....	15
1.4.1 Justificación Social.....	15
1.4.2 Justificación Teórica.....	15
1.4.3 Justificación Metodológica.....	15
1.5 Objetivos de la Investigación.....	15
1.5.1 Objetivo General.....	15
1.5.2 Objetivos Específicos.....	16
<b>CAPITULO II: MARCO TEORICO.....</b>	<b>17</b>
2.1 Antecedentes de Estudio.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.3. Marco Conceptual.....	37
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....</b>	<b>40</b>
3.1 Hipótesis General.....	40
3.2 Hipótesis Específicas.....	40
3.3. Variables (definición conceptual y operacional).....	40
<b>CAPITULO IV: METODOLOGIA.....</b>	<b>42</b>
4.1 Método de Investigación.....	42
4.1.1 Método General.....	42
4.1.2 Métodos Específicos.....	42
4.2 Tipo de Investigación.....	43

4.3 Nivel de Investigación .....	43
4.4 Diseño de la Investigación. ....	43
4.5 Población y Muestra .....	44
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	45
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	46
4.8 Aspectos éticos de la Investigación. ....	46
CAPITULO V: RESULTADOS .....	47
5.1 Descripción de resultados. ....	47
5.2 Contratación de hipótesis. ....	57
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	63
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES .....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS: .....	73
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	74
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	76
Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento.....	78
Anexo 4: Cuestionario .....	81
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento .....	83
Anexo 6: Data de procesamiento de datos .....	87
Anexo 7: Consentimiento informado.....	89
Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento.....	91

**Contenido de tablas**

Tabla 1 <i>Población</i> .....	44
Tabla 2 <i>Muestra</i> .....	45
Tabla 3 <i>Variable Gestión Municipal</i> .....	47
Tabla 4 <i>Dimensión Planificación</i> .....	48
Tabla 5 <i>Dimensión Organización</i> .....	49
Tabla 6 <i>Dimensión Dirección</i> .....	51
Tabla 7 <i>Dimensión Control</i> .....	52
Tabla 8 <i>Variable Productividad Laboral</i> .....	53
Tabla 9 <i>Dimensión Eficiencia</i> .....	54
Tabla 10 <i>Dimensión Eficacia</i> .....	55
Tabla 11 <i>Dimensión Efectividad</i> .....	56
Tabla 12 <i>Correlación de Gestión Municipal y Productividad Laboral</i> .....	58
Tabla 13 <i>Correlación de Gestión Municipal y Eficiencia</i> .....	59
Tabla 14 <i>Correlación Gestión Municipal y Eficacia</i> .....	60
Tabla 15 <i>Correlación Gestión Municipal y Efectividad</i> .....	62

## Contenido de Gráficos

Gráfico 1 <i>Gestión Municipal</i> .....	47
Gráfico 2 <i>Planificación</i> .....	48
Gráfico 3 <i>Organización</i> .....	50
Gráfico 4 <i>Dirección</i> .....	51
Gráfico 5 <i>Control</i> .....	52
Gráfico 6 <i>Productividad Laboral</i> .....	53
Gráfico 7 <i>Eficiencia</i> .....	54
Gráfico 8 <i>Eficacia</i> .....	55
Gráfico 9 <i>Efectividad</i> .....	56

## Resumen

La gestión pública es un medio para lograr que las instituciones logren cumplir las políticas públicas como necesidades de la ciudadanía, es así que una gestión municipal se enmarca en la Ley de Modernización de la Gestión del Estado, con la finalidad de llegar a sus metas anuales y presupuestadas. Estos procesos son gracias a las personas involucradas directamente en las municipalidades, siendo los colaboradores que en base a una buena gestión municipal reflejaran en la productividad laboral, con eficiencia, eficacia y la suma de estos términos indican la efectividad. Lo explicado conduce a la formulación del problema de la investigación ¿Cómo se relaciona la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?, así mismo permite formular el objetivo de estudio Determinar si existe relación entre la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019. En cuanto a la metodología de estudio se consideró el desarrollo de la investigación en un método científico en cuanto al tipo de investigación es aplicada, en un nivel correlacional, sobre el diseño es no experimental, transversal, descriptivo correlacional, en cuanto a la población fue considerada 138 colaboradores de la municipalidad y una muestra de 98 colaboradores. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, se utilizó el estadístico del alfa de Cronbach para la confiabilidad así mismo fue validado por juicio de expertos. En cuanto a los resultados obtenidos a un nivel de significancia del 0.05 que si existe relación positiva y significativa entre la gestión municipalidad y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.

Palabras claves: Gestión Municipal, Productividad Laboral.

## **Abstract**

Public management is a means to ensure that institutions achieve public policies as the needs of citizenship, this is why municipal management is framed in the Modernization of State Management Law, in order to reach its annual goals and budgeted. These processes are thanks to the people directly involved in the municipalities, being the collaborators who, based on good municipal management, will reflect on labor productivity, with efficiency, effectiveness and the sum of these terms indicates effectiveness. What has been explained leads to the formulation of the research problem How is municipal management and labor productivity related in the District Municipality of Mazamari Province of Satipo in 2019? Likewise, it allows formulating the study objective Determine if there is a relationship between municipal management and labor productivity, in the District Municipality of Mazamari Province of Satipo in 2019. Regarding the study methodology, the development of the research in a scientific method was considered in terms of the type of research applied, at a correlational level, on the design it is non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational, in terms of the population it was considered 138 employees of the municipality and a sample of 98 employees. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire instrument, the Cronbach's alpha statistic was used for reliability, and it was also validated by expert judgment. Regarding the results obtained at a significance level of 0.05, there is a positive and significant relationship between municipal management and labor productivity in the District Municipality of Mazamari Province of Satipo in 2019.

**Keywords:** Municipal Management, Labor Productivity.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática.**

Es conocido que el crecimiento de la población está en manos del conjunto de personas que conforman el gobierno, esto es a nivel internacional, a lo cual se le conoce como gestión pública, lo cual se define como las políticas, los planes y sobre todo los programas de ejecución que el Estado realiza a través de procesos políticos, manejo de acción pública. Cada localidad de una nación divide territorialmente y representada cada uno de ellos por municipios locales, siendo la representación de la población y cumplen la función de canalizar el pensamiento, opiniones y participación vecinal en asuntos públicos. Las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con respaldo legal en cumplimiento de sus objetivos institucionales. Cada municipalidad es autónoma en la política económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Como gestión municipal es un medio para lograr que la institución estatal logre mejores resultados en la población, con un gobierno flexible e integral en la búsqueda de resultados con el soporte de los involucrados como es el personal.

Para lograr los fines que plasma cada municipalidad local es importante el ordenamiento, ejecución de planes de desarrollo local, bajo presupuesto participativos, considerando procedimientos a lo cual se le denomina gestión municipal, conformado por un conjunto de acciones sustentadas, amparadas en estructuras orgánicas funcionales y legales que permiten utilizar recursos financieros, materiales, tecnología y sobre todo quien conduce es el potencial humano, convirtiéndose en bienes y servicios que contribuyan a la mejor población en el sentido de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

En el Perú los gobiernos locales como son las municipalidades, cada día que pasa se preocupan y se caracteriza por gestionar los recursos bajo los objetivos establecidos cada periodo de gobierno siendo vigilados por la población quienes deciden y juzgan la participación del gobierno que ingrese. El proceso de gestión municipal es gracias a los recursos humanos quienes con su participación activa y despliegue laboral se logran los objetivos de gobierno, aplicando el modelo del proceso administrativo que comprende el de planificar, organizar, dirigir y controlar, si el proceso de gestión es la adecuada, entonces se traduce en la productividad de quienes integran el gobierno local como es en este caso las municipalidades, y al mencionar la productividad se refiere a la eficiencia, eficacia y efectividad que se logra en las labores que realizan, en los objetivos que logran. Al seguir tratando del país la gestión municipal se lleva bajo leyes, normas y directivas establecidas para la administración pública, con una estructura y labores burocráticos, así mismo los periodos de gobierno cada cuatro años cambia y esto lleva al atraso ya que cada grupo elegido va con su propia idea de gobierno, hasta componer el cambio que genera baja la eficiencia, eficacia en los procesos de gestión, a esto la ciudadanía es el mejor testigo que afirma: “ A nivel departamental es muy baja la valoración hacia la gestión regional, calificando el 21.6% de la población, que la gestión es buena , muy buena, pero el 64.4 % desaprueban la gestión regional” (INEI, febrero 2018).

La Municipalidad distrital de Mazamari no es ajeno a los problemas de gestión municipal y productividad laboral, en vista que como toda gestión cambian cada periodo y los procesos de panificar y promover el desarrollo municipal no se logra ya que muchos de los servidores son improvisados al ocupar un cargo en la municipalidad, definitivamente la productividad laboral no se refleja en los resultados de gestión, tal como cerrar brechas descrito en las políticas públicas, siendo los mas perjudicados la población. Esto lleva a la formulación de la investigación con la finalidad que los resultados promuevan los

cambios de la forma de gestionar los recursos, aprovechando la diversidad profesional, las competencias de los servidores para mejorar la productividad laboral.

## **1.2 Delimitación de la Investigación**

### **Delimitación Espacial**

La investigación se desarrollará en el distrito de Mazamari, Provincia de Satipo, departamento de Junín, específicamente en la Municipalidad Distrital de Mazamari, tomando en cuenta la participación de los colaboradores de la institución en todos los niveles jerárquicos.

### **Delimitación Temporal**

La investigación de gestión municipal y productividad laboral, se tomó en cuenta desde la determinación del problema y se consideró información con la recolección de datos del periodo 2019.

### **Delimitación Conceptual o Temática**

Para la investigación se tomó en cuenta los diferentes autores que defienden las teorías respecto a las variables de estudio, como es la gestión municipal y la productividad laboral.

## **1.3 Formulación del Problema**

### **1.3.1 Problema General**

¿Cómo se relaciona la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?

### **1.3.2 Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la eficacia, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la efectividad, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?

## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1 Justificación Social**

La investigación pretende demostrar la importancia que tiene el tema de estudio ya que apoyará a futuras investigaciones como un antecedente más proporcionando nuevas propuestas de solución ante problemas similares en beneficio de la sociedad.

### **1.4.2 Justificación Teórica**

La información obtenida respecto a las variables de estudio es relevante ya que las conclusiones de los antecedentes de estudios sirven para comparar, así como el marco teórico respaldan la investigación.

### **1.4.3 Justificación Metodológica**

Se aplicó procedimientos de métodos científicos en la investigación, utilizando instrumentos que sirve para la recolección de información, así mismo para analizar los resultados obtenidos.

## **1.5 Objetivos de la Investigación.**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar si existe relación entre la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Establecer si existe relación entre la gestión municipalidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.
- Establecer la relación que existe entre la gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.
- Establecer si existe relación entre la gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes de Estudio

#### Nacionales.

#### Gestión Municipal

Romero, (2017), realizó un estudio que lleva el título de *“Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad del Distrito de Huanchaco, 2015”*, de la Universidad Cesar Vallejo. Siendo la investigación de tipo básico, nivel correlacional, de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional, conto con una población de 167 trabajadores de la Municipalidad.

Entre sus conclusiones se puede tomar en cuenta lo siguiente: (1) Efectivamente se confirmó la relación que existe entre la gestión municipal y la participación ciudadana, de acuerdo a las dimensiones de la gestión municipal como son, planificación, organización, dirección y control, estas se manifiestan en una serie de actividades, tramites, manejo de recursos, orientados en el logro del bienestar social y la calidad de vida de los ciudadanos través de la participación ciudadana. (2) Al existir relación entre la planificación, organización, dirección y control como dimensiones de la gestión municipal con la participación ciudadana, esto se da porque la Municipalidad toma en cuenta los objetivos institucionales que durante el periodo anual deben ser cumplidos, así como quienes están involucrados en dicho cumplimiento, con la dirección idónea de las autoridades, jefes inmediatos. Así como la fiscalización y supervisión de la institución, a esto se involucra la participación activa de los ciudadanos.

