

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021

Para Optar : Título Profesional de Licenciada en  
Administración

Autor : Bachiller Matamoros Altamirano Briggitte Susy  
Bachiller Sarmiento Alcocer Shaidy Daniela

Asesor : Mg. Soriano Quispe Yesser

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los  
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 29.03.2022 al 28.03.2023

Huancayo – Perú  
2023

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**

“Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad  
Distrital de Pampa Hermosa – 2021”

**PRESENTADO POR:**

Bachiller Matamoros Altamirano Brigitte Susy

Bachiller Sarmiento Alcocer Shaidy Daniela

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

Huancayo,... De..... del 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autor : Bachiller Matamoros Altamirano Briggitte Susy  
Bachiller Sarmiento Alcocer Shaidy Daniela

Asesor : Mg. Soriano Quispe Yesser

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los  
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 29.03.2022 al 28.03.2023

Huancayo – Perú  
2023

**ASESOR:**

Mg. Soriano Quispe Yesser

**DEDICATORIA:**

A mis padres por todo su amor

A mis docentes por sus enseñanzas

A mis colegas por su guía

Brigitte y Shaidy

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa por su apoyo en la recolección de datos, y a todas aquellas personas que contribuyeron de manera desinteresada con la culminación del presente trabajo.

Brigitte y Shaidy

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis titulado:

#### GESTIÓN MUNICIPAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA – 2021

Cuyo autor(es) : BACH. MATAMOROS ALTAMIRANO BRIGGITTE SUSY

BACH. SARMIENTO ALCOGER SHAIKY DANIELA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. SORIANO QUISPE YESSER.

Que fue presentado con fecha 27.02.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 03.03.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

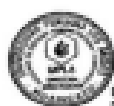
Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 26%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de Investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 03 de Marzo del 2023.



Dr. Armando José Acosta Arco  
 Director de Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**CONTENIDO**

CARATULA.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS .....	ii
FALSA PORTADA .....	iii
ASESOR: .....	iv
DEDICATORIA: .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
CONTENIDO .....	viii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xiii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN .....	xviii
CAPÍTULO I .....	20
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	20
1.1.-Descripción de la Realidad Problemática.....	20
1.2.-Delimitación del Problema .....	22
1.2.1.-Delimitación Espacial:.....	22
1.2.2.-Delimitación Temporal.....	22
1.2.3-Delimitación Conceptual .....	22



1.3.-Formulación del Problema.....	22
1.3.1.-Problema General .....	22
1.3.2.-Problemas Específicos .....	22
1.4.-Justificación .....	23
1.4.1.-Social .....	23
1.4.2.-Teórica .....	23
1.4.3.-Metodológica .....	23
1.5.-Objetivos.....	23
1.5.1.-Objetivo General.....	23
1.5.2.-Objetivos Específicos .....	23
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
2.1.-Antecedentes.....	25
2.1.1.-Antecedentes nacionales.....	25
2.1.2.-Antecedentes Internacionales .....	30
2.2.-Bases Teóricas o Científicas .....	36
2.2.1.-Variable Gestión Municipal.....	36
2.2.1.1.-Definiciones de Gestión Municipal. ....	36
2.2.1.2.-Instrumentos de Gestión Municipal.....	37
2.2.1.3.-Elementos de la Gestión Municipal.....	40
2.2.1.3.1.-Normatividad Municipal.....	40
2.2.1.3.2.-Administración Municipal. ....	41
2.2.1.3.3.-Compromiso Organizacional.....	41
2.2.2.-Variable Calidad de Vida .....	41
2.2.2.1.-Definiciones de Calidad de Vida. ....	41

2.2.2.2.-Índice de Desarrollo Humano.....	42
2.2.2.3.-Calidad de vida laboral.....	43
2.2.2.4.-Teorías relacionadas a la calidad de vida.....	43
2.2.2.4.1.-Teoría de la Jerarquización de las Necesidades de Abraham Maslow.....	43
2.3.-Marco Conceptual.....	45
2.3.1.-Marco Conceptual de Variables.....	45
2.3.2.-Marco Conceptual de Dimensiones.....	47
CAPÍTULO III.....	48
HIPÓTESIS.....	48
3.1.-Hipótesis General.....	48
3.2.-Hipótesis Específicas.....	48
3.3.-Variables.....	49
3.3.1.-Definición Conceptual.....	49
3.3.1.1.-Variable Gestión Municipal.....	49
3.3.1.2.-Variable Calidad de Vida.....	49
3.3.2.-Operacionalización.....	49
3.3.2.1.-Variable Gestión Municipal.....	49
3.3.2.2.-Variable Calidad de Vida.....	49
CAPÍTULO IV.....	51
METODOLOGÍA.....	51
4.1.-Método de Investigación.....	51
4.1.1.-Metodo Universal.....	51
4.1.2.-Metodo General.....	52
4.1.3.-Metodo Específico.....	52
4.2.-Tipo de Investigación.....	52

4.3.-Nivel de Investigación .....	52
4.4.-Diseño de la Investigación.....	53
4.5.-Población y Muestra .....	54
4.5.1.-Población .....	54
4.5.2.-Muestra .....	55
4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	56
4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos .....	56
4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos.....	56
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	56
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación .....	58
CAPÍTULO V .....	59
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	59
5.1.-Descripción de Resultados.....	59
5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variable Gestión Municipal .....	59
5.1.2.-Estudio Descriptivo de la Variable Calidad de Vida.....	64
5.2.-Contraste de Hipótesis .....	70
5.2.1.-Gestión Municipal y la Calidad de vida del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa – 2021 .....	70
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	80
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES .....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS .....	92
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	93
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables .....	94

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento .....	95
Anexo 4: Instrumento de Investigación .....	96
Anexo 5: Constancia de su Aplicación .....	98
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento .....	99
Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos.....	106
Anexo 8: Consentimiento Informado.....	109
Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento .....	110

**CONTENIDO DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Personal Administrativo de la municipalidad distrital de pampa hermosa</i> .....	55
Tabla 2. <i>Gestion Municipal del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	59
Tabla 3. <i>Servicio Municipal del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	61
Tabla 4. <i>Desarrollo Local del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	62
Tabla 6. <i>Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	64
Tabla 7. <i>Aspecto Físico del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	65
Tabla 8. <i>Aspecto Mental del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	67
Tabla 9. <i>Aspecto Espiritual del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	68
Tabla 10. <i>Aspecto Social del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	69

Tabla 11. <i>Escala de correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis General</i> .....	71
Tabla 12. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Uno</i> .....	73
Tabla 13. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Dos</i> .....	75
Tabla 14. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Tres</i> .....	77

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Pirámide de las necesidades de Maslow</i> .....	45
Figura 2. <i>Gestion Municipal del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	60
Figura 3. <i>Servicio Municipal del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	61
Figura 4. <i>Desarrollo Local del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	62
Figura 5. <i>Competencia Municipal en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	63
Figura 6. <i>Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	65
Figura 7. <i>Aspecto Físico del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	66
Figura 8. <i>Aspecto Mental del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	67
Figura 9. <i>Aspecto Espiritual del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	68
Figura 10. <i>Aspecto Social del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021</i> .....	69

## RESUMEN

El estudio sobre gestión municipal y calidad de vida del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa – 2021, se planteó como problema general la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?, como objetivo general el de determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, su metodología estuvo enmarcado en la utilización del método científico, el método hipotético-deductivo, los métodos histórico, comparativo y estadístico, se planteó como investigación de tipo Básica, de nivel correlacional, su diseño se planteó como una investigación descriptiva correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, siendo no experimental de corte transversal, su muestra de estudio estuvo conformado por 48 trabajadores y la técnica a utilizar fue la Encuesta, siendo su instrumento el cuestionario, donde se concluye: que se determinó que existe una relación entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, con un coeficiente tau b es  $\tau = 0.279$  y significación bilateral de  $p = 0.019$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, agregando que el 25% del personal está de acuerdo en que el servicio municipal, el desarrollo local y la competencia municipal son elementos importantes de la variable en estudio.

Palabras Claves: Gestión Municipal y Calidad de Vida.



## ABSTRACT

The study on municipal management and quality of life of the administrative staff of the district municipality of Pampa Hermosa - 2021, raised the following question as a general problem: What is the relationship between Municipal Management and the Quality of Life of the Administrative Staff of the District Municipality? of Pampa Hermosa - 2021?, as a general objective to determine the relationship that exists between Municipal Management and the Quality of Life of the Administrative Staff of the District Municipality of Pampa Hermosa - 2021, its methodology was framed in the use of the scientific method, the hypothetico-deductive method, the historical, comparative and statistical methods, was proposed as a Basic type of investigation, of a correlational level, its design was proposed as a descriptive correlational investigation, under the quantitative approach, being non-experimental with a cross-sectional cut, its sample The study consisted of 48 workers and the technique to be used was l a Survey, being its instrument the questionnaire, where it is concluded: that it was determined that there is a relationship between Municipal Management and the Quality of Life of the Administrative Staff of the District Municipality of Pampa Hermosa - 2021, with a coefficient tau b is  $\tau = 0.279$  and bilateral significance of  $p = 0.019$ , the value found indicates a low correlation and a definite but small relationship, adding that 25% of the staff agree that the municipal service, local development and municipal competence are important elements of the variable under study.

Keywords: Municipal Management and Quality of Life.

## INTRODUCCIÓN

El tema a investigar se circunscribe en la gestión municipal y calidad de vida del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa-2021, siendo temas de la actualidad en el área de la administración por que las constantes que manejan en el día a día hacen notar que los diferentes liderazgos que demuestran los directivos que pasan en una municipalidad hacen ver la calidad de vida que desean hacia sus trabajadores y en razón a ello la problemática que atraviesa ha ido generando en que el recurso humano no solo percibe la remuneración como un elemento importante para mejorar sus condiciones laborales, sino existe aspectos como ver el servicio municipal que se ofrece, y este pueda generar desarrollo local y cuanto la competencia municipal ha influido en que se puedan generar las condiciones para que el personal administrativo cuente con las herramientas necesarias para su buen desempeño.

En la investigación se planteó el objetivo general el de determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, su metodología estuvo enmarcado en la utilización del método científico, el método hipotético-deductivo, los métodos histórico, comparativo y estadístico, se planteó como investigación de tipo Básica, de nivel correlacional, su diseño se planteó como una investigación descriptiva correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, siendo no experimental de corte transversal, su muestra de estudio estuvo

conformado por 48 trabajadores y la técnica a utilizar fue la Encuesta, siendo su instrumento el cuestionario.

Por otro lado se desarrolló el contenido en diferentes capítulos que demuestran su desarrollo, en el CAPITULO I se puede observar la descripción de la problemática aterrizando en los problemas y objetivos que persigue nuestro trabajo, en el CAPITULO II se describe todo lo relacionado al marco teórico enfatizando en los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual que se está generando, en el CAPITULO III se plantea las hipótesis de nuestro trabajo apoyándose de la matriz de operacionalización, en el CAPITULO IV se planteó la metodología de la investigación que resalta los métodos, el tipo y nivel que representan como también el diseño, en el CAPITULO V se describen mediante tablas y gráficos apoyados de su interpretación los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva, luego se agrega mediante la estadística inferencial las pruebas de hipótesis que se busca, terminado el trabajo en plantear la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones del trabajo, y los anexos exigidos por la universidad.

Con ello se puede concretizar en un trabajo sólido que cuente con las características metodológicas y estructurales que exige la universidad para su presentación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.-Descripción de la Realidad Problemática**

Según Huaman (2018) “la gestión municipal está conformada por un gobierno municipal que dirige sus esfuerzos hacia el logro de las aspiraciones de la comunidad o colectividad para atender y satisfacer las peticiones y solicitudes de los vecinos” (p.22). Esto indica que todo lo realizado por la gestión municipal va en pro de la ciudadanía.

Según Huanca (2019) “La calidad de vida implica todos los aspectos relacionados íntegramente a la persona con su entorno” (p.71). Estos aspectos refieren al bienestar social, bienestar espiritual, bienestar mental y bienestar físico.

En México, la gestión municipal se visto limitada y ello ha perjudicado el desarrollo a nivel local (Bravo & Sánchez, 2021). Por su parte, Vargas et al. (2020) sostiene que los servicios públicos se consideran de interés nacional, debido a que se prestan directamente a los usuarios, logrando satisfacer sus necesidades. Así mismo, el autor refiere que en Cuba la gestión municipal va a una modernización con el fin de mejorar la prestación de servicios, además, los trabajadores municipales se esfuerzan en lograr los objetivos y metas, desarrollando un a gestión eficiente y eficaz.

A nivel internacional, los modelos de gestión que prevalecen en las municipalidades es la gestión estratégica; sin embargo, estas no se desarrollan de manera eficiente en la gestión municipal, muchas veces ello sucede debido a que existen malas prácticas en los procesos administrativos y estrategias. (Lopez, 2020, p.26)

Según Huanca (2019) en algunos distritos de Lima, su gestión municipal cumple con realizar buenas obras de infraestructura, satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos a nivel infraestructura; sin embargo, poco o nada hace por gestionar la seguridad ciudadana, dejando insatisfechos a los ciudadanos quienes muchas veces manifiestan su insatisfacción con quejas en la municipalidad, en donde los funcionarios municipales responden que la seguridad ciudadana es competencia de la policía nacional y el serenazgo.

A nivel regional, los ciudadanos ven a las municipalidades como el motor del desarrollo económico, político y social; sin embargo, existe cierta deficiencia en la gestión municipal, lo cual perjudica también a la calidad de servicios públicos que se ofrece a los ciudadanos, generando incomodidad ya que no logran satisfacer sus necesidades. (Lopez, 2020)

La presente investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en donde se busca analizar el bienestar del personal administrativo, en relación a la gestión municipal y la calidad de vida.

En la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa se aprecia cierta deficiencia en la gestión municipal, los servicios públicos que deberían ofrecerse a la ciudadanía no es el esperado por la población, quienes presentan quejas constantemente.

Todas esas quejas e incomodidades que presenta la población, se vierten en el personal administrativo, quienes son los que dan la cara por su institución, perjudicando de alguna manera su bienestar y su calidad de vida.

Con la presente investigación se busca proponer alternativas de solución en donde la municipalidad se esfuerce por mejorar su gestión municipal con el fin de que también se mejore la calidad de vida y el bienestar de su personal administrativo.

## **1.2.-Delimitación del Problema**

### ***1.2.1.-Delimitación Espacial:***

El presente estudio se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, perteneciente a la provincia de Satipo del departamento de Junín.

### ***1.2.2.-Delimitación Temporal***

El estudio se desarrolló tomando en consideración el periodo de ejecución el año 2021, mientras la recolección de la data histórica será preferentemente a partir de los últimos cinco años.

### ***1.2.3.-Delimitación Conceptual***

El presente trabajo tomo como referencia información relevante de las variables Gestión municipal y Calidad de vida, así mismo, nos referenciaremos en las definiciones que respaldarán a nuestra investigación.

## **1.3.-Formulación del Problema**

### ***1.3.1.-Problema General***

P.G.- ¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?

### ***1.3.2.-Problemas Específicos***

- P.E.1.- ¿Qué relación existe entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?
- P.E.2.- ¿Qué relación existe entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?

- P.E.3.- ¿Qué relación existe entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?

## **1.4.-Justificación**

### **1.4.1.-Social**

El estudio se enfocó en dar alternativas para el personal administrativo de la municipalidad con el fin de mejorar su calidad de vida, así mismo, con ello se beneficiarán los usuarios de la municipalidad de Pampa Hermosa debido a que a través de mejores propuestas puedan mejorar su gestión municipal.

### **1.4.2.-Teórica**

La presente tesis se desarrolló a través de libros, revistas y bibliografías encontradas en plataformas digitales educativas y bibliotecas virtuales, lo que ayudara a ampliar conceptualmente las variables de estudio.

### **1.4.3.-Metodológica**

La presente investigación diseño un instrumento de recolección de datos acorde a la realidad de la municipalidad, la cual pasará por la evaluación de validez y confiabilidad; por lo tanto, podrá ser de uso para futuras investigaciones similares a la nuestra.