Briceño, (2016) En su investigación que lleva el título de *“Gestión municipal y calidad se servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016”*, de

la Universidad Nacional de Trujillo. El objetivo de la investigación fue sustentar la influencia de la gestión municipal en la calidad de servicio público de la Municipalidad Distrital de Chugay, siendo la investigación de nivel explicativo, tomando en cuenta una muestra censal de 18 directivos responsables de área y 15 representantes de las juntas vecinales.

Las conclusiones a las que llegó fueron las siguientes: (1) Efectivamente la gestión municipal influye en la calidad de servicio, en vista que la alta dirección de la Municipalidad debe aplicar estrategias de gestión en todos los procedimientos municipales, ya que actualmente los recursos no son optimizados lo que limita la calidad y cobertura de los servicios al ciudadano. (2) Existe una influencia directa de la gestión municipal en las dimensiones, limpieza pública, control del mercado, mantenimiento de áreas verdes, seguridad pública y socio ambiental.

Carrasco, (2017) en la tesis *“Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017”*. De la Universidad de Cesar Vallejo. La investigación tiene un diseño correlacional, con una población e 15 colaboradores encargados del proceso de otorgamiento de licencia de construcción.

Entre sus conclusiones menciona que existe una inadecuada gestión municipal y un bajo proceso administrativo de licencia de construcción, debido a diferentes mecanismos erróneos realizados, por lo tanto, la prueba estadística demuestra la relación que existe entre las dos variables de estudio.

### **Productividad**

Clemente (2015) presenta la tesis *“El desempeño Laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Anchoga, provincia de Angaraes, Región Huancavelica periodo 2013”*, de la Universidad Nacional de

Huancavelica. La finalidad fue encontrar la relación que existe entre el desempeño laboral y la eficiencia del personal, se desarrolló en un nivel de investigación correlacional, de tipo básica, obteniendo información con el soporte de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Las conclusiones a las que llega la investigación fueron: 1. Entre el desempeño laboral y la eficiencia del personal administrativo es positiva y significativa, esto significa que la labor que realizan el personal con responsabilidad, donde los procesos de gestión es el pilar del trabajo, para tomar decisiones y sobre todo el liderazgo que orienta y guía al personal. 2. El desempeño del personal es relevante en la institución porque no solo es la labor que cumplen, es potencial, capacitar, entrenar para encontrar resultados eficientes en la labor que realizan.

En cuanto a esta variable Alva y Juárez, (2014), presentan su tesis, ***“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo.”*** De la Universidad Antenor Orrego de Trujillo. Es una investigación de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 80 colaboradores, tiene el objetivo de establecer la relación entre el nivel de satisfacción y el nivel de la productividad. Entre sus conclusiones que el nivel de satisfacción de los colaboradores es medio ya que no son reconocidos por su desempeño, tampoco existe buena relación con sus jefes inmediatos, las capacitaciones son limitadas y la remuneración no va de acuerdo a la labor que realizan, en cuanto a la productividad el nivel es medio ya que no existe una clara orientación a los resultados, la entrega de recursos no es la adecuada sobre todo por el entrenamiento del personal. Por tanto, existe relación directa entre las dos variables de estudios.

Centeno, (2017) en la tesis que presenta *“Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, Apurimac en el año 2017”*. Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. La investigación es de tipo básico, con un diseño correlacional no experimental, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad.

Entre las conclusiones a las que llega se puede citar, se concluye que existe relación alta y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en la Municipalidad de estudio, significa que las políticas y prácticas de los recursos humanos en la institución son casi buenas, generando una productividad media, debiendo mejorar los procedimientos de gestión del personal para que pueda incrementarse la productividad.

### **Internacionales.**

#### **Gestión Municipal.**

Pérez, (2016), en su tesis para optar el grado de maestra con el título *“Los gobiernos municipales como agentes del desarrollo social: el caso del H. ayuntamiento de Tijuana 2014-2016”*. Del Colegio de la Frontera Norte de Tijuana, México. Es una investigación descriptiva donde tiene la finalidad de analizar las capacidades institucionales de gestión con los que cuenta la Municipalidad, vinculados a los programas de desarrollo social, siendo uno de los puntos más vulnerables.

Los resultados muestran que de manera normativa no se observan impedimentos significativos para la implementación y ejercicio de los programas de desarrollo social, demostrando el Municipio en cuanto a su gestión que mucho más interés es en el sector económico, es decir, en la provisión de servicios urbanos y de vivienda. En relación de desarrollo social los procedimientos no son tan claros, viéndose débil la

gestión municipal en este aspecto importante para la ciudadanía de Tijuana, sobre todo en los factores económicos y administrativos.

Goyzueta, (2016). La tesis en mención se titula *“La Gestión Municipal y su incidencia en el desarrollo Turístico sustentable caso Copacabana 2010-2015”*, de la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz Bolivia. Es una investigación de tipo básico, diseño descriptivo, transaccional, no experimental. Con una muestra de 295 personas de la localidad de Copacabana. La finalidad de la investigación es de hacer un análisis si la gestión municipal contribuye en el desarrollo turístico sustentable.

La conclusión más relevante es: que existe elementos como la gestión estratégica, operativa y control social, siendo ejes importantes en la gestión municipal, al hacer el análisis se demuestra que bajo estos actores como son los elementos en mención, se consolida y se logra el desarrollo turístico sustentable, generando aportes económicos que ayudan al desarrollo de la población de Copacabana. Teniendo participación de las autoridades y los colaboradores de la institución pública, cumpliendo sus funciones, atribuciones y aportando con sus competencias laborales.

### **Productividad**

Argoty, Romero y Torres (2015) en la tesis *“Relación de la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las municipalidades”*. Siendo el objetivo de estudio determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la productividad laboral, esto en la Municipalidad de Cali. En cuanto al tipo de investigación es de tipo aplicada, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental, tomando como muestra a 23 colaboradores de la institución.

A los resultados que llega fueron: (1) Si existe relación significativa entre las la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las municipalidades

de Cali. (2) La formación de la inteligencia emocional de las instituciones conduce de manera positiva a mejorar la productividad, considerando que las labores en el sector público implican cumplir las normas establecidas, pero no de una manera monótona, robótica, ms por el contrario se debe aprovechar el potencial humano y generar el trabajo en equipo, colaborativo, y apoyar en la adaptación a los cambios.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Variable 1: Gestión Municipal**

Sobre el tema existen autores que comparten diferentes teorías una de ellas es:

Cansino, (2001), en su libro hace una definición sobre gestión, “indicando que es el conjunto de decisiones dirigidas ayudando a motivar y coordinar con los involucrados las diferentes actividades para alcanzar metas individuales y colectivas” (p. 55).

Zambrano (2006), “Planificación Estratégica, Presupuesto y Control de la Gestión Pública”, menciona que: “la Gestión significa comprobar que los distintos aspectos o actividades realizadas que van desde la solicitud y uso de los recursos, procedimientos, llegando a los resultados, con un único y fundamental propósito, que es corregir previamente las desviaciones que existan con relación a lo previsto, teniendo como importancia el control preventivo”. (p.224)

### **Definición de la Gestión Pública**

Al respecto Bastidas y Pisconte (2009), en el material de información que presentan, definen la gestión pública definen como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. (...) Así mismo configura los espacios institucionales y los procesos a través de los cuales el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. (p. 14)

En el “Decreto Supremo N° 004-2013-PCM - Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”, plantea que: “el municipio es una entidad con una organización política y administrativa de su localidad, que permite ser la más cercana a la población. Al priorizarse como necesidad la modernización del Estado, las municipalidades no se encuentran ajenas a estos cambios, lográndose una mejora en la gestión en lo económico, político y social, dando importancia al espacio democrático, tomando decisiones basadas en un cuidadoso análisis de consecuencias positivas y negativas, cediendo a las soluciones burocráticas y atendiendo a las demandas de la población, fomentando la participación ciudadana, además de velar por los intereses de los ciudadanos en todas las entidades públicas del gobierno”. El peruano (Lima 9 de enero 2013).

### **Gestión Municipal.**

Asencio, (2012) en su libro "El Libro de la Gestión Municipal, Claves de éxito para políticos y directivos locales”, “la Gestión Municipal es el interés general y el servicio público orientado a los ciudadanos” (p.3).

Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, (2003), planteó que “en el Acceso a la Información, establece que promueve la formalización y el desarrollo de las MYPEs, permitiendo que los municipios simplifiquen los trámites administrativos y accediendo adjudicar las licencias de funcionamiento para la creación de centros comerciales, infraestructuras privadas y de negocios”. (Art. 36).

“La gestión municipal y desarrollo local, vienen siendo motivo de estudio desde inicios de la década de los setenta en un contexto de crisis que atraviesan los países y junto a ello las nuevas funciones que, en el nuevo escenario le compete, considerando

por ello, se hace necesaria imaginar otras formas de desarrollo que superan cualitativamente las anteriores” (Asencio, 2012).

Asencio, (2012), considera la gestión municipal como un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas esto que permita desarrollarse internamente y rebrote hacia el exterior, lo cual puedan percibir la población una imagen de gobierno local edil, serio, responsable, moderno, eficiente y eficaz. Todos estos factores contribuyen a la consecución de los objetivos políticos señalados en el programa de gobierno que presenta cada gobierno de turno. (...) La acción municipal implica dos aspectos:

- **Gestión política.** Que consiste en proyectar y dirigir la agenda de los dirigentes en función de las necesidades de los ciudadanos, define objetivos de carácter público, establece alianzas en beneficio de la población, busca la legitimidad de acciones de gobierno.
- **Gestión operativa.** Se relaciona con los medios y la organización, es decir interviene la administración municipal, para que los recursos estén al servicio de la organización y a su vez, al servicio de la política. Los alcaldes y sus concejales desarrollan un trabajo que se basa en conocer, analizar, diagnosticar, elegir, asignar, distribuir, actuar, evaluar, entre otros, como estrategia de gestión.

INEI, (2019). El Instituto Nacional de Estadística e Informática, presenta cada año un documento donde especifica que toda gestión municipal debe manejar instrumentos de gestión, esto con la finalidad de cumplir sus objetivos institucionales. Los instrumentos de gestión son aquellos documentos donde se plasma todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo institucional. La Ley Orgánica de

Municipalidades, establece diversos tipos de instrumentos de gestión y desarrollo, cuya aplicación varía según las necesidades y posibilidades de la Municipalidad.

Es importante mencionar que en el año 2019, en todo el Perú 1,690 municipalidades cuentan con al menos un instrumento de gestión y desarrollo. Se puede describir de la siguiente forma. (p. 65)

- 1,550 Municipalidades, siendo el 91,7% cuenta con Reglamento de Organización y Funciones.
- 1,478 Municipalidades, siendo el 87,5% cuenta con Manual de Organización y Funciones.
- 1,294 Municipalidades, siendo el 76,6% cuenta con Cuadro de Asignación de Personal.
- 63 Municipalidades, siendo el 32,1% de las 196 Municipalidades Provinciales cuenta con el Plan de Acondicionamiento Territorial de nivel Provincial.

CECUDHA, (2008). Explica el detalle de los documentos de gestión aplicados en el gobierno local como son los municipios, entre los cuales se menciona los siguientes:

- **Reglamento de Organización y Funciones (ROF).**

Es un instrumento normativo de gestión que determina la naturaleza, finalidad, competencias, estructura orgánica de las Municipalidades.

De acuerdo a la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, así mismo el DS N° 043.2006-PCM, aprueban los lineamientos para la elaboración y aprobación del ROF, esto de parte de las entidades de la administración pública. El contenido establece.

a) La estructura orgánica de la entidad pública.

b) Detallar las funciones generales y específicas de la institución pública, así como de los órganos y unidades de las mismas.

c) Debe existir relación de coordinación y control entre las unidades orgánicas y entidades cuando corresponda.