## **1.5.-Objetivos**

### **1.5.1.-Objetivo General**

O.G.-Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### **1.5.2.-Objetivos Específicos**

- O.E.1.- Establecer la relación que existe entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

- O.E.2.- Establecer la relación que existe entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.
- O.E.3.- Establecer la relación que existe entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1.-Antecedentes**

##### ***2.1.1.-Antecedentes nacionales***

Cotrina (2021) en su investigación “*Gestión municipal y promoción turística de Tarapoto, 2020*”, tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Perú; donde aplicó el tipo de investigación no experimental, diseño correlacional; teniendo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la Gestión municipal y la promoción turística de Tarapoto, 2020”; en donde su muestra estuvo constituida por 25 colaboradores de la municipalidad, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) Existe un grado de similitud muy alto, entre la gestión municipal y la promoción turística de Tarapoto, 2020. Por lo que se adquirió un valor de coeficiente de 0,870, un nivel de significancia de 0,000. Es así que la gestión municipal tiene relación en un 75.69% con respecto a la promoción turística.

(2) El nivel de la gestión municipal de Tarapoto, 2020 es de grado medio con un 48% según los encuestados. Por tanto, muestran que las debilidades se encuentran en el deficiente desempeño de los funcionarios con relación al turismo, la falta de capacidad de gestión para desarrollar el sector, debido a un inexistente presupuesto conferido para el desarrollo de la actividad por parte de la gestión edil, así como también la poca participación de la gestión local con las acciones de los gremios locales, sintiendo una falta de compromiso con el sector turismo.

(3) El nivel de promoción turística de Tarapoto, 2020 con respecto a lo afirmado por los encuestados es que tiene un nivel bajo de 52%. Afirman que es debido a la débil promoción de las actividades de turismo de la gestión local, a raíz de que los medios de comunicación usados para las campañas turísticas no están siendo bien fomentadas, tales como el Facebook, Instagram, entre otros, en lo que respecta a la promoción de la oferta turística en general, y una deficiente estrategia para promocionar y buscar nuevas inversiones para el destino.

(4) Se llega a concluir que existe correlación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal y la promoción turística de Tarapoto, 2020, ya que se obtuvo en las dimensiones de desarrollo organizacional, finanzas municipales, servicios y proyectos y gobernabilidad democrática un coeficiente de correlación de 0,479; 0,616; 0,460; 0,610, correspondientemente, al nivel significativo de 0,000. (p.33)

Flores (2020) en su investigación "*Gestión municipal y la participación ciudadana del Callao, 2020*", tesis para optar el grado académico en maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Perú; donde aplicó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental-transversal de enfoque cuantitativo; teniendo como objetivo general "Determinar la relación entre la gestión municipal y la participación ciudadana del callao, 2020", en donde su población estuvo constituida por 90

ciudadanos, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) Se aprobó que existe relación entre la gestión municipal y la participación ciudadana del Callao, 2020 con un nivel de correlación alto (Rho 0,739 y p-valor 0,000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- (2) La planeación se relaciona con la participación ciudadana con un nivel de correlación moderado (Rho 0, 579 y p-valor 0,000), entre tanto rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- (3) La organización se relaciona con la participación ciudadana con un nivel de correlación moderado (Rho 0,584 y p-valor 0,000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- (4) La dirección se relaciona con la participación ciudadana con un nivel de correlación moderado (Rho 0,582 y p-valor 0,000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- (5) El control se relaciona con la participación ciudadana con un nivel de correlación alto (Rho 0,659 y p-valor 0,000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. (p.18)

Huanca (2019) en su investigación “*Gestión municipal y la calidad de vida de la población del distrito de villa el salvador años 2012-2016*”, tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional Federico Villareal, Perú; donde aplicó el tipo de investigación aplicada, nivel exploratorio, descriptivo y relacional, de enfoque cuantitativo, transversal; teniendo como objetivo general “Determinar en qué medida la gestión municipal impacta con la calidad de vida de la población del distrito de Villa el Salvador en el periodo 2012-2016”; en donde su muestra estuvo constituida por 73 personas,

a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) Existe una asociación significativa entre la gestión municipal y la calidad de vida de la población del distrito de Villa El Salvador, ya que, según el Chi cuadrado, el valor experimental (306.043) supera enormemente el valor crítico (41.337). También existe una correlación positiva de un 79% entre la gestión municipal y la calidad de vida de la población. Además, las variables muestran una fiabilidad de 96.9%.

(2) Existe una asociación significativa entre la calidad de vida de la población y el personal en la gestión municipal del distrito de Villa El Salvador, ya que, según el Chi cuadrado, el valor experimental (163.177) también supera enormemente el valor crítico (26.296). También existe una correlación positiva de un 74.3% entre la calidad de vida de la población y el personal en la gestión municipal. Además, las variables muestran una fiabilidad de 94.6%.

(3) Existe una asociación significativa entre la calidad de vida de la población y la corrupción en la gestión municipal del distrito de Villa El Salvador, ya que, según el Chi cuadrado, el valor experimental (170.205) también supera enormemente el valor crítico (26.296). También existe una correlación positiva de un 86.5% entre la calidad de vida de la población y la corrupción en la gestión municipal. Además, las variables muestran una fiabilidad de 94.9%. (p. 266)

Ramirez (2017) en su investigación *“Calidad de vida y gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari - Ancash, en el año 2017”*, tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú; donde aplicó el nivel descriptivo correlacional, tipo no experimental-transversal, de enfoque mixto; teniendo como objetivo general “Analizar de qué manera la calidad de vida en la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad

Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017”; en donde su muestra estuvo constituido por 44 colaboradores de la municipalidad, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo que ayudó a llegar a la siguiente conclusión:

(1) En la presente investigación se concluye que si Existe una correlación positiva considerable del 54.7%, entre la Calidad de Vida y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017, obteniendo una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.044 la cual es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, se cifra que la calidad de vida muestra un futuro prometedor. (p.78)

Huaynate (2017) en su investigación *“La gestión municipal y la seguridad ciudadana en el distrito de Lince, 2016”*, tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú; donde aplicó el tipo de investigación aplicada, nivel descriptiva, diseño correlacional, enfoque cuantitativo transversal; teniendo como objetivo general *“Determinar la relación entre la gestión municipal y la seguridad ciudadana en la municipalidad de Lince, 2016”*; en donde su muestra estuvo constituida por 202 personas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) Se demostró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre gestión municipal y seguridad ciudadana, en la municipalidad distrital de Lince, 2016. Habiéndose estimado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,716

(2) Se demostró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la dimensión Normatividad y la variable seguridad ciudadana, en la municipalidad distrital de Lince, 2016. Habiéndose estimado un coeficiente de correlación de Spearman de 0.734.

(3) Se demostró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la dimensión Administración y la variable seguridad ciudadana, en la municipalidad distrital de Lince, 2016. Habiéndose estimado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,675.

(4) Se demostró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la dimensión Compromiso organizacional y la variable seguridad ciudadana, en la municipalidad distrital de Lince, 2016.

Habiéndose estimado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,553. (p.133)

### **2.1.2.-Antecedentes Internacionales**

Cruz (2019) en su investigación “*Influencia de la gestión municipal en el manejo de los desechos orgánicos en el cantón Ventanas*”, tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador; donde aplicó el método inductivo, enfoque mixto, de alcance descriptivo; teniendo como objetivo general “Determinar la Influencia de la Gestión Municipalidad en el manejo de los desechos orgánicos del cantón Ventanas para el diseño de una propuesta”; donde su muestra estuvo constituida por 375 familias, en donde se aplicó la técnica de la observación y encuesta; lo cual ayudó a llegar a la siguiente conclusiones:

(1) Al analizar las actividades sobre el manejo de los desechos orgánicos que realiza el GADM de Ventanas, se observó que existen debilidades internas en el cumplimiento de sus planes operativos, debido a la falta de recursos económicos. Además, al momento de ejecutar las planificaciones, se brinda prioridad a las actividades de la obra pública y se descuidan las actividades que tributan al cumplimiento de la gestión de manejo de desechos, tales como: mantenimiento de los recolectores de basura existentes, adquisición de nuevos carros recolectores y

contenedores fijos en las calles de la ciudad, mantenimiento de la planta separadora de desechos para su funcionamiento, entre otros. (p.87)

(2) El GADM Ventanas con la colaboración del MAE y el financiamiento del Banco del Estado implementó la estructura física de una celda emergente en el relleno sanitario, cuyo avance de construcción se encuentra en un 95 %, según el Ministerio del Trabajo y el Banco del Estado (2018). Respecto a la planta de separación de desechos sólidos recibida en el 2012 se identifica una débil gestión para el funcionamiento y manejo de la misma, ya que no se ha utilizado, desaprovechando de esta forma un recurso importante. Otra debilidad en la tarea del GADM es la de involucrar a los ciudadanos en el manejo de los desechos orgánicos desde los hogares, lo que facilitaría su gestión respecto a esta actividad de todos los ciudadanos en esta actividad sobre manejo de desechos orgánicos. Como propuesta para propender a la superación de las falencias identificadas, se hace necesaria la implementación de un Plan de Capacitaciones que instruya a los Ventanenses a promover una cultura para el manejo y clasificación de los desechos orgánicos desde los hogares, para lo cual, se escoge a actores principales que difunda y socialice a sus grupos de interés los conocimientos adquiridos y de esta forma involucrar la participación. (p.88)

Puello (2019) en su investigación *“Propuesta de mejora de calidad de vida de los docentes de postgrado en una universidad pública en la ciudad de Santa Marta-Magdalena-Colombia en el año 2019”*, tesis para optar el grado de Magíster en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, Universidad Metropolitana de educación, ciencia y tecnología, Panamá; donde aplicó el enfoque de investigación mixto, tipo descriptivo, de corte transversal; teniendo como objetivo general “Describir el nivel de calidad de vida de los docentes de postgrado en una universidad pública en la ciudad de Santa Marta, para formular una propuesta de mejora”; en donde su muestra estuvo conformada por 50 docentes, a quienes se

les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) En general los docentes de postgrados teniendo en cuenta la edad, nivel de estudio, el estado civil y el sexo, presentan un Alto nivel de bienestar de Calidad de Vida.
  - (2) Podemos evidenciar que el Nivel de educación no afecta e nivel de bienestar de calidad de vida, ya que especialistas, magister y doctores se mantienen en igual Nivel de bienestar Alto y Muy Alto.
  - (3) En relación al sexo, los docentes femeninos tienen nivel de bienestar y nivel de satisfacción de calidad de vidas más elevadas que los docentes masculinos.
  - (4) En relación a la edad y el nivel de satisfacción de calidad de vida más alto lo tienen los docentes en edades entre 36 a 45 años.
  - (5) En relación al nivel de estudio y el nivel de satisfacción de la calidad de vida, más alto lo tienen los docentes con nivel de estudio de maestría.
  - (6) En relación con el estado civil y el nivel de satisfacción de la calidad prevalece el nivel de satisfacción moderado en los docentes casados.
  - (7) En general los docentes de postgrados teniendo en cuenta la edad, nivel de estudio, el estado civil y el sexo presentan un moderado nivel de bienestar de calidad de vida.
- (p.86)

Cernotto (2018) en su investigación “*Capacidad de gestión municipal en la implementación de políticas públicas de inclusión digital la experiencia del aula digital punto oeste (2013-2015)*”, tesis para optar el grado de magister en Gestión Pública, Universidad Nacional de Rosario, Argentina; donde aplicó el tipo de investigación cualitativa, con estudio de caso; teniendo como objetivo general “Determinar límites y potencialidades de la capacidad de gestión de la Municipalidad de Rosario en la implementación de políticas públicas de inclusión digital. El caso del Aula Digital Punto



Oeste”; en donde su población estuvo conformada por los funcionarios de la municipalidad, a quienes se les aplicó la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) Sobre la base de las ideas expuestas en esta tesis, hemos procurado determinar límites y potencialidades de las capacidades de gestión de la Municipalidad de Rosario en la implementación de políticas públicas de inclusión digital destinadas a jóvenes del Distrito Oeste. En este sentido, hemos indagado la capacidad a través de la puesta en acción de la política pública en el Aula Digital Punto Oeste, con el ánimo de profundizar en sus principales componentes: la definición de la política pública, la coherencia y la organización, en la plena conciencia de que sus elementos constitutivos se solapan unos con otros, formando una mixtura que lejos de dificultar el análisis, la ha enriquecido, por las diferentes perspectivas obtenidas a partir de cada uno. Así, de las evidencias obtenidas, hemos podido comprobar (enumeramos algunas solo a modo de ejemplo) que la visión estratégica no solo se puede observar en los principios orientadores de la política pública, sino que también es un elemento determinante de la coherencia. De igual manera, los objetivos buscados por cada actor que ha influido en la definición de la política deben ser evaluados en relación con la coherencia, y el análisis de los recursos humanos se puede observar desde la coherencia en la definición de funciones, así como también desde la gestión del personal de la propia organización. (p.114)

Romero (2018) en su investigación “*Calidad de vida en docentes de educación pública superior en sonora, México*”, tesis para obtener el grado de Doctorado en Desarrollo Regional, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., México; donde aplicó el diseño correlacional, no experimental, tipo transversal; teniendo como objetivo general “Explicar las relaciones entre las condiciones objetivas de vida, el bienestar subjetivo y los

estilos de enfrentamiento a los problemas en docentes de educación superior, a fin de establecer predicciones en la calidad de vida de los docentes"; en donde su muestra estuvo constituida por 407 docentes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

- (1) A partir de los resultados, se considera conveniente mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, no sólo sus pares académicos, sino con el resto del personal; en ese sentido los docentes pueden contribuir a la universidad para mejorar el actual entorno de trabajo a través de una actitud de apertura, la participación activa, las relaciones interpersonales positivas y el trabajo con convicción (Terán y Botero, 2011).
- (2) Revisar las condiciones de trabajo, con el fin de garantizar condiciones dignas de trabajo, cargas laborales adecuadas a la jornada, número apropiado de alumnos a ser atendidos, salarios justos para satisfacer las necesidades básicas y las ampliadas; con lo que se espera que no habría fricciones entre profesores sobrepasados y alumnos hacinados (Martínez y Preciado, 2009).
- (3) Involucrar a los docentes en proyectos de innovación que impacten el desarrollo del país, el diseño de políticas públicas para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en general y de su gremio en particular. Otra estrategia similar sería incrementar la participación de los docentes en actividades relacionadas con la docencia en posgrado, en tanto los resultados muestran que la mayoría tienen el nivel de habilitación requerido para ello.
- (4) En tanto se reconoce que uno de los hallazgos de este estudio acerca de la relación de vida académica y enfrentamiento a los problemas, es la asociación entre estrés personal-laboral con el estilo de enfrentamiento evasivo.-emocional en el trabajo, se considera conveniente promover el bienestar, fomentando que el personal tanto

académico como administrativo persigan sus metas por motivación autónoma, empleen estrategias de afrontamiento basadas en la solución de los problemas, la reestructuración cognitiva positiva y el apoyo social y eviten el uso de estrategias de evitación (Sanjuán y Ávila, 2016). Es decir, que desarrollen competencias de resolución de problemas orientadas a la acción y menos a la emoción. (p.233)

Peveerengo (2018) en su investigación “*Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo*”, tesis para optar el grado académico de Magister en Administración Pública, Universidad Nacional del Litoral, Argentina; donde aplicó el diseño exploratorio; teniendo como objetivo general “Evaluar la posible relación entre la percepción de los empleados sobre la Calidad de Vida Laboral y el absentismo para desarrollar propuestas de mejoras en pro de reducirlo”; en donde su muestra estuvo conformada por 48 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; lo cual ayudó a llegar a las siguientes conclusiones:

(1) Si bien durante mucho tiempo, en línea con los postulados del paradigma taylorista-fordista, se sostuvo la idea que el salario era clave a la hora de evaluar un trabajo, en la actualidad se sabe que no es lo determinante. Como se vio en el Capítulo 2, según un estudio de la consultora Randstad, el salario atrae, pero después se debe analizar la razón por la cual el trabajador se queda en la organización, como ser la estabilidad laboral y la cobertura jurídica con la que cuenta la organización para poder proyectar una carrera a largo plazo, los beneficios extras, el tipo de trabajo, las compensaciones y la flexibilidad en el horario son factores tan o más fuertes que el sueldo en forma intrínseca.

(2) En este marco adquiere relevancia el concepto de Calidad de Vida Laboral –CVL–, de carácter multidimensional, que incluye tanto condiciones objetivas que refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo como condiciones subjetivas,

asociadas a la experiencia psicológica de los trabajadores (Granados, 2011). Todo este conjunto, interdependiente, condiciona el modo de percibir la relación que cada persona tiene con su puesto laboral y el desempeño de su rol como trabajador.