- **Manual de Organización y Funciones (MOF).**

Se define como un instrumento normativo de gestión municipal, donde se detalla y especifica las funciones que corresponde a las oficinas, es decir los cargos que conforman cada unidad orgánica, así como las funciones, líneas de autoridad, responsabilidad y requisitos mínimos.

En municipalidades pequeñas, es decir que cuenta con poco personal, es suficiente contar con el ROF, debiendo incluirse en dicho documento la descripción de los cargos que existe en la Municipalidad. Para la elaboración tomar en cuenta.

a) Importante considerar el ROF.

b) Describir al detalle las funciones de cada uno de los cargos de cada nivel jerárquico.

c) Señala las funciones que desempeña cada personal.

d) Es importante para tomar como referencia el perfil de las personas que postulan para un puesto, así como para los ascensos o promociones.

- **Cuadro de Asignación de Personal (CAP).**

Siendo un instrumento de gestión institucional que ayuda a prever, planificar los cargos que necesita una Municipalidad, donde se determina los cargos, ayudando a cumplir las funciones señaladas en el ROF.

a) Elaborar a partir de la estructura orgánica de la entidad.

b) Basarse en el ROF de la institución.

- c) Considerar las disposiciones sobre los cargos que se encuentren vigentes.
- d) Para establecer cargos directivos, asesores, es necesario hacer la consulta con los encargados del presupuesto, para no caer en error en cuanto al pago de las remuneraciones respectivas.

- **Presupuesto Analítico de Personal (PAP).**

Es considerado un documento de gestión institucional, donde se detalla la disponibilidad de presupuesto para el pago de las remuneraciones del personal, de acuerdo a Ley, tanto del personal nombrado como contratado. Tomar en cuenta.

- a) La elaboración del documento está a cargo de la oficina de personal o algún área que tenga las funciones ligadas a recursos humanos.
- b) Comprende el presupuesto de las plazas explicadas en el CAP, es decir debe estar presupuestado.

- **Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).**

Es un documento de gestión institucional aprobado por la municipalidad distrital, debiendo ser ratificado por la municipalidad provincial del ámbito geográfico, para su vigencia. El contenido del TUPA son los derechos de trámite, costos de los procedimientos administrativos, debiendo publicar para conocimiento de la población. Entre la importancia que tiene el TUPA son.

- a) Identifica los procedimientos ante la Municipalidad.
- b) Identifica los costos de los procedimientos.
- c) Permite identificar los plazos de los procedimientos administrativos.
- d) Algunos casos simplifica los procedimientos.
- e) Especifica los requisitos de los procedimientos.

## **Dimensiones de la gestión municipal**

Tomando en cuenta otros autores hacen mención a las siguientes dimensiones que se tomará en cuenta en la presente investigación.

### **Planificación.**

Chiavenato (2006) “Es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos a alcanzar, así como lo que debe hacerse para alcanzarlos. En la actualidad incluye la previsión en el proceso administrativo” (p. 82)

“El mismo autor menciona respecto a la planificación que, en toda organización la planificación es la primera función administrativa ya que es base de las demás. Por lo tanto, como primera función determina anticipadamente cuales son los objetivos que deben alcanzarse y como conseguir dichos objetivos. (...) Planear y definir los objetivos es seleccionar anticipadamente el mejor curso de acción para alcanzar. La planeación indica a dónde quiere llegar la organización, que debe hacer para conseguir, cuándo, cómo y en qué orden. (p. 145)

Chiavenato (2006, p. 145), considera importante los siguientes aspectos:

- Establecimiento de objetivos.
- Desglose de los objetivos.
- Amplitud de la planeación.

### **Organización.**

Chiavenato, (2006), La organización como segunda función administrativa, significa el acto de estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, estableciendo las relaciones y atribuciones de cada uno. Para alcanzar los objetivos, ejecutar los planes mediante el trabajo de los involucrados con eficiencia, agrupándose

las actividades de una manera lógica y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones. (p. 148)

El mismo autor menciona que en la organización se debe tomar en cuenta.

- Dividir el trabajo.
- Agrupar actividades en una estructura lógica.
- Designar personas para ejecutar.
- Asignar los recursos.
- Coordinar las actividades.

Morales, Sánchez y Ponce de León (2013) “Como función y parte del proceso administrativo, se refiere al acto de organizar, integrar y estructurar los recursos y los órganos involucrados en su administración”.

“Es la combinación de los medios técnicos, humanos y financieros que componen la empresa. Para alcanzar los objetivos es necesario estructurar la organización adecuándola a esos objetivos y a la situación en las condiciones específicas en que se encuentre” (p. 84).

### **Dirección.**

Chiavenato (2006) Es parte de la función administrativa que en base a los objetivos y planes que la organización pretende alcanzar, conduce y orienta a las personas rumbo a ellos (p. 81).

Las personas necesitan ser asignadas un cargo y funciones, así mismo entrenadas, guiadas y motivadas con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en la organización. Por lo tanto las funciones de la dirección se relacionan directamente con la forma de orientar las actividades, mantener una buena relación

interpersonal con los colaboradores, esto en todos los niveles jerárquicos, es donde se manifiesta el liderazgo. (Chiavenato, 2006, p. 150)

Funciones.

- Dirigir los esfuerzos hacia un propósito común.
- Mantener la mejor comunicación.
- Liderar.
- Motivar.

Morales, et al. (2013) Mencionan sobre la dirección, “es hacer que todos los componentes del grupo quieran realizar los objetivos de la empresa y que sus miembros se esfuercen por alcanzarlos, puesto que los miembros quieren lograr esos objetivos”.

“Entre sus principios se encuentra la coordinación de intereses, la autoridad surge como necesidad y requerimiento de la organización para lograr los objetivos, la supervisión directa es el apoyo y comunicación que deben proporcionar el dirigente a los subordinados durante la ejecución de planes de tal manera que se realice con mayor facilidad, así mismo la resolución de conflictos indica que debe resolver el inmediatamente cuando surge, respetar los canales de comunicación respetando los niveles jerárquicos”.

Entre los elementos de la dirección se encuentra: la integración, toma de decisiones, comunicación, liderazgo y motivación. (pp. 107-108).

### **Control.**

Chiavenato, (2006) Como función administrativa el control es la cuarta, junto a la planeación, organización y dirección, forma parte del proceso administrativo. Tiene

la finalidad de asegurar que los resultados de las tres funciones anteriores, se ajusten a los objetivos establecidos. En tal sentido, el control reside en comprobar si la actividad controlada consigue o no los objetivos o llega a los resultados esperados. (p. 151)

Como control tiene cuatro fases, como un proceso cíclico.

- Establecimiento de estándares, observación de desempeño.
- Observar, monitorear el desempeño.
- Comparación del desempeño con el estándar establecido.
- Empezar la acción correctiva para garantizar el logro de los objetivos.

Morales, et al. (2013, p.123) Mencionan los autores principales principios del control como cuarta función administrativa.

Equilibrio. A cada grupo de delegación conferido debe proporcionársele el control correspondiente”.

De los objetivos. El control existe en función de los objetivos, no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos”.

De la oportunidad. Para que el control sea eficaz necesita ser oportuno, debe explicarse antes de que se ejecute el error, de tal manera que sea posible tomar medidas correctivas con anticipación”.

De las desviaciones. Todas las variaciones que se presenten en relación con los planes deben ser analizados detalladamente de tal manera que sea posible conocer las causas que las originaron, a fin de tomar las medidas necesarias para evitarlos en el futuro”.

## **Variable 2: Productividad.**

### **Definición.**

Galindo, Mariana y Viridiana Ríos, (2015), Al definir productividad, los autores consideran que, es una medida de qué tan eficientemente utilizan el trabajo y capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Así como un aumento de productividad implica que se puede producir más con lo mismo.

En términos económicos la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir. (p. 2)

### **Como medir.**

Los mismos autores indican que se puede medir considerando la productividad total de los factores y la productividad laboral.

Galindo, et al. (2015) explican sobre la productividad total por factores, se mide en base al modelo KLEMS, siendo siglas del capital, trabajo, energía, materiales y servicios. Utilizando métodos matemáticos, contables. En cuanto a la productividad laboral, se mide con el índice global de productividad laboral de la economía (IGPLE), esto al relacionar el número de ocupados en diferentes labores asignadas y las horas trabajadas. (p.2)

Prokopenko, (2017), en su libro traducido, menciona que la productividad en definición general es la relación entre la producción obtenida por productos o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, (...).

También puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, siendo una medida

universal y está fuera del control de la persona. Cuanto menos tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. (p. 19)

### **Criterios a considerar.**

Considera, Prokopenko (2017, p. 22) que la productividad satisface a las organizaciones considerando los siguientes criterios:

- **Objetivos.** Propuesta que desean ser alcanzados.
- **Eficiencia.** Como son utilizados los recursos.
- **Eficacia.** Resultados alcanzados en comparación con los resultados posibles.
- **Comparabilidad.** Forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

### **Importancia y Función de la Productividad.**

Prokopenko (2017), indica que en el sector público y privado la mayor productividad, incrementa el bienestar nacional, no existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad, es importante ya que un mayor aumento del ingreso nacional bruto, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y eficiencia de la mano de obra. No sería error indicar que la productividad es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, progreso social y mejor nivel de vida. (p. 23)

### **Productividad laboral.**

Delgado, (2010) en una publicación que realiza menciona que, “la productividad laboral, es la mejora continua del logro de las personas de manera colectiva, consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto”.

Potenciar y desarrollar la productividad laboral utilizando las mejores prácticas de administrar el talento humano, hoy en día hay oportunidades de aplicar estrategias, herramientas de gestión, las que son continuamente perfeccionadas. Incorporar colaboradores con el talento, valores y comportamientos adecuados, atraer y retener al mejor, logrando satisfacción laboral adecuada, compensar de manera fija y variable de acuerdo al mercado y consistencia interna, es importante el liderazgo en los planes organizacionales para lograr la continuidad de los negocios.

<https://aptitus.com/blog/productividad-laboral/>

En la investigación se considerará el estudio de la productividad laboral en el sector público como es en la Municipalidad Distrital de Mazamari de Satipo, en tal sentido es importante mencionar las normas que establece las leyes peruanas.

Decreto Supremo (237-2019-EF – noviembre 2019). Sobre el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En la publicación indica que el marco normativo laboral debe estar de acuerdo a las nuevas tendencias tecnológicas y cambios de la matriz productiva, siendo los cambios en los beneficios laborales, ceses colectivos, invalidez absoluta permanente y digitalización de documentos.

Para el incremento de la productividad laboral específica en el DS que es importante.

### **Evaluación sobre rendimiento deficiente.**

En el Art. 23 literal b) de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, establece que es causa justa del despido cuando el rendimiento es deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores, para hacer la verificación la autoridad respectiva, elaborará su propio sistema de gestión de rendimiento, el cual solo deberá comunicar al Ministerio de Trabajo.

Perdida del derecho a la reposición laboral.

Establece el reglamento que la liquidación de beneficios y la indemnización por despido arbitrario son conceptos que a más tardar en 48 horas deben ser informados y hacer el pago respectivo.

Eliminación del plazo máximo de contratación por cinco años para ser indeterminado.

El reglamento indica que en caso en los que la ley no señale el plazo máximo de contratación (existe nueve tipos de contratos de trabajo sujetos a modalidad que no señalan plazo máximo), no será aplicable la duración máxima de cinco años.

Con lo establecido el gobierno central considera evaluar la productividad de los colaboradores de diferentes sectores, tanto público como privado. Pero consideran muchos expertos que este reglamento benéfico mucho más a los empleadores y habría abuso a los trabajadores.

### **Dimensiones de la productividad laboral.**

En la investigación se tomará en cuenta tres dimensiones como son la eficiencia, eficacia y la efectividad.

#### **Eficiencia.**

Beltran (2013), “el autor define la eficiencia como el aprovechamiento de los recursos, para el cumplimiento de los objetivos propuestos en la organización. Esto se aplica a cualquier organización creada para producir bienes o servicios” (p. 13).

Manene (2010) Considera que la eficiencia es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Entendiendo que la eficiencia se da al utilizar menos recursos para lograr un mismo objetivo. El objetivo de las empresas es fin de lucro, luego el proveer al consumidor del bien que necesitan, radica en este punto la eficiencia de las personas que trabajan y diseñan estrategias para vender el producto o servicio.

Es decir, la importancia es de maximizar ganancias y minimizar los costos de producción. En cambio, en las entidades públicas no es así ya que no están para ganar dinero, sino es para brindar mejor servicio a la población en las necesidades primordiales que brindan, por lo tanto la entidad pública considera en primer lugar ser más eficaz y luego eficiente.

<http://www.luismiguelmanene.com/2010/08/19/la-eficiencia-y-la-eficacia/>

Chiavenato (2008), indica que la eficiencia es una relación técnica entre la entrada y la salida, es decir es una relación entre costos y beneficios, así mismo indica que es hacer o realizar las actividades de la mejor forma, preocupándose de los medios, métodos y procedimientos indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles (se preocupa de los fines y no de los medios. (p. 24)

### **Eficacia.**

Beltran (2013), “toda organización tiene la necesidad de ser eficaz o de cumplir con sus objetivos. Los resultados se asimilan a la satisfacción del cliente a través del producto o servicio” (p. 13).

Manene (2010). Explica que la eficacia se define en una dimensión externa considerando que cumple con los objetivos previstos, relacionándose o adaptándose con el entorno, por lo tanto, concluye que en el sector público consideran en primer lugar a este indicador de ser eficaz, es decir debe producir una gestión de impacto positivo en la población a la cual se dirige.

<http://www.luismiguelmanene.com/2010/08/19/la-eficiencia-y-la-eficacia/>

Chiavenato (2008) menciona que la eficacia es una medida normativa del logro de resultados, en términos económicos, la eficacia se considera la capacidad de satisfacer

una necesidad de la sociedad mediante los bienes o servicios que brinda. Cuando utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, verificar si las cosas bien hechas son las que realmente se deben hacer. (p. 25)

### **Efectividad.**

Beltran (2013), “No es suficiente ser solamente eficaces, tampoco ser eficientes, ser efectivos significa que se logran los objetivos a través del mejor método y el más económico. Se logra la satisfacción de los clientes con la óptima utilización de los recursos” (p. 13).

Manene (2010) Por su parte el autor indica que la efectividad es ser apto, capaz, competente ya que realiza las actividades y el desempeño es una acción favorable para los interesados de las organizaciones tanto privadas como públicas.

## **2.3. Marco Conceptual.**

### **Control.**

Morales, et al. (2013, p. 122) Quienes citan a Koontz y Weihrich (1998) Donde define que: “la función administrativa de control es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos. Planeación y control están estrechamente relacionados, es decir sin planes y objetivos el control es imposible”.

### **Costo.**

Carro y Gonzales (2012), “Es el esfuerzo económico que se debe realizar para lograr un objetivo operativo (el pago de salarios, la compra de materiales, la fabricación de un producto, la obtención de fondos para la financiación, la administración de la empresa” (p.2).

### **Dirección.**

Morales, et al. (2013, p. 107) “Es hacer que todos los componentes del grupo quieran realizar los objetivos de la empresa y que sus miembros se esfuercen por alcanzarlos, puesto que los miembros quieren lograr esos objetivos”.

**Estrategia.**

Son herramientas que se utilizan en las diferentes actividades que se quiera realizar y que deben ser planificadas, organizadas, formulando objetivos hasta lograr los mismos.

**Gestión.**

Cuando se habla de gestión es cuando se refiere al conjunto de operaciones que permiten la realización de actividades planificadas para resolver situaciones o concluir un proyecto en el entorno empresarial como es el caso de la investigación que se realizará.

**Organización.**

Morales, et al. (2013, p. 84) “Es la combinación de los medios técnicos, humanos y financieros que componen la empresa: edificios, máquinas, materiales, personas, entre otros, en función de la consecución de un fin, según las distintas interrelaciones y dependencias de los elementos que lo constituyen”.

**Planeación.**

Morales, et al. (2013, p. 40) “Es una actividad estratégica, holística y proactiva que permite enfrentar las dificultades y aprovechar las oportunidades en el frente externo, minimizar las debilidades y potenciar las fortalezas en el frente interno. Conlleva a la elaboración de un plan estratégico, el mismo que se convierte en instrumentos para la gestión de las empresas”.

**Proceso.**

Chiavenato (2006, p. 250), “Significa secuencia sistemática de funciones para realizar las tareas; medio, método o manera de ejecutar ciertas actividades. Se toma la administración como proceso para hacer énfasis en que los administradores, sin importar sus niveles, ni funciones, se comprometen continuamente en actividades interrelacionadas, como planear, organizar, dirigir y controlar, para alcanzar los objetivos deseados”.

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

### 3.1 Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

### 3.2 Hipótesis Específicas

- La gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.
- La gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.
- La gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.

### 3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

#### **Definición conceptual.**

- **Gestión Municipal.**

Asencio, (2012), considera la gestión municipal como un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas esto que permita desarrollarse internamente y rebrote hacia el exterior, lo cual puedan percibir la población una imagen de gobierno local edil, serio, responsable, moderno, eficiente y eficaz.

- **Productividad.**

Delgado, (2010), “la productividad laboral, es la mejora continua del logro de las personas de manera colectiva, consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto”.

**Definición operacional.**

- **Gestión municipal.**

Son estrategias y técnicas aplicadas en la administración municipal a partir de las funciones administrativas donde se planifica los objetivos institucionales, organizando las tareas a cumplir con la dirección de la alta dirección para luego hacer un control y determinar los errores para ser corregidos.

- **Productividad laboral.**

Es el rendimiento óptimo de las personas al realizar una labor, con eficiencia es decir optimizando recursos, así mismo con eficacia significando cumplir los objetivos institucionales y lograr en todo el proceso la efectividad.

## CAPITULO IV: METODOLOGIA

### 4.1 Método de Investigación

#### 4.1.1 Método General.

Hernández (2014), indica que, “una buena investigación es aquella que disipa dudas con el uso del método científico, esto ayuda a clasificar las relaciones de las variables que afectan al fenómeno bajo estudio, así mismo planea con cuidado los aspectos metodológicos, con la finalidad de asegurar la validez y confiabilidad de sus resultados” (p.101).

El método aplicado es el método científico, porque la relación que existe entre las variables de estudios fue demostrado con medios metodológicos, llevando a resultados analizados y explicados por los investigadores.

#### 4.1.2 Métodos Específicos.

##### **Método deductivo.**

Este método fue aplicado porque bajo las bases teóricas se analizaron y se compara las características en un término general a las específicas como son los temas de estudios.

##### **Método Descriptivo.**

Se analizó e interpretó las variables de estudio, de forma organizada de donde se deriva los resultados y conclusiones.

##### **Método Analítico.**

Este método proporciona las técnicas de descomposición del objeto de estudio, para luego estudiarlas de forma individual las variables de estudio, así como las dimensiones.

## **4.2 Tipo de Investigación**

Vara (2015), “el autor indica que la investigación aplicada busca solucionar problemas existentes en la organización, en tal sentido la investigación tendría la finalidad de proponer mejoras en los procesos, gestión, innovación, entre otros” (p. 235).

Por lo tanto, la investigación por su finalidad es aplicada, a partir de los resultados contribuirá en la mejora de la gestión municipal haciendo posible el incremento de la productividad.

## **4.3 Nivel de Investigación**

### **Nivel correlacional.**

Hernández (2014) cuando define el nivel de estudio, renombra como alcance de estudio, encontrando el correlacional, del cual explica lo siguiente: “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra en particular” (p. 93).

En la investigación se tomó en cuenta el nivel correlacional porque busca el grado de relación que existe entre la gestión municipal y la productividad, siendo las variables de estudio, considerando que en primer lugar midió, luego cuantificar, analizar y establecer la vinculación.

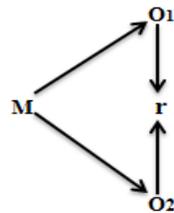
## **4.4 Diseño de la Investigación.**

### **Diseño no experimental.**

Hernández (2014) el autor explica que, “el diseño no experimental, son estudios que se realizan sin manipular las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

En la investigación se considera el diseño no experimental, transversal, ya que busca la relación de las variables de estudio, con el análisis de las mismas sin la necesidad de manipularlos, bajo la recolección de los datos en un solo momento.

Siendo el esquema:



#### 4.5 Población y Muestra

##### Población

Según Hernández (2014) “explica que cuando se refiere a la población de estudio es referente al conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones que conforman el universo de quienes ayudaran a la investigación” (p. 174).

La población está conformada por 131 colaboradores, según la clasificación siguiente:

**Tabla 1**  
*Población*

TRABAJADORES	N°
NOMBRADOS	94
CAS	34
TERCEROS	3
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>

*Fuente propia*

### Muestra.

Es considerado una parte de la población, en la investigación a realizar se considerará una muestra de 98 colaboradores de la Municipalidad distrital de Mazamari de la provincia de Satipo. Para lo cual se aplicó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

**Tabla 2**  
*Muestra*

TRABAJADORES	N°
NOMBRADOS	71
CAS	25
TERCEROS	2
TOTAL	98

*Fuente propia*

## 4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### Técnicas de Recolección de Datos

Ñaupas (2012) afirma que las técnicas “Son procedimientos y herramientas, mediante los cuales se recogen los datos e información necesarios para probar o contrastar las hipótesis planteadas” (p. 201).

En la investigación se utilizó las técnicas de recolección de datos la encuesta porque es un medio de ayuda a la recaudación de la información que se requiere.

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

Hernández (2014), “Indica que el instrumento adecuado y utilizado con mayor frecuencia es el cuestionario, siendo una herramienta con un conjunto de reactivos respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 174).

Es así que se utilizó en la investigación el cuestionario como instrumento para ser aplicado en la municipalidad distrital de Mazamari, siendo los servidores de la institución los que apoyaran.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se realizó con el alfa de Cronbach demostrados con la estadística de fiabilidad siendo el resultado de 0.837 como excelente confiabilidad en la variable Gestión Municipal y 0.825 de la misma forma excelente confiabilidad de la variable Productividad Laboral.

Así mismo la validez del instrumento fue considerando el juicio de expertos, quienes con el profesionalismo y especialistas apoyaron en la validación del instrumento.

### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Luego de recaudar la información se procesaron estadísticamente con la ayuda de la hoja de cálculo Excel y el SPSS v.25 cuyo resultado se demuestra con tablas, gráficos entre otros, para ser interpretados y ayude a determinar los resultados.

### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación.**

La investigación se dio inicio considerando los aspectos éticos tal como el de solicitar el permiso a la Municipalidad distrital de Mazamari, Provincia de Satipo, donde se especificó la finalidad y el consentimiento de la aplicación del instrumento a los colaboradores quienes participaron voluntariamente y sin perjuicio de juzgar las opiniones vertidas en el cuestionario.

Cabe señalar que la investigación es autoría de los bachilleres quienes investigaron sobre el tema de estudio, por el cual afirman que no es copia de otras investigaciones.