Al buscar una mejora en la CVL se trata de compatibilizar los intereses de la organización, sus objetivos y metas organizacionales, con las demandas y expectativas de los trabajadores, quienes tienen sus intereses particulares como ser capacitación, estabilidad laboral, remuneración acorde y relaciones interpersonales armoniosas. Investigaciones sobre CVL dan cuenta que la percepción de los trabajadores sobre la CVL imperante en una organización impacta en su desempeño, en la productividad, la rotación y el ausentismo. (Granados, 2011). (p.89)

## **2.2.-Bases Teóricas o Científicas**

### ***2.2.1.-Variable Gestión Municipal***

#### **2.2.1.1.-Definiciones de Gestión Municipal.**

Según Lopez (2020) la gestión municipal es liderada por el gobierno local, quien tiene toda facultad y obligación sobre esta. A su vez, Cotrina (2021) sostiene que la gestión municipal se desarrolla en torno al aspecto social, político, económico y ambiental, que se constituyen como base para el progreso de la sociedad.

Huaynate (2017) sostiene que la gestión municipal se refiere a la organización y administración de todos los recursos de la municipalidad. Así mismo, sostiene que “La gestión municipal es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable”. (p.22)

Siendo la municipalidad una entidad que tiene capacidad política y administrativa, cuyo fin es la satisfacción de los ciudadanos, Huanca (2019) sostiene que la gestión municipal es:

La eficiencia de todo recurso dependiente de la entidad de gobierno político, económico y administrativo a través de su representante y regulado jurídicamente siguiendo un sistema gubernamental de acciones ordenadas, coherentes y auto creativas en un espacio-tiempo determinado, obteniendo la mejor eficacia en la satisfacción de los intereses de personas e instituciones de una comunidad. (p.29)

Esto indica que el representante del gobierno político es el encargado de generar eficiencia y eficacia en los procesos para una mejor atención al ciudadano.

Por su parte, Castillo (2018) sostiene que la gestión municipal “materializa en las políticas para administrar, gestionar, planificar y gobernar el territorio, sus recursos y personas; que puede definir como el conjunto de estrategias administrativas que guían la gestión del alcalde como responsable del gobierno local”. (p.33)

### **2.2.1.2.-Instrumentos de Gestión Municipal.**

**Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).** “es un documento de gestión que contiene toda la información relacionada a la tramitación de procedimientos que los administrados realizan ante sus distintas dependencias” (MINEDU, 2022). El objetivo de este instrumento es simplificar los trámites a los usuarios.

Para Valdivia (2017) el TUPA es importante porque:

- a) Ordena de manera homogénea el conjunto de Procedimientos que brinda la institución;
- b) Precisa tiempo y costo del trámite;
- c) Reduce la discrecionalidad y parcialidad de los funcionarios;

- d) Con el TUPA la entidad puede estar en condiciones de ofrecer y dar un mejor servicio administrativo a las personas vía trámites simples y rápidos.
- e) Brinda claridad sobre aquellos requisitos que la persona debe proveer al presentar una petición en expediente administrativo;
- f) Propicia la atención a lo solicitado dentro de un plazo establecido;
- g) Posibilitara a la entidad reducir:
  - Requisitos, innecesarios;
  - Costos en el derecho de trámite del procedimiento;
  - Instancias y pasos a lo estrictamente necesarios para tramitar el procedimiento solicitado;
  - Ordenar, actualizar y crear nuevos procedimientos. (p.1)

**Reglamento interno de trabajo.** Es un “documento interno de vital importancia para el Concejo Municipal, el cual precisa las competencias que la Ley establece, el ámbito de las atribuciones de sus miembros, el desarrollo de las sesiones, y el funcionamiento de las Comisiones de Trabajo”. (Ramirez, 2017, p.32)

**Organigrama.** “es una representación gráfica de la estructura jerárquica y funcional de una organización, permitiendo entenderla rápidamente de manera visual”. (Orellana, 2020, p.1)

Para Ramirez (2017), el organigrama viene a ser un instrumento técnico de una institución municipal, la cual está representada gráficamente en donde esquematiza la estructura municipal; el autor considera al organigrama como la fotografía de la municipalidad.

**Reglamento de Organización y Funciones (ROF).** Es un documento de gestión institucional, en donde según la Municipalidad Distrital de Comas (2020) se establece:

- La estructura orgánica de la entidad.

- Las funciones generales y específicas de la entidad y de cada uno de sus órganos y unidades orgánicas.
- Las relaciones de coordinación y control entre órganos, unidades orgánicas y entidades cuando corresponda.

Este instrumento de gestión formaliza las competencias de cada área dentro de la organización y en función a ello se puede determinar las responsabilidades que le corresponde en el logro de los objetivos institucionales. (p.1)

Para Ramirez (2017) el ROF “Establece claramente las funciones y las responsabilidades que corresponde a los diferentes órganos de la Municipalidad” (p.34). Es un documento que maneja la Alta Dirección de la Municipalidad, en donde puede reestructurar todos los procesos de esta.

**Manual de Organización y Funciones (MOF).** “es un documento técnico normativo de gestión institucional donde se describe y establece la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo”. (Municipalidad Distrital de Marcavelica, 2021)

Para Ramirez (2017) Es un “instrumento normativo que detalla y especifica las funciones que corresponde desarrollar a una determinada Oficina; los órganos que comprende y sus funciones; los cargos que conforman cada órgano, sus funciones, sus líneas de autoridad y responsabilidad y sus requisitos mínimos”. (p.34)

**Cuadro de Asignación de Personal (CAP).** “Es un documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF”. (Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019)

Para Ramirez (2017) el CAP “Determina los cargos, a través de los cuales será posible cumplir las funciones señaladas en el ROF y las metas indicadas en los planes de trabajo. Es el punto de partida para elaborar el Presupuesto de Personal”. (p.35)

**Presupuesto Analítico de Personal (PAP).** “es un documento de Gestión Institucional, que considera el presupuesto del personal nombrado y contratado, en función de la disponibilidad presupuestal, conforme a la Ley”. (p.35)

Para la Municipalidad Distrital de Yauyos (2021) el presupuesto analítico de personal – PAP es el:

Documento en el cual se considera el presupuesto para los servicios específicos del personal permanente y del eventual, en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los subprogramas, actividades y/o proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia. (p.1)

Esto indica que el PAP es importante para la programación del pago de haberes de los colaboradores de la entidad.

### **2.2.1.3.-Elementos de la Gestión Municipal.**

#### **2.2.1.3.1.-Normatividad Municipal.**

Huaman (2018) sostiene que la normatividad municipal “constituye un conjunto de disposiciones y directrices ineludibles, creadas con el fin de incentivar y estimular el desarrollo comunitario y la participación ciudadana en la vida cívica de la localidad”. (p.27)

Para el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2019) la normatividad asegura el funcionamiento administrativo, político y social de las entidades estatales. (p.1)



### ***2.2.1.3.2.-Administración Municipal.***

Huaman (2018) “conlleva la proyección y planificación estratégica de la gestión municipal y también el respeto de su estructura organizativa y orgánica en lo que respecta a la distribución de los recursos de tipo humano, material y financiero, etc.” (p.28). Así mismo, el autor refiere que la administración municipal “es una actividad que canaliza los recursos y patrimonios de la municipalidad para satisfacer eficientemente las necesidades de los administrados”. (p.28)

### ***2.2.1.3.3.-Compromiso Organizacional.***

Según Huaman (2018, como se citó en Ascencio, 2012) el compromiso organizacional es la relación entre la institución y sus colaboradores; por ello es que la autoridad municipal y sus empleados ponen de su esfuerzo para cumplir los objetivos de la gestión municipal, el beneficio que se alcanza de ello fortalece a la institución, en donde se tiene como meta el desarrollo de planes municipales, por lo cual, los empleados se identifican con el trabajo realizado.

## ***2.2.2.-Variable Calidad de Vida***

### ***2.2.2.1.-Definiciones de Calidad de Vida.***

Según Huanca (2019) “La calidad de vida implica todos los aspectos relacionados íntegramente a la persona con su entorno” (p.71). El autor referencia y valora 4 aspectos que mencionados en Bernal (2014, citado por Huanca, 2019) “el bienestar físico, mental, espiritual y social” (p.12). Por su parte, Ramirez (2017) considera 5 aspectos o dominios de la calidad de vida que son el bienestar físico, material, social, emocional y desarrollo y actividad. (p.18)

Así mismo, Huanca (2019) menciona que para alcanzar una adecuada calidad de vida, se debe obtener todos los aspectos del bienestar y con ello se alcanzará un estado de armonía y felicidad. En la misma línea, Navarro & Allpas (2018) “Lograr una mejor calidad de vida es

posible mediante el acceso a servicios de agua y saneamiento, el cual es determinado por un conjunto de variables involucradas”. (p.13)

Por su parte, Ramirez (2017) sostiene que “Al hablar de calidad de vida, nos referimos a un concepto que hace alusión a varios niveles de la generalidad, desde el bienestar social o comunitario hasta ciertos aspectos específicos de carácter individual o grupal”. (p.18)

Romero (2018) sostiene que la calidad de vida se refiere a la “correlación entre un determinado nivel de vida objetivo, de un grupo de población determinado, y su correspondiente valoración subjetiva” (p.87); así mismo, el autor refiere que “la calidad de vida implica considerar condiciones de vida, satisfacción personal, valores y la evaluación de los individuos acerca de cómo se sienten con su vida”. (p.99)

Desde el punto de vista de Puello (2019) la calidad de vida está compuesto por dos aspectos importantes que son el aspecto material y el aspecto subjetivo; el primero se refiere a los recursos físicos que tiene un individuo, el segundo aspecto se refiere a la autovaloración del individuo, hacia los demás y sobre lo que ha alcanzado en la vida.

#### **2.2.2.2.-Índice de Desarrollo Humano.**

Una manera de medir la calidad de vida es mediante el índice de desarrollo humano (IDH), el cual mide cuanto se ha desarrollado un país enfocándose en la educación, en el ingreso per cápita o la esperanza de vida. (Westreicher, 2020a)

En la misma línea, el Instituto Peruano de Economía (2021) sostiene que el índice de desarrollo humano “mide el avance promedio de un país en tres dimensiones básicas de desarrollo: una vida larga y saludable, el acceso al conocimiento y un nivel de vida digno”. (p.1)

### **2.2.2.3.-Calidad de vida laboral.**

Peveerengo (2018) sostiene que la calidad de vida laboral “es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales”. (p.30)

Por su parte, Puello (2019) sostiene que la calidad de vida laboral es una “forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación a su trabajo”. (p.28)

Para Cruz (2018) la calidad de vida laboral se refiere a la percepción que tienen los colaboradores de su ambiente laboral. En la misma línea, Ramirez (2017) sostiene que la calidad de vida laboral “representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización”. (p.25)

### **2.2.2.4.-Teorías relacionadas a la calidad de vida.**

#### **2.2.2.4.1.-Teoría de la Jerarquización de las Necesidades de Abraham Maslow.**

Llamada también teoría de la Pirámide de Maslow, la cual responde a la motivación y necesidades de las personas; se refiere también al punto de partida en donde aparecen nuestros impulsos para actuar de cierta manera. UNADE (2020) sostiene que la “pirámide de Maslow es la jerarquización de nuestras necesidades, ordenadas en base a nuestro bienestar. El psicólogo expuso que conforme satisfacemos las necesidades más básicas, aspiramos a otras más complejas” (p.1).

#### **Niveles de la Pirámide de Maslow**

En su teoría, Maslow divide la pirámide en cinco niveles, de abajo hacia arriba y de acuerdo a su relevancia.

**Nivel 1. Necesidades fisiológicas.** Están situadas en el primer nivel de la pirámide, es considera también el nivel más básico, por lo que son vitales para sobrevivir. En este nivel también se encuentran las necesidades biológicas, lo cual permiten el equilibrio en nuestro

cuerpo; las necesidades que se encuentran en este nivel son el alimentarse, respirar, dormir, beber agua, temperatura corporal adecuada, etc. (UNADE, 2020)

**Nivel 2. Necesidades de seguridad y protección.** Una vez que han sido suplidas satisfactoriamente las necesidades básicas, la persona puede plantearse las necesidades de seguridad, la cual se refiere a las expectativas y condiciones de vida, las cuales permiten desarrollar proyectos; las necesidades de este nivel son la seguridad física, tener un empleo y dinero, seguridad moral, seguridad familiar, seguridad de propiedad privada, etc. (UNADE, 2020)

**Nivel 3. Necesidades de filiación.** Por naturaleza el hombre siente la necesidad de relacionarse con su prójimo, por ello, en este nivel la persona intenta relacionar con la sociedad, y lo puede hacer en cualquier circunstancia como en actividades deportivas, actividades culturales o en el trabajo; en este nivel podemos remarcar la necesidad de asociación, necesidad de participación y necesidad de aceptación. (UNADE, 2020)

**Nivel 4. Necesidades de reconocimiento o estima.** Estas necesidades se refieren a como nos valoramos nosotros mismos y a la sociedad; por ello, es que se divide en estima alta (se refiere a nosotros mismos: confianza, independencia, respeto a uno mismo) y estima baja (se refiere a los demás: dignidad, fama, reputación); cuando estas necesidades se encuentran satisfechas, se fortalece la autoestima; y si estas necesidades no se encuentran satisfechas se crea un complejo de inferioridad. (UNADE, 2020)

**Nivel 5. Necesidades de autorrealización.** El ultimo nivel de la pirámide lo ocupa las necesidades de autorrealización o autoactualización, este nivel es difícil de definir debido a que cada persona tiene sus propias necesidades, las cuales se desarrollan en periodos prolongados; en este nivel podemos mencionar a la moral, desarrollo espiritual, búsqueda de una misión en la vida, ayuda desinteresada, etc. (UNADE, 2020)

**Figura 1.**

*Pirámide de las necesidades de Maslow*



*Nota.* La figura muestra los cinco niveles de la pirámide de las Necesidades de Maslow. Fuente:

CEOLEVEL (2018)

## 2.3.-Marco Conceptual

### 2.3.1.-Marco Conceptual de Variables

- **Gestión.** “es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo”. (Westreicher, 2020b)
- **Municipalidad.** “Entidad, institución u organización encargada de la administración regional de un pueblo o población”. (dpej.rae, 2020)
- **Gestión Municipal.** Son las acciones y procedimientos que realizan las municipalidades con el fin de alcanzar ciertos objetivos. (Casiano & Cueva, 2020, p.158)
- **Normatividad.** “es el conjunto de leyes que regula un tema o ámbito determinado. Es una recopilación de las normas que se encuentran vigentes”. (Trujillo, 2021)
- **Calidad.** “es una propiedad que tiene una cosa u objeto, y que define su valor, así como la satisfacción que provoca en un sujeto”. (Peiró, 2020)
- **Bienestar.** “conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien. Dinero para satisfacer las necesidades materiales, salud, tiempo para el ocio y relaciones afectivas

sanas son algunas de las cuestiones que hacen al bienestar de una persona”. (Pérez Porto & Gardey, 2022)

- **Calidad de Vida.** “es un conjunto de factores que da bienestar a una persona, tanto en el aspecto material como en el emocional”. (Westreicher, 2020a)
- **Calidad de vida laboral.** “es cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales”. (Puello, 2019, p.32)
- **Necesidades.** “son aquellas cosas que el ser humano necesita para poder vivir una vida plena y saludable”. (Peiró, 2021)
- **Necesidad fisiológica.** “son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referentes a la supervivencia); necesidad de respirar, beber agua (hidratarse) y alimentarse; etc.”. (Vallejo, 2020)
- **Necesidad de seguridad.** “Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refieren a sentirse seguro y protegido: seguridad física (asegurar la integridad del propio cuerpo) y de salud (asegurar el buen funcionamiento del cuerpo), etc.”. (Vallejo, 2020)
- **Necesidad de afiliación.** “Son las relacionadas con nuestra naturaleza social: función de relación (amistad, pareja, colegas o familia)”. (Vallejo, 2020)
- **Necesidad de reconocimiento.** “A uno mismo y a los demás, con tantos aplausos a los sanitarios y que extensibles a todas aquellas personas que están todos los días con su labor contribuyendo a nuestra mejor situación mientras dure el confinamiento”. (Vallejo, 2020)
- **Necesidad de autorrealización.** “Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización»”. (Vallejo, 2020)

### 2.3.2.-Marco Conceptual de Dimensiones

- **Servicio municipal.** “Actividad de dación de bienes y prestación de servicios establecida por las entidades locales para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”. (DPEJ, 2020)
- **Desarrollo local.** “consiste en una estrategia dirigida a mejorar la calidad de vida y el bienestar de las comunidades en las que se implementan”. (Selva, 2021)
- **Competencia municipal.** “Conjunto de atribuciones señaladas en las leyes relativas a los órganos de gobierno y administración de los ayuntamientos”. (DPEJ, 2020a)
- **Aspecto físico.** Son “cualidades que posee una persona o cosa y que sirve para identificarla respecto a otras. Todas las personas y los objetos tienen aspectos auténticos que los diferencian de los demás y del resto de las cosas”. (Pérez & Gardey, 2021)
- **Aspecto mental.** “es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad”. (OMS, 2018)
- **Aspecto espiritual.** “se refiere al intento de la persona por comprender el sentido y propósito de su propia vida”. (Canova et al., 2020, p.3)
- **Aspecto social.** “es la satisfacción conjunta de una serie de factores, que responden a la calidad de vida del ser humano en sociedad.”. (Fortún, 2019)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1.-Hipótesis General**

H.G.- Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

#### **3.2.-Hipótesis Específicas**

- H.E.1.- Existe una relación significativa entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.
- H.E.2.- Existe una relación significativa entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.
- H.E.3.- Existe una relación significativa entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.