## CAPITULO V: RESULTADOS

### 5.1 Descripción de resultados.

En cuanto a la variable Gestión Municipal

**Tabla 3**  
*Variable Gestión Municipal*

Gestión Municipal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1%
De acuerdo	82	84%
Muy de acuerdo	15	15%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 1**  
*Gestión Municipal*



*Fuente propia*

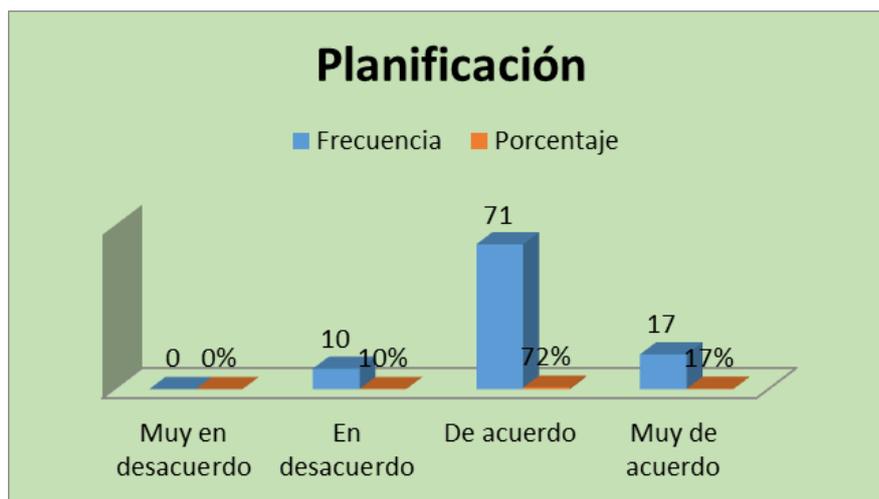
De acuerdo a la tabla N° 3 con la representación del gráfico N° 1 respecto a la variable gestión municipal, el 84% de los encuestados conformado por 82 colaboradores se encuentran muy de acuerdo con la gestión actual, seguido por una 15% que están de acuerdo, así mismo el 1% de ellos están en desacuerdo y ninguno muy en desacuerdo.

**Tabla 4**  
*Dimensión Planificación*

Planificación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	10%
De acuerdo	71	72%
Muy de acuerdo	17	17%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

*Fuente propia*

**Gráfico 2**  
*Planificación*



*Fuente propia*

Respecto a la Tabla N° 4 y el gráfico N° 2 que representa los resultados de la encuesta al referirse de la primera dimensión de la variable gestión municipal. Es evidente que el 72% de los colaboradores se encuentran de acuerdo con la planificación que realizan, así mismo el 17% están de acuerdo, mientras que el 10% de ellos se encuentran en desacuerdo con dicha planificación que realizan los involucrados en la gestión municipal.

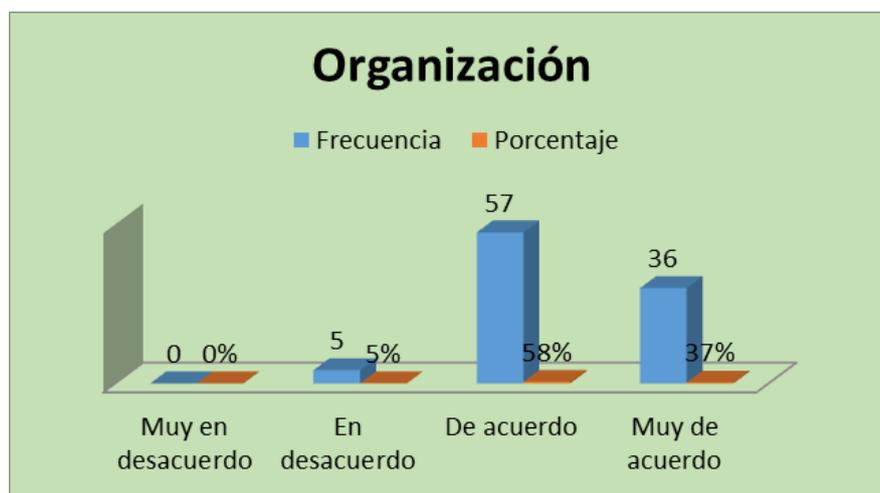
**Tabla 5**  
*Dimensión Organización*

Organización		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	5%
De acuerdo	57	58%
Muy de acuerdo	36	37%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>



*Fuente propia*

**Gráfico 3**  
*Organización*



*Fuente propia*

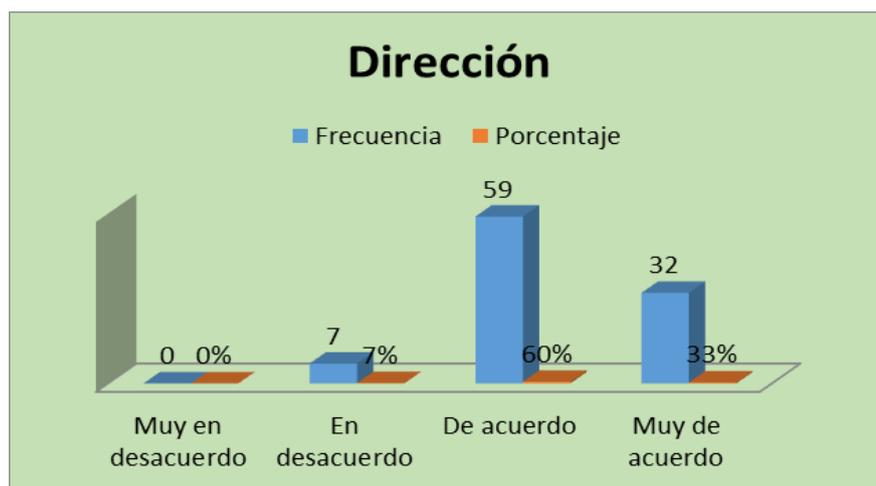
La tabla N° 5 y el gráfico que le representa N° 3 indica que los encuestados responden que el 58% están de acuerdo, así como el 37% muy de acuerdo con el proceso de la organización en la gestión, sin embargo el 5% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo y ninguno de ellos opinan que se encuentran muy en desacuerdo con dicha organización.

**Tabla 6**  
*Dimensión Dirección*

Dirección		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	7%
De acuerdo	59	60%
Muy de acuerdo	32	33%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 4**  
*Dirección*



*Fuente propia*

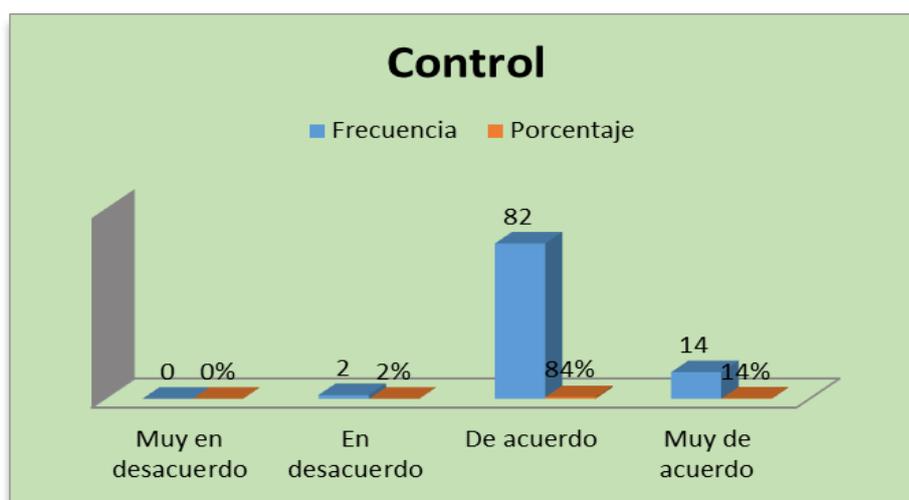
En cuanto a la tabla N° 6 y el gráfico N° 4 demuestra que el 60% de los encuestados afirman estar de acuerdo, así mismo el 33% están muy de acuerdo con esta etapa de la dirección dentro del proceso de la gestión municipal, por otro lado el 7% de los colaboradores manifiestan que se encuentran en desacuerdo y muy en desacuerdo ninguno de ellos.

**Tabla 7**  
*Dimensión Control*

Control		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	2%
De acuerdo	82	84%
Muy de acuerdo	14	14%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 5**  
*Control*



*Fuente propia*

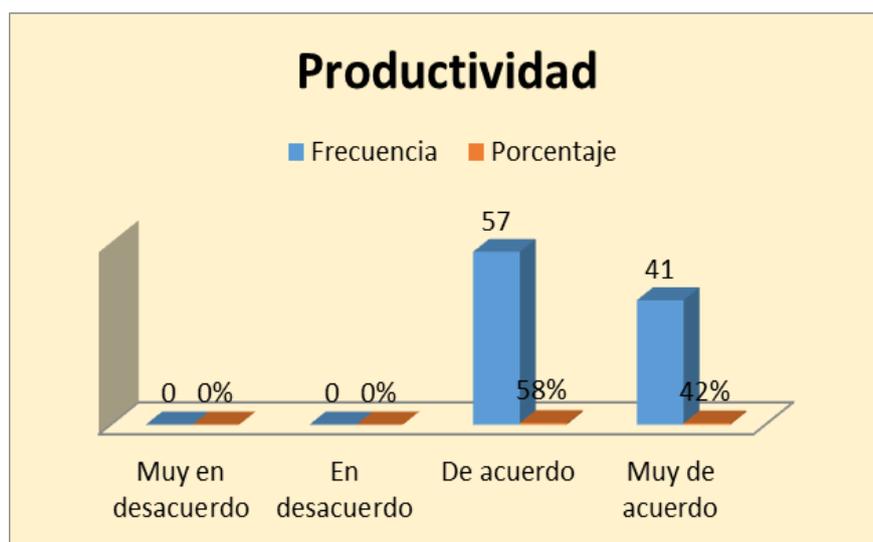
Demuestra la tabla N° 7 y su representación gráfico N° 5 donde el 84% de los colaboradores afirman estar de acuerdo, así como el 14% muy de acuerdo con el control como información precisa de lo que sucede en la gestión municipal, mientras que mínimamente el 2% de los encuestados mencionan estar en desacuerdo y por último muy en desacuerdo no ninguno de los colaboradores.

**Tabla 8**  
*Variable Productividad Laboral*

Productividad		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	57	58%
Muy de acuerdo	41	42%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 6**  
*Productividad Laboral*



*Fuente propia*

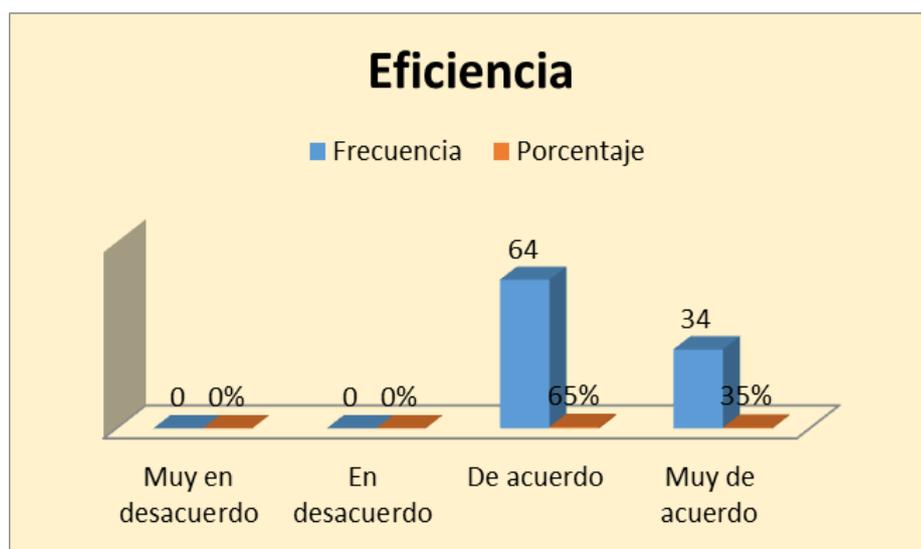
Sobre la tabla N° 8 y su representación como es el gráfico N° 6 indican que el 58% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la productividad laboral que brindan los colaboradores en la institución, así como el 42% de ellos están muy de acuerdo, por otro lado ninguno de ellos opinan que están de acuerdo y muy en desacuerdo al respecto.