### **3.3.-Variables**

#### ***3.3.1.-Definición Conceptual***

##### **3.3.1.1.-Variable Gestión Municipal.**

Huaynate (2017) “gestión efectiva de los servicios municipales, estableciéndose compromisos con el desarrollo local, insertando capacidades en el proceso de competencia municipal, formulando procesos transparentes y eficientes de gestión financiera y presupuestaria”. (p.23)

##### **3.3.1.2.-Variable Calidad de Vida.**

Huanca (2019) “Percepción de bienestar subjetivo relacionado al aspecto físico, mental, espiritual y social del individuo, formulada y evaluada desde un contexto cultural y sistema de sus valores aprendidos y vinculados a satisfacer sus necesidades relativas a objetivos, expectativas, patrones y preocupaciones”. (p.73)

#### ***3.3.2.-Operacionalización***

##### **3.3.2.1.-Variable Gestión Municipal.**

Es el manejo efectivo de los servicios municipales, en donde la competencia municipal injiere en la gestión presupuestaria y financiera, para lograr el desarrollo local.

##### **3.3.2.2.-Variable Calidad de Vida.**

Es la percepción propia de las personas, respecto a su aspecto físico, mental, espiritual y social, en donde la prioridad es la satisfacción de sus necesidades.

## Cuadro de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE</b> <b>Gestión Municipal</b>	Huaynate (2017) “gestión efectiva de los <u>servicios municipales</u> , estableciéndose compromisos con el <u>desarrollo local</u> , insertando capacidades en el proceso de <u>competencia municipal</u> , formulando procesos transparentes y eficientes de gestión financiera y presupuestaria”. (p.23)	Es el manejo efectivo de los <u>servicios municipales</u> , en donde la <u>competencia municipal</u> injiere en la gestión presupuestaria y financiera, para lograr el <u>desarrollo local</u> .	<b>D1: Servicio Municipal</b>  <b>D2: Desarrollo Local</b>  <b>D3: Competencia Municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisface necesidades para el mejoramiento de la gestión.</li> <li>Mejora los servicios para el logro de objetivos.</li> <li>Genera políticas institucionales para el bienestar de la población</li> <li>Genera políticas económicas para el bienestar de la población</li> <li>Genera políticas sociales para el bienestar de la población</li> <li>Demuestra un régimen de autonomía para el mejoramiento de su gobierno</li> <li>Ejerce responsabilidad de sus funciones para el mejoramiento de su gobierno</li> <li>Identifica cualidades del personal para la realización de sus funciones.</li> </ul>	Ordinal
<b>VARIABLE</b> <b>Calidad de Vida</b>	Huanca (2019) “Percepción de bienestar subjetivo relacionado al <u>aspecto físico, mental, espiritual y social</u> del individuo, formulada y evaluada desde un contexto cultural y sistema de sus valores aprendidos y vinculados a satisfacer sus necesidades relativas a objetivos, expectativas, patrones y preocupaciones”. (p.73)	Es la percepción propia de las personas, respecto a su <u>aspecto físico, mental, espiritual y social</u> , en donde la prioridad es la satisfacción de sus necesidades.	<b>D1: Aspecto Físico</b>  <b>D2: Aspecto Mental</b>  <b>D3: Aspecto Espiritual</b>  <b>D4: Aspecto Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuida el bienestar físico para que cuide a su personal.</li> <li>Cuida el bienestar emocional para el desarrollo del personal.</li> <li>Genera confianza para una buena comunicación.</li> <li>Desarrolla valores para una buena convivencia.</li> <li>Identifica las virtudes para un buen trabajo</li> <li>Demuestra empatía para que mejore las relaciones.</li> <li>Respeta sus costumbres para que mejore el clima.</li> </ul>	Ordinal

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1.-Método de Investigación**

##### ***4.1.1.-Metodo Universal***

Método científico según Tamayo (2003) lo define como el “procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica” (p. 28)

Tamayo (2003) concluye como un “conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.28)

Por medio de ello se podrá plantear problemas, objetivos e hipótesis estas pasaran por un análisis riguroso para poder corroborar nuestras hipótesis mediante la aplicación de la aplicación de nuestro instrumento de investigacion.

#### **4.1.2.-Metodo General**

Ñaupas et al., (2014) “El método hipotético-deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación propuesto por él” (p.136)

Atendiendo a esas premisas en nuestro trabajo se formulara hipótesis y estos se comprobaran a través del análisis estadístico inferencial, planteándose la hipótesis nula e hipótesis alterna que por medio de un proceso se podrá determinar si existe correlación positiva de nuestras variables.

#### **4.1.3.-Metodo Específico**

El trabajo a realizarse estarán dados bajo los métodos histórico, comparativo y estadístico, donde Valderrama (2015) asegura que es la que busca comparar sistemáticamente los datos obtenidos de casos encontrados durante el desarrollo del estudio, ayudando en el procesamiento, análisis e interpretación de la información, y asegurando además los resultados.

#### **4.2.-Tipo de Investigación**

Esta dado bajo el tipo Basica por cuanto Ñaupas et al (2018, p.134) manifiesta que “recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, [...] es básica por que sirve de cimienta a la investigacion aplicada”, por lo que busca ampliar conceptualmente las variables en estudio como también buscar encontrar la relación entre las variables de nuestra investigación.

#### **4.3.-Nivel de Investigación**

Para el estudio es definido como nivel correlacional donde Hernández y Mendoza (2018) nos mencionan que son las “Investigaciones que pretenden asociar conceptos,

fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”.  
(p. 81)

En otras palabras a través de la estadística mediremos la relación de la variable motivación y productividad laboral en nuestra unidad de análisis.

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

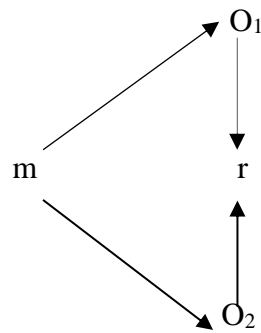
Es descriptiva donde Hernández y Mendoza (2018) lo conceptualiza como “Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población” (p. 178) apoyado del estudio correlacional definido como los que “permiten al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables de estudio”. **(Escobar et al., 2015, p.64)**

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de los mismos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente”.  
**(Ñaupas et al., 2014, p.97)**

Para **Hernández & Mendoza (2018)** es no experimental es la “investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. **(p.174)**

Por lo que nuestro estudio será No experimental, de corte trasversal, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional.

Esquema:



**Donde:**

- M: Muestra
- O1: Observación de la V1 – Gestion Municipal
- O2: Observación de la V2 – Calidad de Vida
- r: correlación entre dichas variables

#### **4.5.-Población y Muestra**

##### **4.5.1.-Población**

Hernández y Mendoza (2018, p. 199) lo define como el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

De lo vertido por los autores debemos definir quiénes serán nuestra población objetivo, pero precisando los elementos de inclusión e exclusión que serán parte inherente para la determinación de la población de estudio.

**Inclusión:** serán considerados a todo personal administrativo contratado, nombrado debido a que cumplen funciones administrativas que realizan en la municipalidad distrital de pampa Hermosa.

**Exclusión:** debido a la importancia de los resultados se retirara al bajo la modalidad de prácticas pre profesionales debido a que no cumplen las labores administrativas bajo algún régimen contractual y también se retirara al personal contratado por terceros debido a que sus labores dependen de alguna entidad externa a la municipalidad.

**Tabla 1.***Personal Administrativo de la municipalidad distrital de pampa hermosa*

Categorías	Cantidad
Personal administrativo con contrato CAS	11
Personal administrativo bajo la modalidad 728	26
Personal administrativo bajo la modalidad 726	11
Personal bajo la modalidad de prácticas pre profesionales	3
Personal contrato por terceros	15
Total	64

Nota. Elaboración propia

Bajo este contexto y denotando los elementos de exclusión e inclusión según la tabla 1 nuestra población objetivo será el personal administrativo bajo la modalidad de contrato CAS, 728 y 726 haciendo un total de 48 trabajadores que se desempeñan como personal administrativo.

**4.5.2.-Muestra**

Ya obtenido la población se procedera a determinar la muestra de nuestro estudio donde Valderrama (2015) lo define como un:

Subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la tecnica adecuada de muestreo de la cual procede, difiere de ella solo en el número de unidades incluidas y es adecuada, ya que se debe incluir un número óptimos y mínimo de unidades; este número se determina mediante el empleo de procedimientos diversos, para cometer un error de muestreo dado al estimar las características poblacionales más relevantes (p. 184).

Debido a ello utilizaremos la muestra Censal donde Valderrama (2015) nos menciona que es la utilización de todos los elementos que representan a nuestra población. Atendiendo

a ello nuestra muestra estará representada por 48 trabajadores que se desempeñan como personal administrativo en la municipalidad distrital de pampa hermosa.

#### **4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

##### ***4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos***

Valderrama (2015) lo define como las “distintas formas o maneras de obtener información” (p. 194)

De ello como fuente primaria utilizaremos a la Encuesta definida por Niño (2011) como la tecnica donde “La recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios”. (p. 64)

##### ***4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos***

Definida por Valderrama (2015) como los “medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información” (p.195)

Por lo que mencionaremos que se utilizara Cuestionario donde Niño (2011) lo describe que “son un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral” (p. 89)

Ya identificado la tecnica como el instrumento podemos mencionar que se formuló un cuestionario sobre nuestras de estudio para medir diferentes apreciaciones del personal administrativo con respecto a nuestro tema.

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

Según Valderrama (2015) identifican tres técnicas que se podrán utilizar para el tratamiento de la información una vez aplicada el instrumento de investigación y este proporciona la data para su tratamiento consistiendo en lo siguiente:



- Mediante la Consistenciación: el autor refiere que es la “utilización de esta técnica nos va a permitir depurar los datos innecesarios o falsos proporcionados por algunos encuestados” (p. 229)
- La Clasificación de la información: el autor nos menciona que es una “etapa básica en el tratamiento de datos. Se efectuara con la finalidad de agrupar daos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente” (p. 229)
- La Tabulación de datos: el autor agrega que “la tabulación manual se efectuara agrupando datos en categorías y dimensiones, es decir, anotaremos en una categoría o distribución el número de repeticiones hasta completar el total de la muestra. Después de esta tabulación se hará uso de programas estadísticos” (p. 229)

Esto se clasificara gracias al apoyo de nuestra matriz de operacionalización de la variable para poder agrupar los datos en variables y dimensiones, bajo el soporte del software Excel.

En tanto al análisis de la información Valderrama (2015) menciona como un proceso siguiente a la recolección de datos:

Luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar la hipótesis en estudio, [...], asimismo, es importante que el investigador sepa que tipos de variables ha trabajado en la obtención de datos y sus escalas de medición. Identificando el tipo de variable, se lleva a cabo la codificación y la elaboración de la base de datos para ambas variables (p. 230)

Por lo explicado por el autor atendiendo las necesidades de nuestro estudio, podremos apoyarnos en el:

Análisis Descriptivo: gracias a ello podremos plantear tablas de frecuencias que permita conocer las frecuencias porcentuales y acumuladas, además de gráficos que estarán

representadas por los diagramas de barras para representar gráficamente los resultados obtenidos para las variables en estudio.

Análisis Inferencial: que apoyara para la prueba de hipótesis y esta a su vez pueda a través de uno de los coeficientes de correlación podamos demostrar las hipótesis planteadas en el estudio.

Agregando que estos procesos estarán bajo el soporte del software estadístico SPSS25.

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

Dentro de los parámetros de la investigación nuestro estudio considera importante respetar los aspectos éticos de la investigación, por lo que nos acogemos a la normativa planteada por la universidad como reglamento general de investigación, reglamento de grados y títulos, reglamento de la ética del investigador. Agregando que se respeta la confidencialidad tanto de la información tratada como de los participantes que ayudaran obtener la data de nuestro trabajo, además nos sometemos al sistema aprobado por nuestra institución denominado turniting que evite cualquier forma de plagio en nuestro trabajo.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1.-Descripción de Resultados

Según el análisis se presenta los resultados sobre “Gestión Municipal y la Calidad de vida del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa – 2021”

##### *5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variable Gestión Municipal*

Del estudio realizado se identifica las siguientes dimensiones: Servicio Municipal, Desarrollo Local y Competencia Municipal.

#### **Tabla 2.**

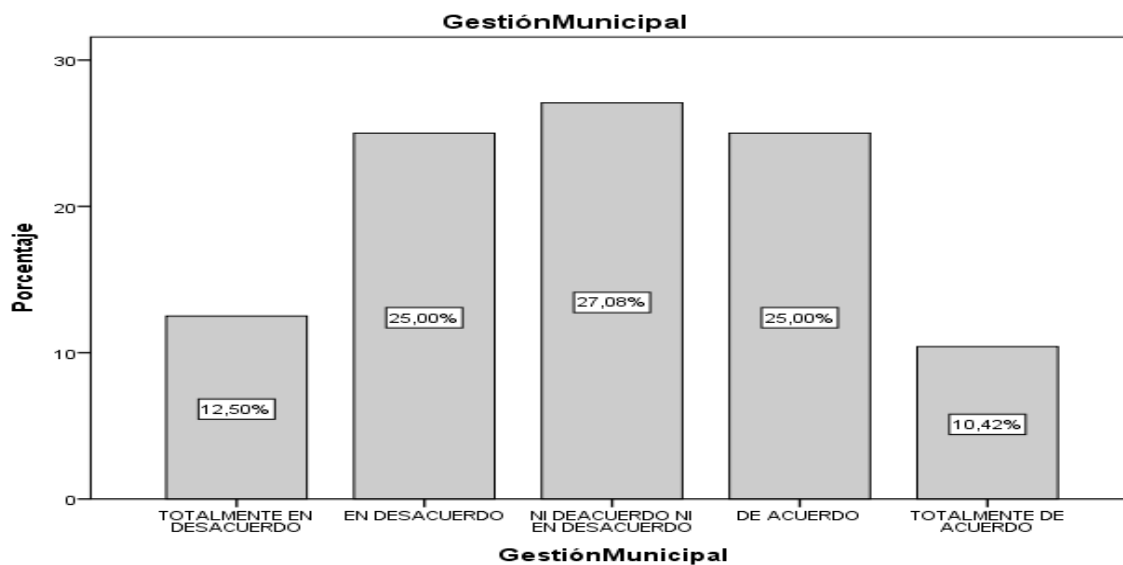
*Gestion Municipal del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	12,5
	En Desacuerdo	12	25,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	13	27,1
	De Acuerdo	12	25,0
	Totalmente de Acuerdo	5	10,4
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la data del cuestionario

**Figura 2.**

*Gestión Municipal del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021.*



Nota. Figura elaborada según la tabla 2

**Interpretación:**

Según la Figura 2, sobre Gestión Municipal se encontró que el 27,1% del personal administrativo está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el servicio municipal, el desarrollo local y la competencia municipal sean elementos importantes de la variable en estudio, sin embargo el 25% y 12,5% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente con lo mencionado, por otro lado el 25% y 10,4% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo vertido.

**Tabla 3.**

*Servicio Municipal del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*

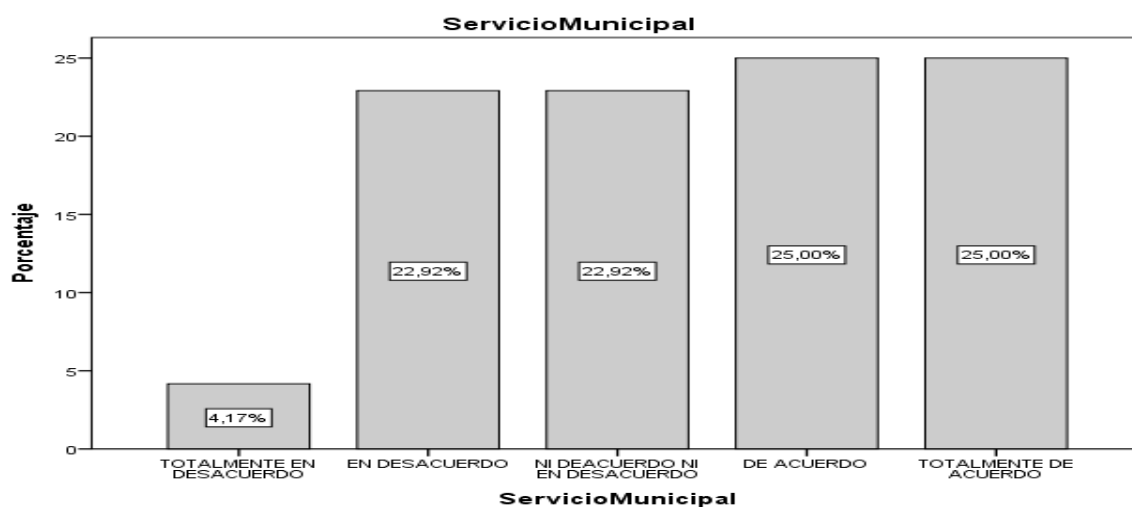
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	4,2
	En Desacuerdo	11	22,9
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	11	22,9
	De Acuerdo	12	25,0
	Totalmente de Acuerdo	12	25,0
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la data del cuestionario

**Figura 3.**

*Servicio Municipal del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 3

Interpretación:

Según la Figura 3, sobre Servicio Municipal se encontró que el 22.9% del personal administrativo esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la municipalidad distrital de Pampa Hermosa satisfacen las necesidades del personal que permita mejorar la gestion además de que se mejoren los servicios para que se logre lo objetivos institucionales, sin embargo el

22.9% y 4,2% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con lo vertido, por otro lado el 25% y 25% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con ello.

**Tabla 4.**

*Desarrollo Local del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*

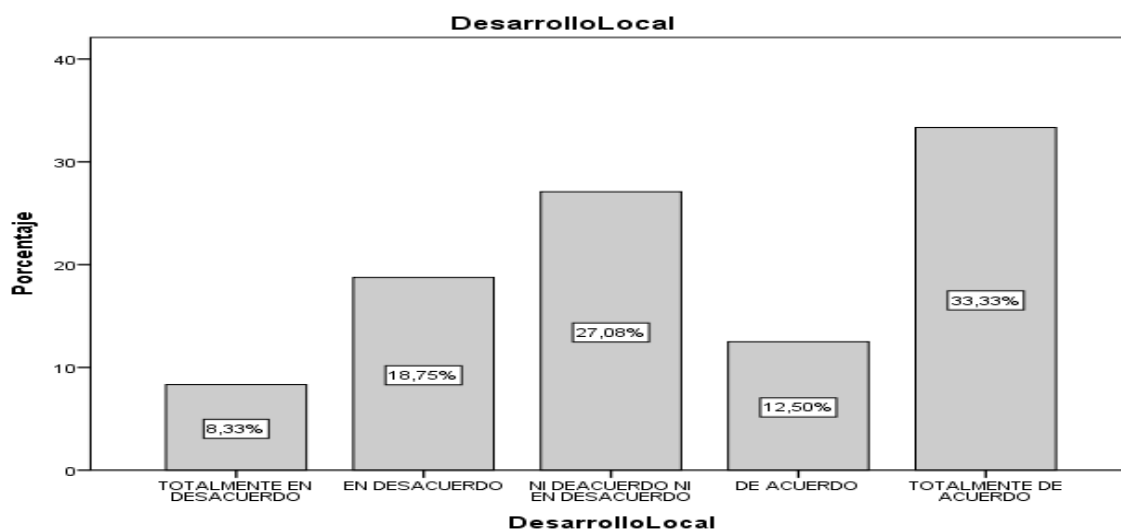
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	4	8,3
	En Desacuerdo	9	18,8
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	13	27,1
	De Acuerdo	6	12,5
	Totalmente de Acuerdo	16	33,3
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada según la data del cuestionario

**Figura 4.**

*Desarrollo Local del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 4.

Interpretación:

Según la Figura 4, sobre Desarrollo Local se encontró que el 27,1% del personal administrativo esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la Municipalidad distrital de Pampa

Hermosa genere políticas institucional, económicas y sociales en bien de la población, sin embargo existe un 18,8% y 8,3% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente con ello, por otro lado existe un 12,5% y 33,3% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

**Tabla 5.**

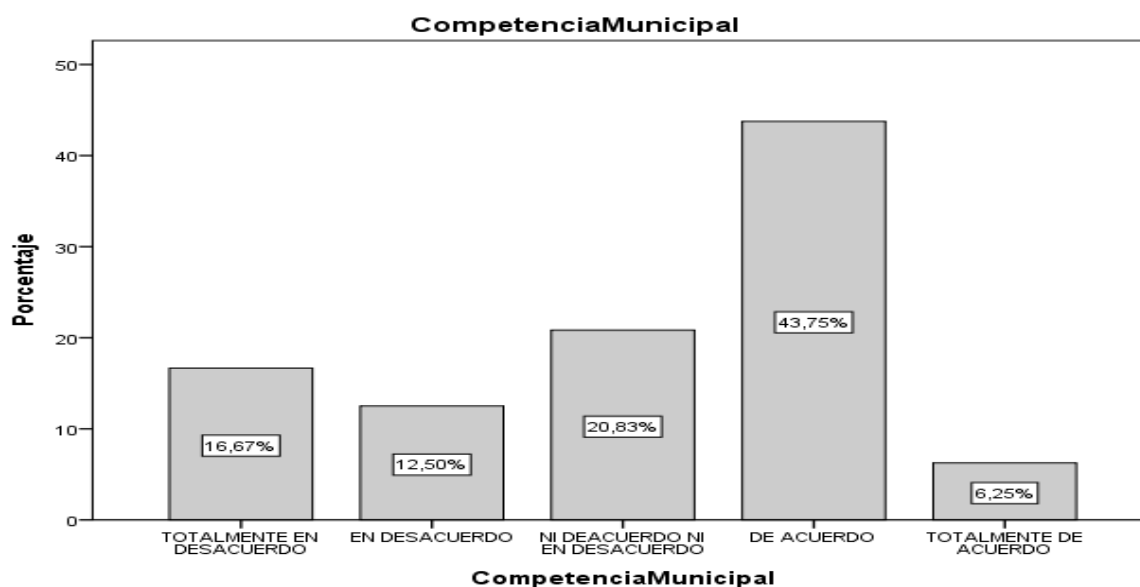
*Competencia Municipal en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	8	16,7
	En Desacuerdo	6	12,5
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	10	20,8
	De Acuerdo	21	43,8
	Totalmente de Acuerdo	3	6,3
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la data del cuestionario

**Figura 5.**

*Competencia Municipal en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 5

### Interpretación:

Según la Figura 5, sobre Competencia Municipal se encontró que el 20,8% del personal administrativo considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la municipalidad distrital de Pampa Hermosa demuestre un régimen de autonomía y ejerza responsabilidad en la realización de sus funciones que permita mejorar su gobierno, sin embargo existe un 12,5% y 16,7% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado existe un 43,8% y 6,3% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

#### **5.1.2.-Estudio Descriptivo de la Variable Calidad de Vida**

Del estudio realizado se identifica las siguientes dimensiones: Aspecto físico, Aspecto Mental, Aspecto espiritual y Aspecto social.

#### **Tabla 6.**

*Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	4	8,3
	En Desacuerdo	6	12,5
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	15	31,3
	De Acuerdo	15	31,3
	Totalmente de Acuerdo	8	16,7
	Total	48	100,0

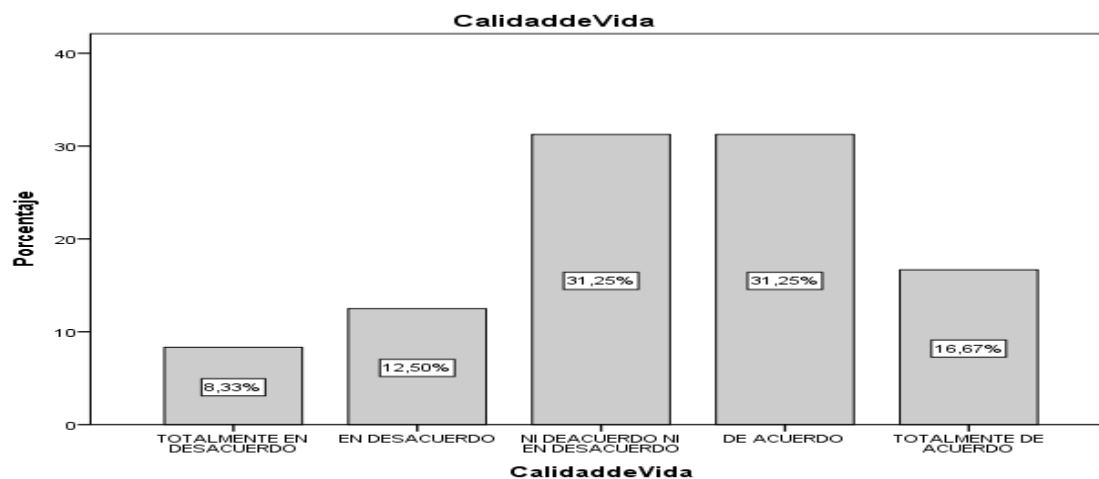
Nota. Tabla elaborada en función de la data del cuestionario



**Figura 6.**

*Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 6.

Interpretación:

Según la Figura 6, sobre Calidad de Vida se encontró que el 31,3% del personal administrativo considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que aspecto físico, mental, espiritual y social sean elementos parte de la variable que se tiene en cuenta en la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, sin embargo existe un 12,5% y 8,3% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado un 31,3% y 16,7% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

**Tabla 7.**

*Aspecto Físico del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*

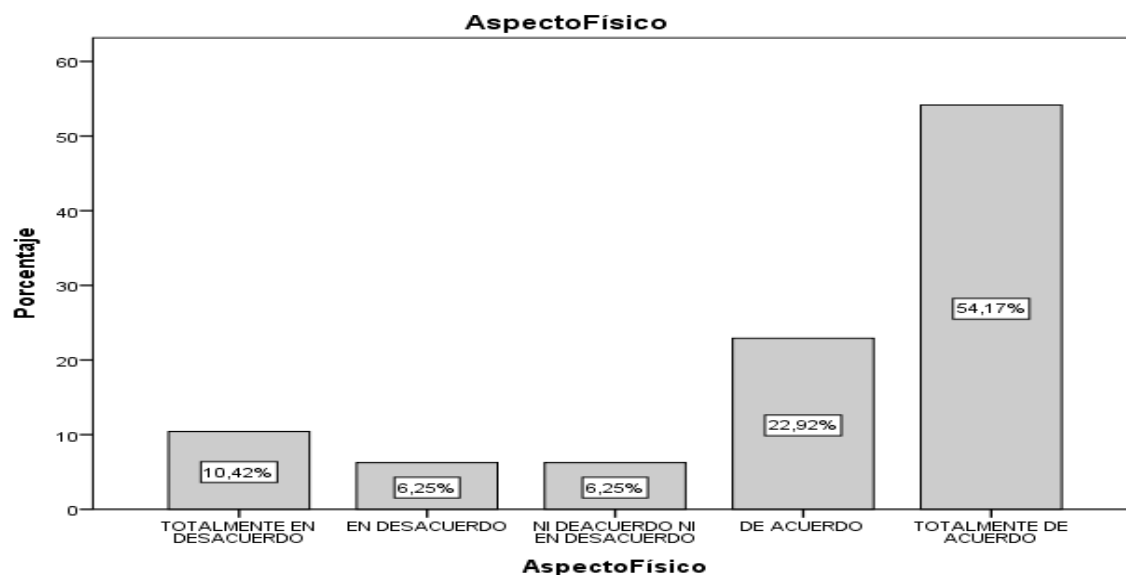
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	5	10,4
	En Desacuerdo	3	6,3
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	3	6,3
	De Acuerdo	11	22,9
	Totalmente de Acuerdo	26	54,2
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la data del cuestionario

**Figura 7.**

*Aspecto Físico del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 7.

**Interpretación:**

Según la Figura 7, sobre el Aspecto Físico se encontró que el 6,3% del personal considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la municipalidad distrital de Pampa Hermosa identifica las cualidades del personal que permitan desarrollar sus actividades como también si cuida el bienestar físico del personal administrativo, sin embargo existe un 6,3% y 10,4% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado existe el 22,9% y 54,2% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

**Tabla 8.**

*Aspecto Mental del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*

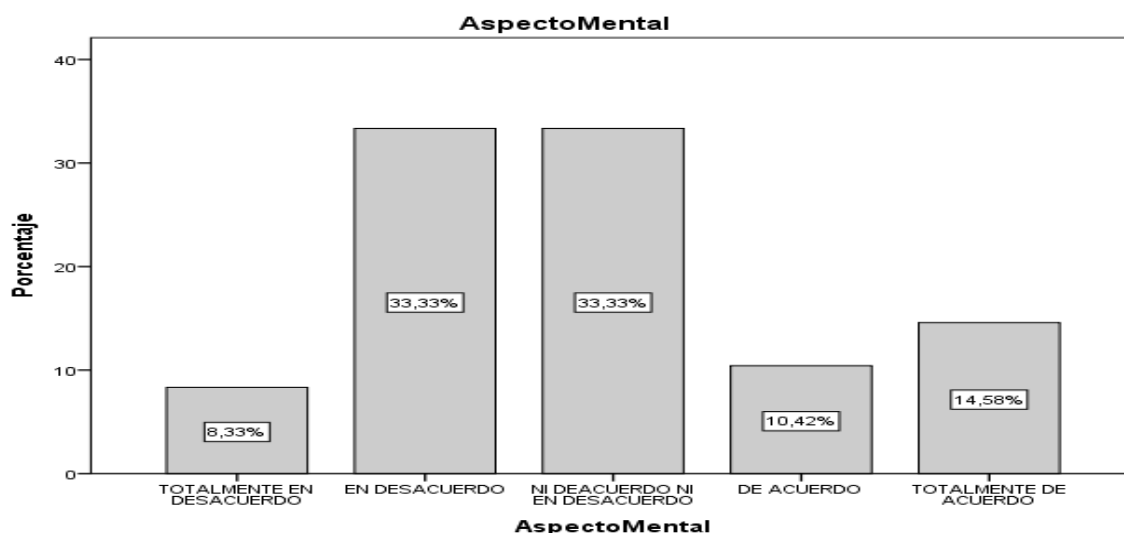
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	4	8,3
	En Desacuerdo	16	33,3
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	16	33,3
	De Acuerdo	5	10,4
	Totalmente de Acuerdo	7	14,6
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la data del cuestionario

**Figura 8.**

*Aspecto Mental del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 8.