**Tabla 9**  
*Dimensión Eficiencia*

Eficiencia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	64	65%
Muy de acuerdo	34	35%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 7**  
*Eficiencia*



*Fuente propia*

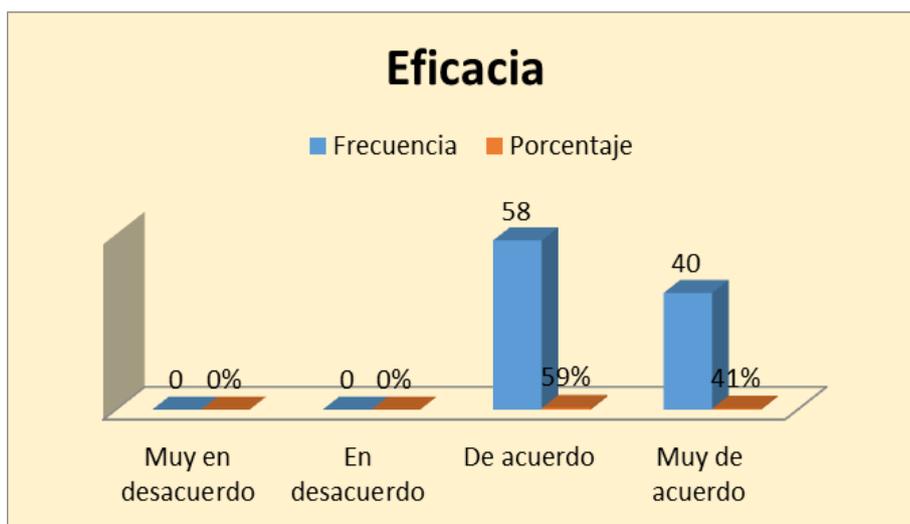
La tabla N° 9 de la primera dimensión y el gráfico N° 7 representan que el 65% de los encuestados afirman estar de acuerdo con la eficiencia es decir los resultados y medios utilizados por los colaboradores, así mismo el 35% de ellos están muy de acuerdo, por otro lado ninguno de ellos se encuentra muy en desacuerdo y en desacuerdo.

**Tabla 10**  
*Dimensión Eficacia*

Eficacia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	58	59%
Muy de acuerdo	40	41%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 8**  
*Eficacia*



*Fuente propia*

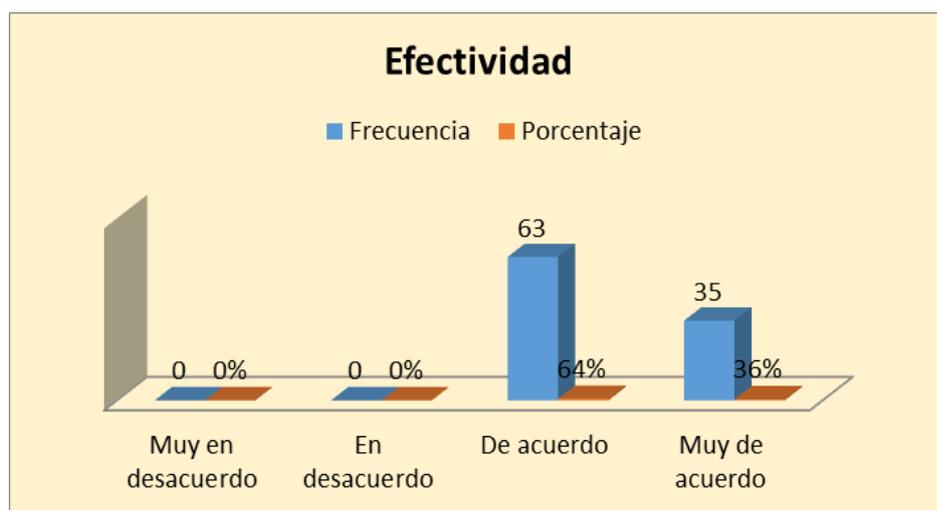
La tabla N° 10 y el gráfico N° 8 representan que el 59% de los encuestados se encuentran de acuerdo y el 41% muy de acuerdo con la capacidad que tienen los colaboradores para lograr las metas, refiriéndose a la eficacia, por lo contrario ninguno de los encuestados están muy en desacuerdo y en desacuerdo al respecto.

**Tabla 11**  
*Dimensión Efectividad*

Efectividad		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	63	64%
Muy de acuerdo	35	36%
Total	98	100%

*Fuente propia*

**Gráfico 9**  
*Efectividad*



*Fuente propia*

En cuanto a la tabla N° 11 y su representación el gráfico N° 9 indican que el 64% de los encuestados, confirman estar de acuerdo con la efectividad de la productividad laboral que demuestran los colaboradores, así como el 35% están muy de acuerdo, con un rotundo cero por ciento muy en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente.

## **5.2 Contrastación de hipótesis.**

La contrastación de la hipótesis se desarrolló con la prueba de Rho de Spearman, siendo la más adecuada para la investigación. Se considera cuatro pasos siendo los siguientes:

### **Hipótesis General.**

#### **Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística.**

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

#### **Paso 2: Estadístico de prueba.**

Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ .

#### **Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.**

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

**Tabla 12**  
*Correlación de Gestión Municipal y Productividad Laboral*

			<b>Correlaciones</b>	
			GESTIÓN MUNICIPAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	98	98
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	98	98

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

*Fuente propia*

#### **Paso 4: Interpretación.**

Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0,607 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

#### **Hipótesis Específica 1.**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística.**

Ho: La gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, No guardan relación entre sí en el año 2019.

Hi: La gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.

### Paso 2: Estadístico de prueba.

Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ .

### Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

**Tabla 13**  
*Correlación de Gestión Municipal y Eficiencia*

			<b>Correlaciones</b>	
			GESTIÓN MUNICIPAL	Eficiencia
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	98	98
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	98	98

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

*Fuente propia*

### Paso 4: Interpretación.

Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0,612 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

## Hipótesis Específica 2.

### Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística.

Ho: La gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, No guardan relación entre sí en el año 2019.

Hi: La gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.

### Paso 2: Estadístico de prueba.

Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ .

### Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

**Tabla 14**  
*Correlación Gestión Municipal y Eficacia*

			<b>Correlaciones</b>	
			GESTIÓN MUNICIPAL	Eficacia
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	98	98
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	98	98

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

*Fuente propia*

#### **Paso 4: Interpretación.**

Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0, 572 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

#### **Hipótesis Específica 3.**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística.**

Ho: La gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, No guardan relación entre sí en el año 2019.

Hi: La gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.

##### **Paso 2: Estadístico de prueba.**

Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ .

##### **Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.**

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

**Tabla 15**  
*Correlación Gestión Municipal y Efectividad*

			<b>Correlaciones</b>	
			GESTIÓN MUNICIPAL	Efectividad
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	98	98
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	98	98

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

*Fuente propia*

#### **Paso 4: Interpretación.**

Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0, 572 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En toda investigación es trascendental el análisis de los resultados a los cuales se ha llegado, en tal sentido se presenta la discusión de los resultados tomando en cuenta los objetivos del estudio.

1. En la investigación se planteó como objetivo general determinar si existe relación entre la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019. Ante ello el resultado fue que efectivamente existe relación significativa entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad distrital de Mazamari de la provincia de Satipo. Esto indica que los procesos de gestión de la municipalidad, para lograr mejores resultados, debe aplicar estrategias y proporcionar los medios necesarios a quienes conforman y son protagonistas en la administración pública, reflejándose en la productividad laboral de los funcionarios, con la única finalidad de satisfacer las necesidades de la población.

Coincide con Romero, (2017), quien realizó un estudio que lleva el título de “*Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad del Distrito de Huanchaco, 2015*”, de la Universidad Cesar Vallejo. Cuando en una de sus conclusiones considera que al existir relación entre la planificación, organización, dirección y control como dimensiones de la gestión municipal con la participación ciudadana, esto se da porque la Municipalidad toma en cuenta los objetivos institucionales que durante el periodo anual deben ser cumplidos, bajo estrategias propias de la gestión, así como el papel que cumplen quienes están involucrados en dicha gestión, con la dirección idónea de las autoridades, jefes inmediatos.

Por otro lado Centeno, (2017) en la tesis que presenta “*Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo,*

*Apurimac en el año 2017*". Considera en sus resultados que las políticas y prácticas de los recursos humanos en la institución son casi buenas, generando una productividad debiendo mejorar los procedimientos de gestión del personal para que pueda incrementarse la productividad.

A esto se debe añadir la definición que hace Asencio, (2012), considerando que la gestión municipal es un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas esto que permita desarrollarse internamente y rebrote hacia el exterior, lo cual puedan percibir la población una imagen de gobierno local edil, serio, responsable, moderno, eficiente y eficaz.

Así mismo Delgado, (2010) en una publicación que realiza menciona que, "la productividad laboral, es la mejora continua del logro de las personas de manera colectiva, consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto".

Por lo tanto, una gestión municipal con estrategias y técnicas de gobernar, conlleva a potenciar y desarrollar la productividad laboral utilizando las mejores prácticas de administrar el talento humano, es decir no perder las oportunidades de aplicar estrategias, herramientas de gestión, las que son continuamente perfeccionadas.

2. En cuanto al objetivo específico de establecer la relación que existe entre la gestión municipalidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019. Los resultados a los que llegó la investigación demuestran que existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficiencia de la labor que cumplen los colaboradores de la municipalidad. Las estrategias y técnicas aplicadas para el logro de los objetivos institucionales son importante para el desempeño de los colaboradores y demuestran con la utilización de menos recursos y cumplir los objetivos.

A ello Clemente (2015) en su investigación *“El desempeño Laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Anchoga, provincia de Angaraes, Región Huancavelica periodo 2013”*, llega a la conclusión que la labor que realizan el personal con responsabilidad, donde los procesos de gestión es el pilar del trabajo, para tomar decisiones y sobre todo el liderazgo que orienta y guía al personal, demuestra la eficiencia del personal administrativo, encontrando relación con el desempeño laboral.

En el sector público los lineamientos legales son claras al mencionar el Art. 23 literal b) de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, establece que es causa justa del despido cuando el rendimiento es deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores, para hacer la verificación la autoridad respectiva, elaborará su propio sistema de gestión de rendimiento, el cual solo deberá comunicar al Ministerio de Trabajo. Perdiendo el derecho a la reposición laboral. ¿Pero efectivamente se cumple lo establecido? Es un tema de análisis y evaluación, lo que queda es que la eficiencia se da al utilizar menos recursos para lograr un mismo objetivo. Menene (2010)

3. Los resultados al que llega la investigación de acuerdo al objetivo específico tres, se demuestra que existe relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la eficacia laboral en la Municipalidad distrital de Mazamari de Satipo en el año 2019. Comprendiendo que toda gestión al aplicar estrategias idóneas para el logro de las metas establecidas, estaría demostrando ser eficaz en producir una gestión de impacto positivo reflejándose en el cumplimiento de las políticas públicas a favor de la población.

Es importante considerar los resultados de Argoty, Romero y Torres (2015) en la tesis *“Relación de la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las*

*municipalidades*”. Al concluir mencionando que La formación de la inteligencia emocional de las instituciones conduce de manera positiva a mejorar la productividad, considerando que las labores en el sector público implican cumplir las normas establecidas, de una manera eficaz generando trabajo en equipo, colaborativo, apoyando en la adaptación a los cambios.

Respaldando con Manene (2010). Al explicar que la eficacia se define en una dimensión externa considerando que cumple con los objetivos previstos, relacionándose o adaptándose con el entorno, por lo tanto, concluye que en el sector público consideran en primer lugar a este indicador de ser eficaz, es decir debe producir una gestión de impacto positivo en la población a la cual se dirige.

4. Los resultados que llega la investigación demuestran que existe relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019. Es decir, a una buena gestión municipal se demostrara efectividad en la labor encomendada, es decir encontrar equilibrio entre la eficiencia y eficacia, por lo tanto que importante es el logro de la productividad laboral con el soporte de una buena gestión.