Interpretación:

Según la Figura 8, sobre el Aspecto Mental se encontró que el 33,3% del personal administrativo considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la municipalidad distrital de Pampa Hermosa cuida el bienestar emocional y genera confianza entre el personal para su desarrollo, sin embargo existe también un 33,3% y 8,3% que está en desacuerdo y

totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado existe un 10,2% y 14,6% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

**Tabla 9.**

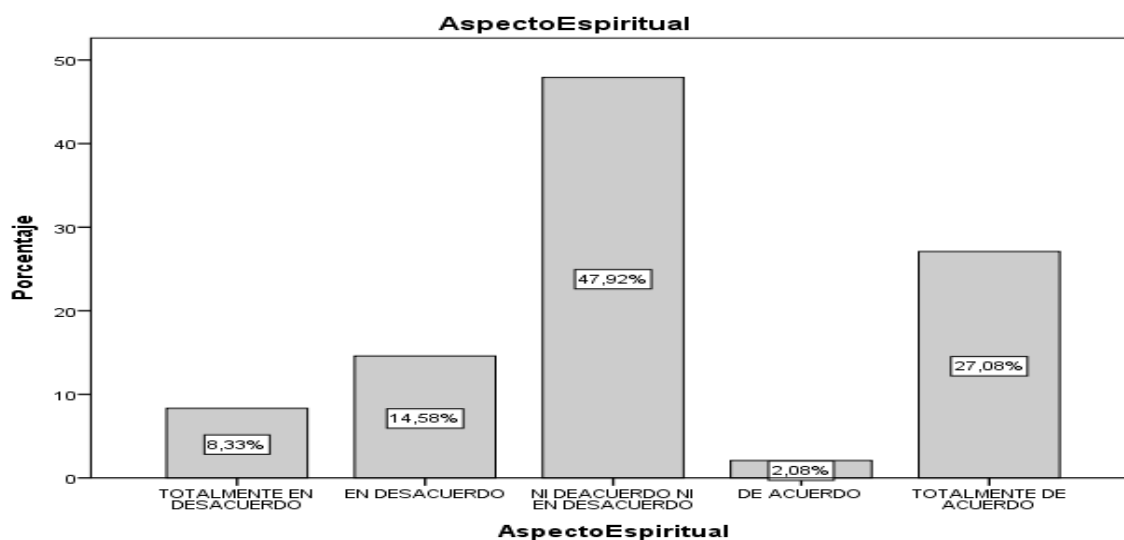
*Aspecto Espiritual del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,3
	En desacuerdo	7	14,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	47,9
	De acuerdo	1	2,1
	Totalmente de acuerdo	13	27,1
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la data del cuestionario

**Figura 9.**

*Aspecto Espiritual del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 9

Interpretación:

Según la Figura 9, sobre el Aspecto Espiritual se encontró que el 47,9% considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa se

desarrollen valores e identifican virtudes en el personal administrativo para el desarrollo de un buen trabajo, sin embargo existe un 14,6% y 8,3% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado un 2,1% y 27,1% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

**Tabla 10.**

*Aspecto Social del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*

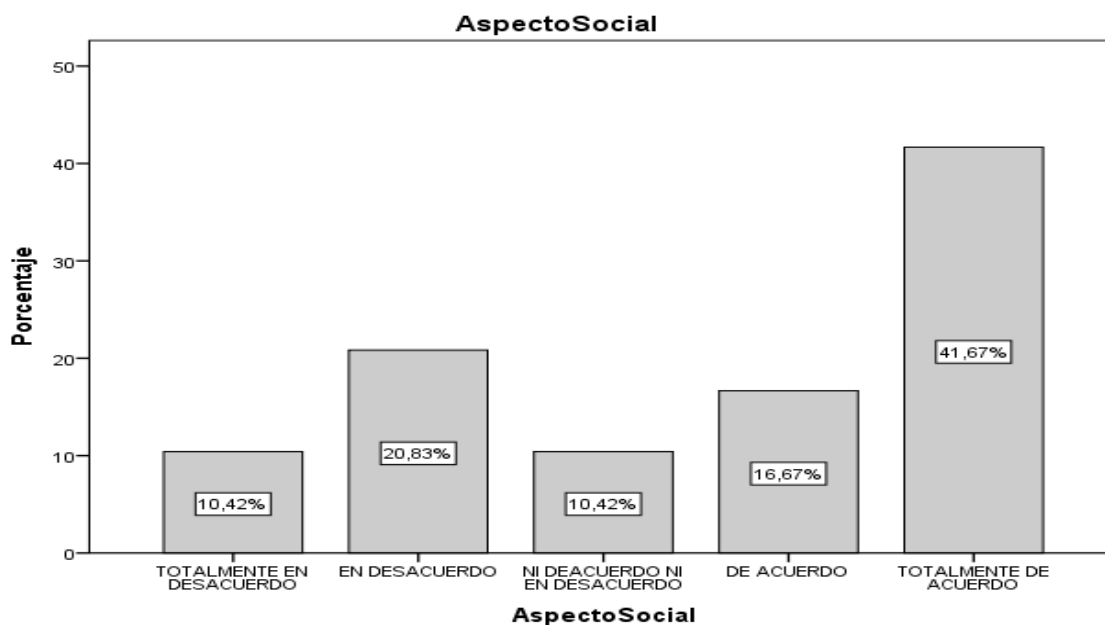
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	5	10,4
	En Desacuerdo	10	20,8
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	5	10,4
	De Acuerdo	8	16,7
	Totalmente de Acuerdo	20	41,7
	Total	48	100,0

Nota. Tabla elaborada a partir de la data de la encuesta

**Figura 10.**

*Aspecto Social del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa*

*Hermosa 2021*



Nota. Figura elaborada a partir de la tabla 10

### Interpretación:

Según la Figura 9, sobre el Aspecto Social se encontró que el 10,4% considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que en la municipalidad distrital de Pampa Hermosa se demuestre empatía y se respeten las costumbres del personal Administrativo para un mejor desarrollo de sus actividades, sin embargo existe un 20,8% y 10,4% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello, por otro lado existe un 16,7% y 41,7% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con lo descrito.

## 5.2.-Contraste de Hipótesis

### 5.2.1.-Gestión Municipal y la Calidad de vida del Personal Administrativo de la

#### *Municipalidad distrital de Pampa Hermosa – 2021*

#### 1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 11.**

*Escala de correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis General*

			Gestión Municipal	Calidad de Vida
Tau_b de Kendall	Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	1,000	,279*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	48	48
	Calidad de Vida	Coeficiente de correlación	,279*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	48	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data del cuestionario

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.279$  y significación bilateral de  $p = 0.019$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### **Hipótesis General:**

Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### **Prueba de Hipótesis**

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$

- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 2.80$

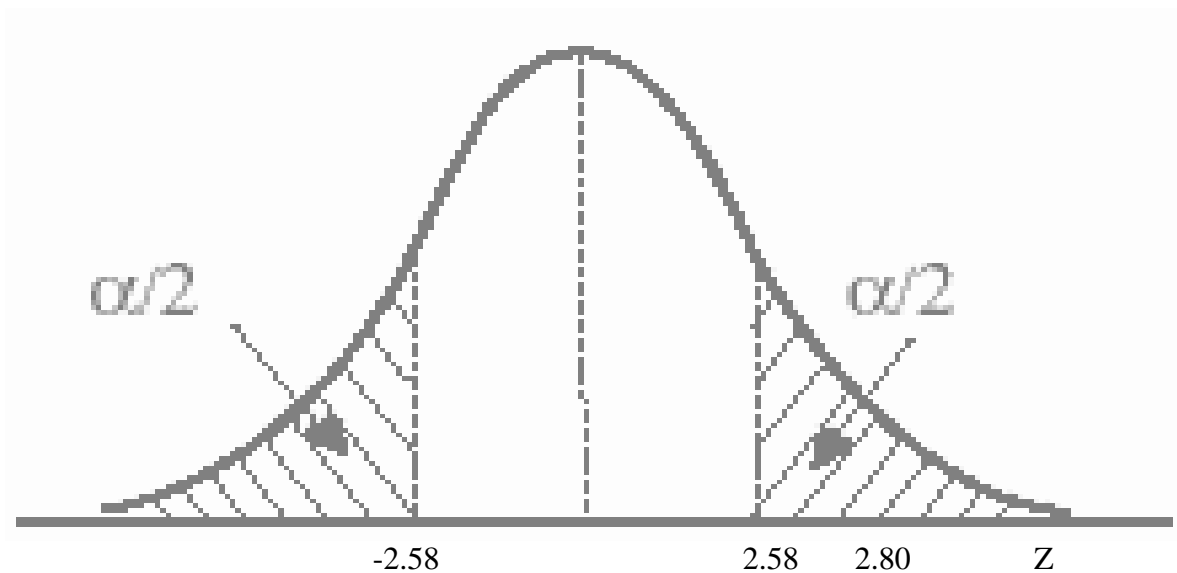
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.279$

$N = 48$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{crítica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $2.80 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

## 2. Objetivo Específico Uno:

Establecer la relación que existe entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.



## Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 12.**

*Correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Uno.*

		Servicio Municipal	Calidad de Vida
Tau_b de Kendall	Servicio Municipal	1,000	,263*
		.	,028
		48	48
	Calidad de Vida	,263*	1,000
		,028	.
		48	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Tabla elaborada en base a la data del Cuestionario.

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.263$  y significación bilateral de  $p = 0.028$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

**Hipótesis Especifico Uno:**

Existe una relación significativa entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

**Prueba de Hipótesis**

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$H_1: \tau \neq 0$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 2.64$

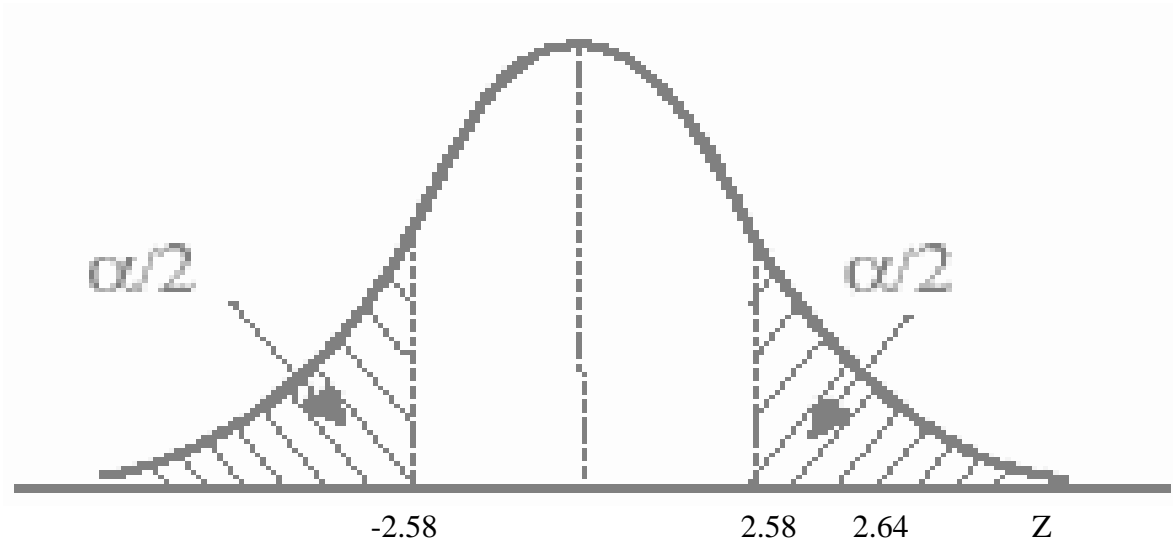
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.263$

$N = 48$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{crítica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $2.64 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### 3. Objetivo Específico Dos:

Establecer la relación que existe entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 13.**

*Correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Dos.*

		Desarrollo Local	Calidad de Vida
Tau_b de Kendall	Desarrollo Local	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,501**
	Calidad de Vida	Coeficiente de correlación	,501**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data del cuestionario.

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.501$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación moderada y una relación considerable, por ende, se determina, que existe una relación considerable entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### Hipótesis Específico Dos:

Existe una relación significativa entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No Existe una relación significativa entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 5.02$

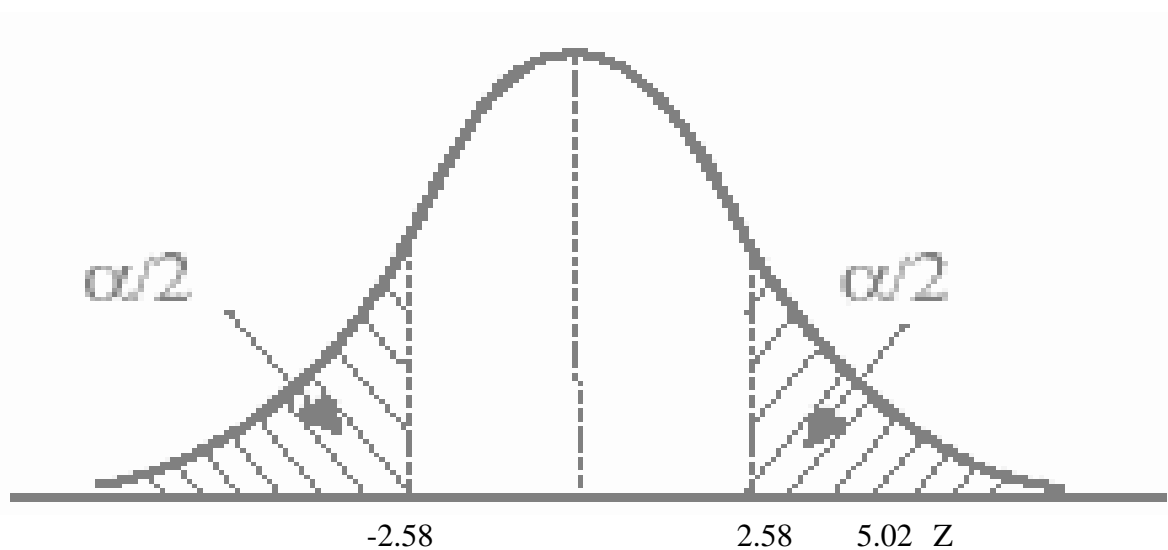
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.501$$

$$N = 48$$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{crítica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $5.02 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

#### 4. Objetivo Específico Tres:

Establecer la relación que existe entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 14.**

*Correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Tres.*

		Competencia Municipal	Calidad de Vida
Tau_b de Kendall	Competencia Municipal	1,000	,324**
			,000
		N	48
	Calidad de Vida	,324**	1,000
		,000	.
		N	48

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data del cuestionario

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.324$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### Hipótesis Específico Tres:

Existe una relación significativa entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

### Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No existe una relación significativa entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 3.25$

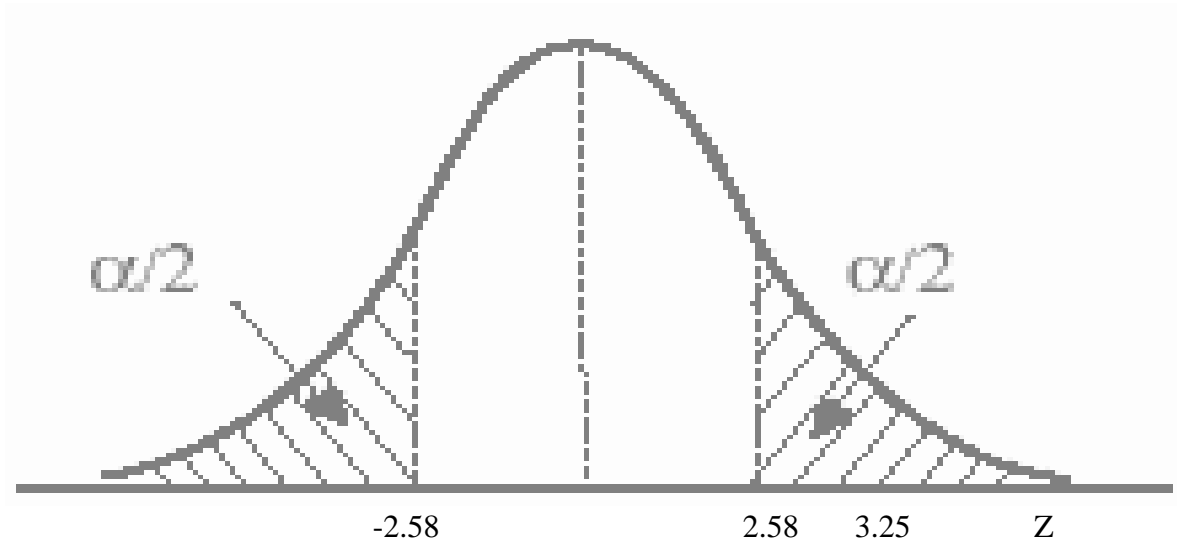
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.324$$

$$N = 48$$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{critica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $3.25 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Del OG. Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, se encuentra cierta similitud con lo mencionado por Ramirez (2017) en su tesis “*Calidad de vida y gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari - Ancash, en el año 2017*”, donde concluye:

(1) En la presente investigación se concluye que si Existe una correlación positiva considerable del 54.7%, entre la Calidad de Vida y la Gestión Municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, en el año 2017, obteniendo una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.044 la cual es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, se cifra que la calidad de vida muestra un futuro prometedor. (p.78)

En relación a ello podemos mencionar que la similitud hallada se enmarca a los resultados encontrados en nuestro estudio donde podemos describir, se encontró que existe una relación definida entre la gestión municipal y la calidad de vida del personal administrativo de la municipalidad estudiada. De la misma manera, se encontró que el 25% están de acuerdo que la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa lleva una buena gestión gracias al manejo efectivo de los servicios municipales basados en competencias municipales y que para lograr el desarrollo local; asimismo, se encontró que el 31,3% del personal administrativo considera estar de acuerdo que si se evidencia una calidad de vida gracias a la preocupación de ciertos aspectos tanto en lo físico, mental, espiritual y social. De lo mencionado, se busca que estos resultados sirvan como antecedentes en futuras investigaciones para lograr que las personas interesadas en temas de administración pública conozcan que el manejo de servicios municipales, la práctica de competencias municipales y la búsqueda del desarrollo local son partes fundamentales de la gestión municipal, y que a su



vez, mostrar interés por el aspecto físico, mental, espiritual y social son elementos esenciales para aumentar la calidad de vida de los colaboradores o de otras personas involucradas

Del OE1. Establecer la relación que existe entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, se estableció que existe una correlación baja y una relación definida pero pequeña ya que se encontró que el 25% están de acuerdo la municipalidad satisface las necesidades del personal lo que permite que estos puedan cumplir con los objetivos y que a la vez mejoren su rendimiento en la prestación de servicios. Estos resultados se asemejan a las conclusiones dadas Huanca (2019) en su investigación donde lleva por título “*Gestión municipal y la calidad de vida de la población del distrito de villa el salvador años 2012-2016*”, quien menciona que la Municipalidad toma en cuenta el nivel de estudios y especialidades, nivel de trabajo en equipo, nivel de integridad y el nivel de rentabilidad futura obtenida de su personal para la satisfacción de necesidades y con ello aumentar el nivel de imagen o percepción de la gestión. Entonces, ambos resultados nos llevan a decir que, si una municipalidad muestra interés por la satisfacción de necesidades de todo su personal e incrementar en nivel de calidad de vida, estos se sentirán más apreciados por su institución por lo que repercutirá en un buen rendimiento en sus funciones y la consecución de objetivos.

Del OE2. Establecer la relación que existe entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, se estableció que existe una correlación moderada y una relación considerable, ya que el 33,3% del personal está totalmente de acuerdo en que en la Municipalidad se genere políticas institucionales, económicas y sociales en bien de la población. Lo mencionado se asemeja ligeramente a las conclusiones presentadas por Cernotto (2018) en su tesis “*Capacidad de gestión municipal en la implementación de políticas públicas de inclusión digital la experiencia del aula digital punto oeste (2013-2015)*”, quien menciona que la capacidad de

gestión de la Municipalidad de Rosario en la implementación de políticas públicas es positiva gracias a la evaluación constante de políticas y por la definición de políticas coherentes, y a esto se suma, la gran capacidad de su recurso humano en la ejecución de sus funciones.

Desde este análisis, un entorno donde se genere políticas institucionales y desarrollo local impactará directamente en la calidad de vida del personal de la municipalidad y su capacidad para realizar sus funciones. Un personal satisfecho y comprometido puede contribuir al desarrollo local de su comunidad, a través de la prestación de servicios eficientes y la generación de un clima laboral positivo.

Del OE3. Establecer la relación que existe entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, se estableció que existe una correlación baja y una relación definida pero pequeña puesto que el 43,8% del personal está de acuerdo que la municipalidad demuestra un régimen de autonomía y ejerza responsabilidad en la realización de sus funciones que permita mejorar su gestión. Lo mencionado se relaciona ligeramente a las conclusiones dadas por Huaynate (2017) en su investigación *“La gestión municipal y la seguridad ciudadana en el distrito de Lince, 2016”*, quien menciona que el fortalecimiento de instrumentos del proceso de gestión municipal, competencias municipales y la implementación del plan de desarrollo de capacidades influye significativamente en la productividad del personal. Desde esta perspectiva, la municipalidad considerando el desarrollo de competencias municipales, uso de instrumentos de gestión y la creación de un plan de desarrollo de capacidades permitirá potenciar las destrezas del personal por lo que esto puede aumentar su calidad de vida. Entonces las competencias municipales pueden tener un impacto positivo en la calidad de vida de todo el personal ya que se fomenta la atracción y retención de talento para mejorar los servicios municipales.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, con un coeficiente tau b es  $\tau = 0.279$  y significación bilateral de  $p = 0.019$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, agregando que el 25% del personal está de acuerdo en que el servicio municipal, el desarrollo local y la competencia municipal son elementos importantes de la variable en estudio
2. Se determinó que existe una relación entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, con un coeficiente tau b es  $\tau = 0.263$  y significación bilateral de  $p = 0.028$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, agregando que el 25% del personal esta de acuerdo en que en la municipalidad satisfacen las necesidades del personal que permita mejorar la gestion además de que se mejoren los servicios para que se logre lo objetivos institucionales.
3. Se determinó que existe una relación entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, con un coeficiente tau b es  $\tau = 0.501$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación moderada y una relación considerable, agregando que el 33,3% del personal está totalmente de acuerdo en que en la Municipalidad se genere políticas institucionales, económicas y sociales en bien de la población.
4. Se determinó que existe una relación entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021, con un coeficiente tau b es  $\tau = 0.324$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, agregando que el 43,8% del personal esta de acuerdo en que en la municipalidad demuestra un régimen

de autonomía y ejerza responsabilidad en la realización de sus funciones que permita mejorar su gobierno.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa se haga de conocimiento mediante la publicidad de los resultados obtenidos en el estudio y así socializarlos esto puede beneficiar a todo el personal administrativo adscrito dentro de su jurisdicción siendo ellos como elemento fundamental quienes engranen una mejor gestión municipal siempre respetando su calidad de vida laboral.
2. Se sugiere a los directivos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa generen espacios donde puedan capacitar a todo su personal fortaleciendo más las capacidades técnicas que tienen debido a que existe un porcentaje considerable en que están en desacuerdo en que la municipalidad cumpla con ofrecerles mejores servicios que repercuta en ellos y puedan ser transmitidos a la población en su conjunto.
3. Se sugiere a los directivos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa llevar adelante los resultados como las sugerencias que se les está poniendo de conocimiento de no ser así, podrían incrementarse la percepción del personal a estar en desacuerdo en que el municipio este generando mejores políticas institucionales, económicas y sociales en bien de la población.
4. Se sugiere a los directivos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa dar las facilidades a otros académicos para que puedan realizar investigaciones en base a la información que se pone de conocimiento para que puedan tomar de base y así se pueda generar más apreciaciones y nuevos aportes que beneficie a la entidad materia de estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo Vilela, L. I., & Sánchez Dávila, K. (2021). Gestión municipal en el desarrollo local de la provincia de Mariscal Cáceres. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6388–6426. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.776](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.776)
- Canova Barrios, C. J., Tito, J., & Figueira Teuly, J. V. (2020). Bienestar espiritual de adultos jóvenes del municipio libertador San Martín, Entre Ríos, Argentina. *Revista Colombiana de Enfermería*, 19(1), e016. <https://doi.org/10.18270/rce.v19i1.2537>
- Casiano Inga, D. A., & Cueva Vega, E. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(2), 157–165. <https://doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- Castillo Carrera, R. D. (2018). *Gestión Municipal y Desarrollo Local en la Municipalidad Distrital de Chilete, 2006-2014*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- CEOLEVEL. (2018). *¿Conoces la teoría de las 3 necesidades universales de McClelland?* Ceolevel.Com. [https://www.ceolevel.com/teoria\\_mcclelland](https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland)
- Cernotto, M. E. (2018). *Capacidad de Gestión Municipal en la Implementación de Políticas Públicas de Inclusión Digital. La Experiencia del Aula Digital Punto Oeste (2013-2015)*. Universidad Nacional de Rosario.
- Cotrina Coral, G. S. (2021). *Gestión municipal y promoción turística de Tarapoto, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Cruz Calderón, D. M. (2019). *Influencia de la gestión municipal en el manejo de los desechos orgánicos en el cantón ventanas*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(45), 58–81.

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020a). *Competencia municipal*.

Dpej.Rae.Es. <https://dpej.rae.es/lema/competencia-municipal>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020b). *Servicio público municipal*.

Dpej.Rae.Es. <https://dpej.rae.es/lema/servicio-público-municipal>

dpej.rae. (2020). *Municipalidad*. Diccionario Panhispánico Del Español Jurídico.

<https://dpej.rae.es/lema/municipalidad>

Escobar Vicuña, P., Astuñaupa Flores, S., & Huanca Solís, W. (2015). *Metodología de la Investigación Científica* (Pablo Escobar Vicuña (ed.); 1st ed.).

Flores Ari, L. (2020). *Gestión municipal y la participación ciudadana del Callao, 2020*.

Universidad Cesar Vallejo.

Fortún, M. (2019). *Bienestar social*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/bienestar-social.html>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL (ed.); 1st ed.).

Huaman Sigueñas, L. A. (2018). *Gestión municipal en la seguridad ciudadana del distrito de Independencia*. Universidad César Vallejo.

Huanca Rojas, L. T. (2019). *Gestión municipal y la calidad de vida de la población del Distrito de Villa El Salvador años 2012-2016*. Universidad Nacional Federico Villareal.

Huaynate Piscocoy, A. (2017). *La gestión municipal y la seguridad ciudadana en el distrito de Lince, 2016*. Universidad César Vallejo.

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2019). *Normatividad Estatal y Municipal*. Gobierno de México.

<https://www.gob.mx/inafed/articulos/normatividad-estatal-y-municipal>

Instituto Peruano de Economía (IPE). (2021). *Índice de desarrollo humano (IDH)*. Instituto

- Peruano de Economía (IPE). <https://www.ipe.org.pe/portal/indice-de-desarrollo-humano-idh/>
- Lopez Lopez, A. D. (2020). Gestión municipal y calidad del servicio público de Tingo María. *Desafios*, 11(1), 25–31. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.138>
- MINEDU. (2022). *Texto único de procedimientos administrativos*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/tupa/>
- Municipalidad Distrital de Comas. (2020). *Reglamento de Organización y Funciones*.  
Municipalidad Distrital de Comas. <https://www.municomas.gob.pe/gestion-municipal/rof>
- Municipalidad Distrital de Marcavelica. (2021). *Manual de Organización y Funciones (MOF)*. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/munimarcavelica/informes-publicaciones/2212921-manual-de-organizacion-y-funciones-mof>
- Municipalidad Distrital de Yauyos. (2021). *Presupuesto Analítico de Personal (PAP)*.  
Plataforma Digital Única Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/muniyauyos-jauja/informes-publicaciones/1933264-presupuesto-analitico-de-personal-pap>
- Municipalidad Provincial de San Ignacio. (2019). *CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL – CAP*. Municipalidad Provincial de San Ignacio. <https://munisanignacio.gob.pe/download/cuadro-de-asignacion-de-personal/>
- Navarro López, C. I., & Allpas Villacorta, L. N. (2018). *Relación entre la gestión municipal y el acceso a servicios de agua potable y saneamiento*. Universidad del Pacífico.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la Investigación* (E. de la U (ed.); 4th ed.).



Orellana Nirian, P. (2020). *Organigrama*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/organigrama.html>

Organización Mundial de la Salud - OMS. (2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Organización Mundial de La Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La salud mental es un estado de bienestar en el,de contribuir a su comunidad.>

Peiró, R. (2020). *Calidad*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html>

Peiró, R. (2021). *Necesidades humanas*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/necesidades-humanas.html>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de características físicas*. Definicion.De.

<https://definicion.de/caracteristicas-fisicas/>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2022). *Definición de bienestar*. Definicion.De.

<https://definicion.de/bienestar/>

Peverengo, M. E. (2018). *Calidad de vida laboral en el Sector Público y su influencia en el absentismo*. Universidad Nacional del Litoral.

Puello Vilorio, Y. (2019). *Propuesta de mejora de calidad de vida de los docentes de postgrado en una universidad pública en la ciudad de Santa Marta-Magdalena-Colombia en el año 2019*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología.

Ramirez Garcia, M. P. (2017). *Calidad de vida y gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay-Huari-Ancash, en el año 2017* [Univesidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/863/TFCE-01-15.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Romero Espinoza, M. de L. A. (2018). *Calidad de vida en docentes de educación pública superior en Sonora, México* [Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.]. <https://ciad.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1006/671>
- Selva, V. (2021). *Desarrollo local: concepto y modelos*. Culturapedia.Com. <https://culturapedia.com/2021/07/25/desarrollo-local/>
- Tamayo, M. (2003). *EL Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*, Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Trujillo, E. (2021). *Normativa*. Economipedia.Com. <https://economipedia.com/definiciones/normativa.html>
- UNADE. (2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* Universidad Americana de Europa. <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L
- Valdivia Contreras, E. R. (2017). *¿Cuál es la Importancia del TUPA?* Evalco.Wordpress.Com. <https://evalco.wordpress.com/2017/06/23/cual-es-la-importancia-del-tupa/>
- Vallejo, C. (2020). *El Coronavirus y la Pirámide de Maslow: Nuevas realidades*. Madrimasd.Org. [https://www.madrimasd.org/blogs/sostenibilidad\\_responsabilidad\\_social/2020/03/29/132817](https://www.madrimasd.org/blogs/sostenibilidad_responsabilidad_social/2020/03/29/132817)
- Vargas, M., Fernández, L., Quiroz, J., & Cacho, A. (2020). Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19 – municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 105–115. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.153>
- Westreicher, G. (2020a). *Calidad de vida*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>

Westreicher, G. (2020b). *Gestión*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

### Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>	<p><b>VARIABLE UNO:</b> Gestión Municipal <b>DIMENSIONES:</b> D1: Servicio Municipal D2: Desarrollo Local D3: Competencia Municipal <b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Satisface necesidades para el mejoramiento de la gestión.</li> <li>Mejora los servicios para el logro de objetivos.</li> <li>Genera políticas institucionales para el bienestar de la población.</li> <li>Genera políticas económicas para el bienestar de la población.</li> <li>Genera políticas sociales para el bienestar de la población.</li> <li>Demuestra un régimen de autonomía para el mejoramiento de su gobierno.</li> <li>Ejerce responsabilidad de sus funciones para el mejoramiento de su gobierno.</li> </ul>	<p><b>METODO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Método Universal: Método Científico</li> <li>Método General: hipotético-deductivo</li> <li>Método Especifico: histórico, comparativo y estadístico</li> </ul> <p><b>TIPO:</b> Basica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     O1 -- r --&gt; O2     M --&gt; O2   </pre> <p>Dónde: M = Muestra O<sub>1</sub> = Gestión Municipal O<sub>2</sub> = Calidad de Vida R = Relación de las variables</p> <p><b>POBLACION:</b> 48 administrativos</p> <p><b>MUESTRA:</b> 48 administrativos</p> <p><b>TECNICA E INSTRUMENTO:</b> Encuesta y Cuestionario</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b></p> <p>P.E.1.- ¿Qué relación existe entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>O.E.1.- Establecer la relación que existe entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <p>H.E.1.- Existe una relación significativa entre el Servicio Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>	<p><b>VARIABLE DOS:</b> Calidad de Vida <b>DIMENSIONES:</b> D1: Aspecto físico D2: Aspecto Mental D3: Aspecto espiritual D4: Aspecto social <b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica cualidades del personal para la realización de sus funciones.</li> <li>Cuida el bienestar físico para que cuide a su personal.</li> <li>Cuida el bienestar emocional para el desarrollo del personal.</li> <li>Genera confianza para una buena comunicación.</li> <li>Desarrolla valores para una buena convivencia.</li> <li>Identifica las virtudes para un buen trabajo</li> <li>Demuestra empatía para que mejore las relaciones.</li> <li>Respeto sus costumbres para que mejore el clima.</li> </ul>	
<p>P.E.2.- ¿Qué relación existe entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?</p>	<p>O.E.2.- Establecer la relación que existe entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>	<p>H.E.2.- Existe una relación significativa entre el Desarrollo Local y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>		
<p>P.E.3.- ¿Qué relación existe entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021?</p>	<p>O.E.3.- Establecer la relación que existe entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>	<p>H.E.3.- Existe una relación significativa entre la Competencia Municipal y la Calidad de Vida del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021.</p>		