A esto Manene (2010) Por su parte indica que la efectividad es ser apto, capaz, competente ya que realiza las actividades y el desempeño es una acción favorable para los interesados de las organizaciones tanto privadas como públicas.

## CONCLUSIONES

1. Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0,607 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019. Es evidente que las estrategias de gestión son importantes para orientar y satisfacer las necesidades del municipio, con una buena administración la eficiencia y eficacia se demostrará en la productividad laboral.
2. Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0,612 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019. Toda gestión municipal se mide por indicadores de resultados, tal como la eficiencia del personal en los procesos, debiendo ser correcto y con una estructura suficiente.
3. Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0,572 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019. En la gestión municipal está claro que otro de los indicadores de resultados es la eficacia de los colaboradores, logrando los propósitos institucionales en el momento indicado.
4. Existe suficiente evidencia que permite afirmar a un nivel de significancia menor a 0.05 que existe relación positiva y significativa de 0,609 siendo una correlación positiva media entre la gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019. Esto indica que una buena gestión municipal con la planificación, organización de las tareas, con la dirección y control

permanente, mejora el desempeño y efectividad de los funcionarios logrando los objetivos institucionales.

## RECOMENDACIONES

1. Toda gestión municipal no solo es buena por lo que ofrece a la ciudadanía, es también contar con estrategias de desarrollo interno, por ello se recomienda evitar improvisaciones al momento de tomar decisiones, esto se logra a través de la comunicación, liderazgo, retribuyendo a los involucrados en todo este proceso, reflejándose en la productividad laboral del personal de la municipalidad.
2. Para el logro de la eficiencia en la gestión municipal, deben desarrollar programas de entrenamiento, capacitaciones a los colaboradores en las labores que realizan ya que muchas veces ingresan y son sorprendidos con los trabajos que realizan y en los puestos solicitados.
3. Hacer las cosas bien lleva al logro de buenos resultados, por ello se recomienda para lograr una labor eficaz la gestión actual debe fomentar la racionalización horaria para mayor productividad.
4. Promover al personal con reconocimientos por la labor cumplida en los tiempos establecidos eso conducirá a mantener hábitos de trabajo tales como: tener la meta trazada en la mente, establecer prioridades, ser proactivo, entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva y Juárez, (2014), “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo.*” Universidad Antenor Orrego de Trujillo.
- Argoty, Romero y Torres (2015) en la tesis “*Relación de la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las municipalidades*”. Colombia
- Asencio, (2012), “*El libro de la Gestión Municipal, clave de éxito para políticos y directivos locales*”, Editorial Díaz de Santos S.A., Madrid España, páginas 199.
- Bastidas y Pisconte (2009), “Gestión Pública”, Material de Trabajo, publicación peruana. Páginas 140.
- Beltran (2013), “*Indicadores de Gestión, herramientas para lograr la competitividad*”, tercera edición, editorial 3R editores, paginas 145.
- Briceño, (2016) “*gestión municipal y calidad se servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016*”, Universidad de Nacional de Trujillo.
- Cansino, (2001), “*Evaluar al Sector Público Español*”, única edición. Páginas 230.
- Carrasco, (2017) “*Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017*”. Universidad de Cesar Vallejo.
- Carro y Gonzales (2012), “Productividad y Copetitividad” única edición, editorial Universidad Nacional de Mar de Plata.
- CECUDHA, (2008). Centro Cultural de Derechos Humanos y Ambientales, “*Instrumentos de gestión*”, blogspot.com.
- Centeno, (2017) “*Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, Apurimac en el año 2017*” Apurimac.

Chiavenato (2006), *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*, Séptima Edición, Mc Graw Hill, Pág. 562.

Chiavenato (2008), *“Administración del Talento Humano, el capital de las organizaciones”*, octava edición, Editorial Mc Graw Hill, páginas 518.

Decreto Supremo (237-2019-EF – noviembre 2019). *“Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*.

Delgado, (2010), publicación de un blog, titulado *“productividad laboral”* octubre 2010 Aptitus. Com/blog. <https://aptitus.com/blog/productividad-laboral/>

El Peruano, (2013), Decreto Supremo N° 004-2013-PCM – *“Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”* publicación Lima 9 de enero 2013).

Galindo, Mariana y Viridiana Ríos, (2015), *“Productividad”*, volumen I, Estudios Económicos, México.

Goyzueta, (2016 *“La Gestión Municipal y su incidencia en el desarrollo Turístico sustentable caso Copacabana 2010-2015”*, de la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz Bolivia.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), *“Metodología de la Investigación”*, 6ta. Edición, editorial Mc. Graw. Hill, México, paginas 736.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) *“Perú indicadores de Gestión Municipal”*, edición 2019.

Manene (2010), publicación de un blog, *“Eficiencia, eficacia en administración pública y organizaciones empresariales”*, agosto de 2019.

<http://www.luismiguelmanene.com/2010/08/19/la-eficiencia-y-la-eficacia/>

Morales, P., Sanchez, J. y Ponce de León, J. (2013) *“La Administración en la sociedad del Conocimiento”*, Industria Gráfica MARSANTS, Huancayo, Pág. 181

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2012), *“Metodología de Investigación”*, Tercera Edición, Estudio Gráfico y digital S.A., Colombia, pg. 538.
- Pérez, (2016), *“Los gobiernos municipales como agentes del desarrollo social: el caso del H. ayuntamiento de Tijuana 2014-2016”*. Colegio de la Frontera Norte de Tijuana, México.
- Prokopenko, (2017) *“La Gestión de la Productividad”*, segunda edición, Organización Internacional del Trabajo, páginas 317.
- Romero, (2017), *“Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad del Distrito de Huanchaco, 2015”*, Universidad Cesar Vallejo.
- Vara (2015), *“7 pasos para la elaboración de una tesis”*, primera edición, editorial Macro, paginas 591.
- Zambrano (2006), *“Planificación Estratégica, Presupuesto y Control de la Gestión Pública”*.

**ANEXOS:**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

<b>Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo - 2019</b>				
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MÉTODOS</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?.</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si existe relación entre la gestión municipal y la productividad laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general :</b> Existe una relación directa y significativa entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo en el año 2019.</p>	<p><b>V1: Gestión Municipal</b> 1. Planificación 2. Organización. 3. Dirección. 4. Control</p>	<p><b>Método:</b> <b>a) Método general:</b> Científico. <b>b) Métodos específicos:</b> Descriptivo, Deductivo, Analítico <b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental, transaccional, correlacional.</p> <p><b>Esquema:</b></p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; R     O2 --&gt; R   </pre>

<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?.</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la eficacia, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?.</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la efectividad, en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019?.</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer si existe relación entre la gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.</li> <li>• Establecer si existe relación entre la gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión municipal y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.</li> <li>• La gestión municipal y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.</li> <li>• La gestión municipal y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo, guardan relación entre sí en el año 2019.</li> </ul>	<p><b>V2: Productividad</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eficiencia</li> <li>2. Eficacia</li> <li>3. Efectividad</li> </ol>	<p><b>Población:</b> Se determinó la población de 131 personas que laboran</p> <p><b>Muestra:</b> considera 98 personas</p> <p><b>Técnicas:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> El Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Método estadístico software Excel y software SPSS.</p>
---	--	---	--	---

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTIÓN MUNICIPAL</b>	<p><b>Variable: Gestión Municipal.</b> Asencio, (2012), considera la gestión municipal como un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas esto que permita desarrollarse internamente y rebrote hacia el exterior, lo cual puedan percibir la población una imagen de gobierno local edil, serio, responsable, moderno, eficiente y eficaz.</p>	<p><b>Gestión Municipal</b> Son estrategias y técnicas aplicadas en la administración municipal a partir de las funciones administrativas donde se planifica los objetivos institucionales, organizando las tareas a cumplir con la dirección de la alta dirección para luego hacer un control y determinar los errores para ser corregidos.</p>	Planificación	Conoce las normativas de las acciones que realizan	<p>Linkert. Índices:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
				Reconoce que existen objetivos estratégicos a alcanzar.	
				Reconoce las tareas asignadas con las metas a alcanzar	
			Organización	Reconoce el nivel jerárquico de la Municipalidad	
				Existe información del perfil que debe contar los que trabajan en la Municipalidad	
			Dirección	Percibe que el jefe inmediato confía en el trabajo que realiza	
				Existe respeto y cordialidad en el área de trabajo	
				Reconoce el Liderazgo del Jefe inmediato	
			Control	Reconoce que hay un sistema de control en la Municipalidad	
				Es importante los planes de mejora en las labores de la Municipalidad	

1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Variable : Productividad.</b> Delgado, (2010), “la productividad laboral, es la mejora continua del logro de las personas de manera colectiva, consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto”.	<b>Productividad</b> Es el rendimiento óptimo de las personas al realizar una labor, con eficiencia es decir optimizando recursos, así mismo con eficacia significando cumplir los objetivos institucionales y lograr en todo el proceso la efectividad.	Eficiencia	Demuestra cumplimiento en la labor como funcionario de la Municipalidad	Linkert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				La labor encomendada cuenta con los medios necesarios para su cumplimiento	
				Es suficiente el tiempo para cumplir la tarea encomendada	
			Eficacia	Reconoce el cumplimiento de los objetivos institucionales	
				Demuestra resultados favorables en su labor	
			Efectividad	Demuestra cumplimiento de los objetivos con los recursos asignados	
				Reconoce que la relación que hay entre eficiencia y eficacia	
				Reconoce que se miden los logros de los funcionarios en la Municipalidad	

### Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA
<b>GESTIÓN MUNICIPAL</b>	Planificación	Conoce las normativas de las acciones que realizan	Las normativas son claras y precisas en las acciones a realizar	Linkert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Reconoce que existe objetivos estratégicos a alcanzar.	La Municipalidad tiene en sus normas establecido las funciones y proceso de trabajo	
			La Municipalidad tiene establecido sus objetivos a alcanzar	
		Reconoce las tareas asignadas con las metas a alcanzar	Usted tiene claro los objetivos que la Municipalidad desea alcanzar	
	Organización	Reconoce el nivel jerárquico de la Municipalidad	La Municipalidad tiene establecido sus tareas a realizar y lograr sus metas	
			Las líneas de mando de la Municipalidad indica la relación que existe entre los colaboradores y jefes inmediatos	
		Existe información del perfil que debe contar los que trabajan en la Municipalidad	En la Municipalidad están establecidos claramente las funciones y procesos de trabajo	
			La selección de personal es tomando en cuenta las normativas establecida en la Municipalidad	
	Dirección	Percibe que el jefe inmediato confía en el trabajo que realiza	El puesto de trabajo a su responsabilidad es de acuerdo al perfil profesional que exige las normativas de la Municipalidad	
		Existe respeto y cordialidad en el área de trabajo	En la Municipalidad existe un ambiente de confianza en la labor encomendada	
		Reconoce el Liderazgo del Jefe inmediato	Existe respeto y cordialidad entre los jefes inmediatos y los colaboradores como funcionario de la Municipalidad.	
			En la Municipalidad el liderazgo del jefe inmediato es motivador y adecuado	
	Control	Reconoce que hay un sistema de control en la Municipalidad	El jefe inmediato como líder promueve el trabajo en equipo en la Municipalidad	
			Es difundido el marco legal sobre el sistema de control que los funcionarios deben cumplir	
			Los mecanismos de control practicados en la Municipalidad permiten detectar los riesgos de corrupción	

		Es importante los planes de mejora en las labores de la Municipalidad	El control de cumplimiento de tareas en la Municipalidad se enfoca en el manejo de los recursos.	
			Las auditorias de desempeño realizadas en la Municipalidad contribuyen a plantear planes de mejora como gestión municipal.	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Eficiencia	Demuestra cumplimiento en la labor como funcionario de la Municipalidad	Usted cumple la labor encomendada como funcionario en el área de trabajo de la Municipalidad	Linkert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
			Acepta cumplir su labor fuera de la hora de trabajo en la Municipalidad		
		La labor encomendada cuenta con los medios necesarios para su cumplimiento	La Municipalidad brinda los recursos suficientes para el logro de los objetivos		
			La Municipalidad ofrecen los recursos tecnológicos que le facilitan la labro encomendada		
		Es suficiente el tiempo para cumplir la tarea encomendada	El tiempo empleado en la labor y en el área a su cargo es suficiente para cumplir lo encomendado		
			Usted prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer porque teme no cumplir con los objetivos institucionales.		
	Eficacia	Reconoce el cumplimiento de los objetivos institucionales	Cumple los objetivos de trabajo establecidos por la Municipalidad		En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobadas por el plan estratégico y el plan operativo
		Demuestra resultados favorables en su labor	Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de la labor que realiza en su área de trabajo de la Municipalidad		Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de la labor que realiza en la Municipalidad como funcionario.
			Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza como funcionario en la Municipalidad		
			Usted cumple la labor encomendada con los recursos asignados por la Municipalidad		Son suficientes el abastecimiento de recursos ofrecidos por la Municipalidad para el logro del trabajo encomendado
			Reconoce que la relación que hay entre eficiencia y eficacia		Los funcionarios reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar los resultados en la gestión municipal
	Efectividad	Demuestra cumplimiento de los objetivos con los recursos asignados	Cree usted que la comunicación en la Municipalidad en sus diferentes áreas es clara y fluida en relación a la labor que realizan		

		Reconoce que se miden los logros de los funcionarios en la Municipalidad	Toda labor terminada es medido bajo los procedimientos normados en la Municipalidad	
			Ante el resultado de la medición del logro de los objetivos institucionales hay planes de mejora que beneficia en el desempeño de los funcionarios	

### Anexo 4: Cuestionario

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito conocer qué relación existe entre la Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo. **INDICACIONES:** Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones. Por favor responda con total honestidad.

#### Escala

Nunca  
Casi Nunca  
A veces  
Casi siempre  
Siempre

1
2
3
4
5

N°	ITEMS	Puntaje				
<b>PLANIFICACIÓN</b>		1	2	3	4	5
1	Las normativas son claras y precisas en las acciones a realizar					
2	La Municipalidad tiene en sus normas establecido las funciones y proceso de trabajo					
3	La Municipalidad tiene establecido sus objetivos a alcanzar					
4	Usted tiene claro los objetivos que la Municipalidad desea alcanzar					
5	La Municipalidad tiene establecido sus tareas a realizar y lograr sus metas					
<b>ORGANIZACIÓN</b>		1	2	3	4	5
6	Las líneas de mando de la Municipalidad indica la relación que existe entre los colaboradores y jefes inmediatos					
7	En la Municipalidad están establecidos claramente las funciones y procesos de trabajo					
8	La selección de personal es tomando en cuenta las normativas establecida en la Municipalidad					
9	El puesto de trabajo a su responsabilidad es de acuerdo al perfil profesional que exige las normativas de la Municipalidad					
<b>DIRECCIÓN</b>		1	2	3	4	5
10	En la Municipalidad existe un ambiente de confianza en la labor encomendada					
11	Existe respeto y cordialidad entre los jefes inmediatos y los colaboradores como funcionario de la Municipalidad.					
12	En la Municipalidad el liderazgo del jefe inmediato es motivador y adecuado					
13	El jefe inmediato como líder promueve el trabajo en equipo en la Municipalidad.					
<b>CONTROL</b>		1	2	3	4	5
14	Es difundido el marco legal sobre el sistema de control que los funcionarios deben cumplir					
15	Los mecanismos de control practicados en la Municipalidad permiten detectar los riesgos de corrupción					
16	El control de cumplimiento de tareas en la Municipalidad se enfoca en el manejo de los recursos.					
17	Las auditorias de desempeño realizadas en la Municipalidad contribuyen a plantear planes de mejora como gestión municipal.					

No.	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>						
1	Usted cumple la labor encomendada como funcionario en el área de trabajo de la Municipalidad					
2	Acepta cumplir su labor fuera de la hora de trabajo en la Municipalidad					
3	La Municipalidad brinda los recursos suficientes para el logro de los objetivos					
4	La Municipalidad ofrecen los recursos tecnológicos que le facilitan la labor encomendada					
5	El tiempo empleado en la labor y en el área a su cargo es suficiente para cumplir lo encomendado					
6	Usted prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer porque teme no cumplir con los objetivos institucionales.					
<b>EFICACIA</b>						
7	Cumple los objetivos de trabajo establecidos por la Municipalidad					
8	En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobadas por el plan estratégico y el plan operativo					
9	Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de la labor que realiza en su área de trabajo de la Municipalidad					
10	Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de la labor que realiza en la Municipalidad como funcionario.					
11	Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza como funcionario en la Municipalidad					
<b>EFFECTIVIDAD</b>						
12	Usted cumple la labor encomendada con los recursos asignados por la Municipalidad					
13	Son suficientes el abastecimiento de recursos ofrecidos por la Municipalidad para el logro del trabajo encomendado					
14	Los funcionarios reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar los resultados en la gestión municipal					
15	Cree usted que la comunicación en la Municipalidad en sus diferentes áreas es clara y fluida en relación a la labor que realizan					
16	Toda labor terminada es medido bajo los procedimientos normados en la Municipalidad					
17	Ante el resultado de la medición del logro de los objetivos institucionales hay planes de mejora que beneficia en el desempeño de los funcionarios					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION**

### Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Sobre la variable Gestión Municipal

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.837	17

Sobre la variable Productividad Laboral

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	17

Tabla de validez según la escala de 0 a 1	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

## FICHAS DE VALIDACIÓN

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: **Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo - 2019**

Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de Gestión Municipal y Productividad Laboral.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				85		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					85	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																80						
4. Organización	Existe una organización lógica.																					90	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																75						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					80	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					85	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					90	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					90	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	HUGO LEONARDO BONIFALIO	DNI N°	20003369
Dirección domiciliaria:	CALLE 3 NOVIEMBRE S/N PONGOA	Teléfono/Celular:	949315286
Título Profesional:	LIC. ADMINISTRACION DE EMPRESAS CLOD. N° 11832		
Grado Académico:			

  
 Firma

Lugar y fecha: PONGOA, 01-11-20



**FICHAS DE VALIDACIÓN**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación: **Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari de la Provincia de Satipo - 2019**

Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de Gestión Municipal y Productividad Laboral.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															75					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															80					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																85				
4. Organización	Existe una organización lógica.															80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																85				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																85				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores															80					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															80					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación															80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	<i>Fredy Anderson Avenio Cotera</i>	DNI N°	<i>43113016</i>
Dirección domiciliaria:	<i>Jr. Juan Santos Atahualpa s/n - Satipo</i>	Teléfono/Celular:	<i>948692844</i>
Título Profesional:	<i>Licenciado en Administración</i>	CLAD	<i>15303</i>
Grado Académico:			

  
 Firma  
 Lugar y fecha: *Mazamari 02-11-20*

### Anexo 6: Data de procesamiento de datos

	VARIABLE 1: GESTIÓN MUNICIPAL																					
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4				Total	D1	D2	D3	D4
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	65	20	13	16	16
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	64	20	14	15	15
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	60	17	14	14	15
4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	64	18	18	13	15
5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	5	63	18	17	13	15
6	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	70	18	18	17	17
7	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	70	18	18	17	17
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	64	20	14	14	16
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	64	20	14	14	16
10	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
11	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
12	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
13	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
14	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
15	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
16	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	66	18	17	17	14
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	78	25	17	16	20
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	78	25	17	16	20
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	73	20	18	16	19
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	78	25	18	16	19
21	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	55	17	13	12	13
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	55	17	13	12	13
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	62	20	12	14	16
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	62	20	12	14	16
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	78	25	18	16	19
26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	78	25	18	16	19
27	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
28	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
29	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
30	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	65	18	18	15	14
31	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
32	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	67	18	17	17	15
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	64	20	14	14	16
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	64	20	14	14	16
35	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	58	15	15	14	14
36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	56	15	13	14	14
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	60	15	14	16	15

	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD																							
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3							Total	D1	D2	D3			
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17							
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	53	22	17	20				
2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	74	26	22	26			
3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	69	24	21	24			
4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	66	23	20	23			
5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	66	23	20	23			
6	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	3	69	24	21	24			
7	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	3	69	24	21	24			
8	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	76	26	23	27				
9	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	77	27	23	27			
10	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	72	25	22	25			
11	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	76	27	22	27			
12	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	72	25	22	25			
13	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	60	21	18	21			
14	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	62	22	18	22			
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	62	22	18	22			
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	76	27	22	27			
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	76	27	22	27			
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	28	25	30			
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	28	25	30			
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24			
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	76	27	22	27			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24			
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24			
25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	76	27	22	27			
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66	23	20	23			
27	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	68	24	20	24			
28	4	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	71	24	22	25			
29	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	72	25	22	25			
30	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	72	25	22	25			
31	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	72	25	22	25			
32	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	72	25	22	25			
33	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	62	22	18	22			
34	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	62	22	18	22			
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24			
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24			
37	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60	21	18	21			

SONIA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	V1	V2	D1	D2	D3	var	var	var	var	var
1	65	69	22	17	20					
2	64	71	26	22	26					
3	60	66	24	21	24					
4	64	67	23	20	23					
5	63	67	23	20	23					
6	70	66	24	21	24					
7	70	66	24	21	24					
8	64	73	26	23	27					
9	64	73	27	23	27					
10	67	68	25	22	25					
11	67	70	27	22	27					
12	67	68	25	22	25					
13	66	64	21	18	21					
14	78	70	22	18	22					
15	78	70	22	18	22					
16	73	77	27	22	27					
17	78	77	27	22	27					
18	55	77	28	25	30					
19	55	77	28	25	30					
20	62	71	24	20	24					
21	62	68	24	20	24					
22	78	77	27	22	27					
23	78	73	23	20	23					

Vista de datos Vista de variables

SONIA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	GESTIÓN MUN...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númérico	8	0	PRODUCTIVID...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númérico	8	0	Eficiencia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númérico	8	0	Eficacia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númérico	8	0	Efectividad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 7: Consentimiento informado



\*AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD\*

Mazamari; 12 de Marzo del 2020

CARTA N° 015-2020-GAF/MDM

Señor (a):  
Sonia Milagros Aviles Perez  
Direccion.- Carr. Marginal Puerto Ocopa – Mazamari - Satipo - Junín

Asunto : RESPUESTA AL EXPEDIENTE N° 19905

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle en relación al documento presentado por su persona en el cual solicita autorización para aplicar el instrumento de investigación con fines de titulación denominado "Gestión Municipal y productividad de la Municipalidad Distrital de Mazamari – Satipo 2019".

Sobre el particular, se autoriza la aplicación del instrumento de investigación descrita, para que haga uso de la información para dicho fin.

Esperando que la presente merezca de su atención, me suscribo de Ud.;

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL MAZAMARI  
CPC. Ciro G. Ndupari Arenales  
Gerencia de Administración y Finanzas



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Mazamari, 12 de Marzo del 2020

**CARTA N° 016-2020-GAF/MDM**

Señor (a):  
Francisca Bruna Gomez Besada  
Direccion.- Av. Micaela Bastidas S/N - Satipo - Junín

Asunto : RESPUESTA AL EXPEDIENTE N° 19905

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle en relación al documento presentado por su persona en el cual solicita autorización para aplicar el instrumento de investigación con fines de titulación denominado "Gestión Municipal y productividad de la Municipalidad Distrital de Mazamari - Satipo 2019".

Sobre el particular, se autoriza la aplicación del instrumento de investigación descrita, para que haga uso de la información para dicho fin.

Esperando que la presente merezca de su atención, me suscribo de Ud.;

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL MAZAMARI  
CPC. Ciro G. Naupari Arenales  
Gerencia de Administración y Finanzas

**Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento**