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE</b>  <b>Gestión Municipal</b>	Huaynate (2017) “gestión efectiva de los <u>servicios municipales</u> , estableciéndose compromisos con el <u>desarrollo local</u> , insertando capacidades en el proceso de <u>competencia municipal</u> , formulando procesos transparentes y eficientes de gestión financiera y presupuestaria”. (p.23)	Es el manejo efectivo de los <u>servicios municipales</u> , en donde la <u>competencia municipal</u> injiere en la gestión presupuestaria y financiera, para lograr el <u>desarrollo local</u> .	<b>D1: Servicio Municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Satisface necesidades para el mejoramiento de la gestión.</li> <li>· Mejora los servicios para el logro de objetivos.</li> </ul>	ORDINAL
			<b>D2: Desarrollo Local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Genera políticas institucionales para el bienestar de la población</li> <li>· Genera políticas económicas para el bienestar de la población</li> <li>· Genera políticas sociales para el bienestar de la población</li> </ul>	
			<b>D3: Competencia Municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Demuestra un régimen de autonomía para el mejoramiento de su gobierno</li> <li>· Ejerce responsabilidad de sus funciones para el mejoramiento de su gobierno</li> </ul>	
<b>VARIABLE</b>  <b>Calidad de Vida</b>	Huanca (2019) “Percepción de bienestar subjetivo relacionado al <u>aspecto físico, mental, espiritual y social</u> del individuo, formulada y evaluada desde un contexto cultural y sistema de sus valores aprendidos y vinculados a satisfacer sus necesidades relativas a objetivos, expectativas, patrones y preocupaciones”. (p.73)	Es la percepción propia de las personas, respecto a su <u>aspecto físico, mental, espiritual y social</u> , en donde la prioridad es la satisfacción de sus necesidades.	<b>D1: Aspecto Físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Identifica cualidades del personal para la realización de sus funciones.</li> <li>· Cuida el bienestar físico para que cuide a su personal.</li> </ul>	ORDINAL
			<b>D2: Aspecto Mental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cuida el bienestar emocional para el desarrollo del personal.</li> <li>· Genera confianza para una buena comunicación.</li> </ul>	
			<b>D3: Aspecto Espiritual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrolla valores para una buena convivencia.</li> <li>· Identifica las virtudes para un buen trabajo</li> </ul>	
			<b>D4: Aspecto Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Demuestra empatía para que mejore las relaciones.</li> <li>· Respeta sus costumbres para que mejore el clima.</li> </ul>	

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA VALORATIVA	
“Gestión Municipal”	D1: Servicio Municipal	Satisface necesidades para el mejoramiento de la gestión.	1. Considera que en la municipalidad se satisface las necesidades del personal para el mejoramiento de la gestión 2. Considera que en la municipalidad cumple sus expectativas como trabajador que le permita desarrollarse laboralmente	Totalmente de acuerdo (5)	
		Mejora los servicios para el logro de objetivos.	3. Considera que en la municipalidad se mejora los servicios que ofrece el personal para el logro de objetivo.	De acuerdo (4)	
	D2: Desarrollo Local	Genera políticas institucionales para el bienestar de la población	4. Considera que en la municipalidad se genere políticas institucionales para el bienestar de la población 5. Considera que exista políticas de trabajo bien definidas que se implementen en el personal administrativo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
		Genera políticas económicas para el bienestar de la población	6. Considera que en la municipalidad se genere políticas económicas para el bienestar de la población 7. Considera que exista políticas económicas bien definidas en beneficio del personal administrativo		
		Genera políticas sociales para el bienestar de la población	8. Considera que en la municipalidad se genere políticas sociales para el bienestar de la población 9. Considera que en la municipalidad se genere políticas de apoyo social en beneficio del personal administrativo		
	D3: Competencia Municipal	Demuestra un régimen de autonomía para el mejoramiento de su gobierno	10. Considera que en la municipalidad se demuestra un régimen de autonomía para el mejoramiento de su gobierno 11. Considera que las autoridades del municipio demuestran autonomía en las decisiones que adoptan	En desacuerdo (2)	
		Ejerce responsabilidad de sus funciones para el mejoramiento de su gobierno	12. Considera que en la municipalidad se ejerce responsabilidad de sus funciones para el mejoramiento de su gobierno 13. Considera que las autoridades hayan asumido sus responsabilidades ante la realización de sus funciones	Totalmente en desacuerdo (1)	
	“Calidad de Vida”	D1: Aspecto Físico	Identifica cualidades del personal para la realización de sus funciones.	14. Considera que en la municipalidad se identifique las cualidades del personal para la realización de sus funciones 15. Considera que en la municipalidad fortalezcan las cualidades del personal para el mejoramiento de su trabajo	Totalmente de acuerdo (5)
			Cuida el bienestar físico para su desarrollo	16. Considera que en la municipalidad se cuida el bienestar físico del personal para su desarrollo 17. Considera que existan ambientes adecuados donde desarrollen sus actividades el personal para el cuidado de su bienestar físico	De acuerdo (4)
D2: Aspecto Mental		Cuida el bienestar emocional para su desarrollo.	18. Considera que en la municipalidad se cuida el bienestar emocional del personal para su desarrollo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
		Genera confianza para una buena comunicación.	19. Considera que en la municipalidad se genera confianza para una buena comunicación en el personal 20. Considera que exista una buena comunicación entre autoridades y personal administrativo		
D3: Aspecto Espiritual		Desarrolla valores para una buena convivencia.	21. Considera que en la municipalidad se desarrolla valores en el personal para una buena convivencia 22. Considera que el trabajo que se realiza en la municipalidad es respetando los valores y la ética profesional	En desacuerdo (2)	
		Identifica las virtudes para un buen trabajo	23. Considera que en la municipalidad se identifica las virtudes del personal para un buen trabajo		
D4: Aspecto Social		Demuestra empatía para que mejore las relaciones.	24. Considera que en la municipalidad se demuestra empatía con los trabajadores para que se mejore las relaciones	Totalmente en desacuerdo (1)	
		Respeto sus costumbres para que mejore el clima	25. Considera que en la municipalidad se respeta las costumbre del personal para que mejore el clima laboral 26. Considera que exista un respeto entre los trabajadores sin distinguir su origen, raza o nacionalidad.		

**Anexo 4: Instrumento de Investigación**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**CUESTIONARIO**

“Gestión Municipal y Calidad de Vida del Personal Administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2021”

DATOS GENERALES	
<b>Lugar de encuesta:</b> ..... <b>Fecha de encuesta:</b> ..... <b>Edad:</b> .....	<b>Sexo:</b> <b>Masculino</b> <b>Femenino</b>

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos se exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

- |                             |                  |                                   |               |                          |
|-----------------------------|------------------|-----------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo | 2. En Desacuerdo | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4. De acuerdo | 5. Totalmente de acuerdo |
|-----------------------------|------------------|-----------------------------------|---------------|--------------------------|

**PARTE I: GESTIÓN MUNICIPAL**

DIMENSION/ITEMS	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: SERVICIO MUNICIPAL</b>					
1. Considera que en la municipalidad se satisface las necesidades del personal para el mejoramiento de la gestión					
2. Considera que en la municipalidad cumple sus expectativas como trabajador que le permita desarrollarse laboralmente					
3. Considera que en la municipalidad se mejora los servicios que ofrece el personal para el logro de objetivo.					
<b>DIMENSION: DESARROLLO LOCAL</b>					
4. Considera que en la municipalidad se genere políticas institucionales para el bienestar de la población					
5. Considera que existan políticas de trabajo bien definidas que se implementen en el personal administrativo					
6. Considera que en la municipalidad se genere políticas económicas para el bienestar de la población					
7. Considera que existan políticas económicas bien definidas en beneficio del personal administrativo					
8. Considera que en la municipalidad se genere políticas sociales para el bienestar de la población					
9. Considera que en la municipalidad se genere políticas de apoyo social en beneficio del personal administrativo					



<b>DIMENSION: COMPETENCIA MUNICIPAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. Considera que en la municipalidad se demuestra un régimen de autonomía para el mejoramiento de su gobierno					
11. Considera que las autoridades del municipio demuestran autonomía en las decisiones que adoptan					
12. Considera que en la municipalidad se ejerce responsabilidad de sus funciones para el mejoramiento de su gobierno					
13. Considera que las autoridades hayan asumido sus responsabilidades ante la realización de sus funciones					

## **PARTE II: CALIDAD DE VIDA**

<b>DIMENSION: ASPECTO FÍSICO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Considera que en la municipalidad se identifique las cualidades del personal para la realización de sus funciones					
15. Considera que en la municipalidad fortalezcan las cualidades del personal para el mejoramiento de su trabajo					
16. Considera que en la municipalidad se cuide el bienestar físico del personal para su desarrollo					
17. Considera que existan ambientes adecuados donde desarrollen sus actividades el personal para el cuidado de su bienestar físico					

<b>DIMENSION: ASPECTO MENTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18. Considera que en la municipalidad se cuide el bienestar emocional del personal para su desarrollo					
19. Considera que en la municipalidad se genera confianza para una buena comunicación en el personal					
20. Considera que exista una buena comunicación entre autoridades y personal administrativo					

<b>DIMENSION: ASPECTO ESPIRITUAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. Considera que en la municipalidad se desarrolla valores en el personal para una buena convivencia					
22. Considera que el trabajo que se realiza en la municipalidad es respetando los valores y la ética profesional					
23. Considera que en la municipalidad se identifica las virtudes del personal para un buen trabajo					

<b>DIMENSION: ASPECTO SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24. Considera que en la municipalidad se demuestra empatía con los trabajadores para que se mejore las relaciones					
25. Considera que en la municipalidad se respeta las costumbres del personal para que mejore el clima laboral					
26. Considera que exista un respeto entre los trabajadores sin distinguir su origen, raza o nacionalidad.					

Muchas Gracias

## Anexo 5: Constancia de su Aplicación

### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Satipo, 13 de octubre del 2022

#### CARTA N° 062 - 2022- GM/MDPH

Señor:

**BACH. EN ADM. Y SIST. MATAMOROS ALTAMIRANO BRIGGITTE SUSY**

**BACH. EN ADM. Y SIST. SARMIENTO ALCOCER SHADY DANIELA**

**RESPONSABLES EN LA REALIZACION DE LA TESIS**

**SATIPO**

**ASUNTO : REMITO CARTA DE CONFORMIDAD DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

*Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, viendo la realización y aplicación del instrumento de investigación, a través de los ítems de estudio que tiene como finalidad medir **GESTIÓN MUNICIPAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA – 2021**, cabe señalar que el instrumento fue respondido teniendo en cuenta la escala Likert, con una puntuación que oscila de 1 a 5, donde 1-Totalmente en Desacuerdo, 2- En Desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4-De Acuerdo y 5-Totalmente De acuerdo, calificando al reactivo respecto al interés de las variables y dimensiones.*

*Sin otro en particular, me despido de usted muy cordialmente.*

*Atentamente,*



Elmer Aquino Macha  
GERENTE MUNICIPAL

**ELMER AQUINO MACHA**  
GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA

## Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento

### Confiabilidad de la Variable Gestión Municipal

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---



---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	13

---

### Confiabilidad de la Variable Calidad de Vida

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---



---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	13

---

## Validación.

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Michael Raiser Vasquez Ramirez	Jefe de la Oficina de Responsabilidad Social UPLA	Licenciado en Administracion Maestro en Administracion	Matamoros Altamirano Brigitte Susy Alcocer Shaidy Daniela

## II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %					
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100		
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																		X				
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																		X				
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																X						
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																	X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																		X				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																		X				
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																		X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X			


TOTAL PARCIAL																		4	5				
TOTAL	320 + 425 = 745																						

## III. PROMEDIO DE VALORACION

$$745/9 = 82.78$$

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra claridad en su redacción por lo que se considera que es aplicable

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
31/07/2022	44205182		977220604

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

## V. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Villanca Espiritu Ricardo Franz	Docente Universitario Universidad Peruana Los Andes	Licenciado en Administración, Magister en educación superior	Matamoras Altamirano Brigitte Susy Alcocer Shaidy Daniela

## VI. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
10. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
11. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																	X			
12. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																	X			
13. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																X				
14. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X				
15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X			
16. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																	X			
17. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																X				
18. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				


TOTAL PARCIAL																			4	5					
TOTAL	320 + 425 = 745																								

## VII. PROMEDIO DE VALORACION

$$745/9 = 82.78$$

## VIII. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra objetivo por que muestra la coherencia para ser aplicado

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
31/07/2022	70417359	 ..... MG. RICARDO FRANZ VILLANCA ESPIRITU CLAD : 14029 DOCENTE: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	950501520

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

## IX. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Torres Ruiz Franco	Docente Universitario Universidad Peruana Los Andes	Maestro en Administración: Talento Humano	Matamoros Altamirano Brigitte Susy Alcocer Shaidy Daniela

## X. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
19. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
20. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																	X			
21. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																	X			
22. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																X				
23. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X				
24. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X			
25. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																	X			
26. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																X				
27. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				




TOTAL PARCIAL														4	5			
TOTAL	320 + 425 = 745																	

XI. PROMEDIO DE VALORACION

$$745/9 = 82.78$$

XII. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento cuenta con un orden lógico en su planteamiento por lo que puede ser aplicado.

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
31/07/2022	44775480		950659139

## Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos

Ítems	Gestión Municipal														SUB TOTAL		
	1	2	3	SUB TOTAL	4	5	6	7	8	9	SUB TOTAL	10	11	12		13	SUB TOTAL
	Servicio Municipal				Desarrollo Local							Competencia Municipal					
1	3	3	3	9	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	3	13	43
2	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	14	48
3	2	3	2	7	2	3	4	2	3	4	18	3	3	1	3	10	35
4	2	3	4	9	4	3	4	4	3	3	21	4	4	2	4	14	44
5	4	3	4	11	2	3	3	2	3	2	15	4	4	5	5	18	44
6	5	3	4	12	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	1	7	33
7	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	13	40
8	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	13	46
9	3	3	3	9	4	3	3	4	3	4	21	1	1	2	2	6	36
10	4	4	3	11	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	8	37
11	3	3	3	9	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	3	13	43
12	4	4	4	12	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	3	10	37
13	3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	23	1	2	2	2	7	39
14	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	14	53
15	2	3	2	7	2	1	3	2	3	2	13	1	1	2	1	5	25
16	4	4	2	10	3	4	4	4	3	3	21	2	1	1	2	6	37
17	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	21	1	2	2	1	6	39
18	1	3	1	5	2	2	3	2	2	3	14	3	3	4	3	13	32
19	3	3	2	8	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	14	43
20	2	3	3	8	4	3	3	3	4	4	21	1	1	2	1	5	34
21	1	2	2	5	1	2	1	2	1	1	8	1	3	2	4	10	23
22	2	2	2	6	1	2	1	2	2	1	9	2	2	3	3	10	25
23	1	1	2	4	1	2	2	2	3	2	12	3	4	3	4	14	30
24	4	3	3	10	3	3	4	1	2	1	14	4	2	4	1	11	35
25	1	2	3	6	1	2	1	2	3	3	12	3	1	5	1	10	28
26	1	2	3	6	1	2	2	3	2	3	13	1	2	1	2	6	25
27	3	4	3	10	1	2	3	3	3	3	15	3	2	5	5	15	40
28	1	2	3	6	4	3	2	3	2	1	15	4	5	2	3	14	35
29	1	2	3	6	1	2	3	4	5	1	16	3	4	4	4	15	37
30	1	3	1	5	1	2	1	4	1	2	11	4	4	4	4	16	32
31	2	1	3	6	1	1	3	1	2	1	9	3	4	4	4	15	30
32	3	3	2	8	3	3	3	2	2	1	14	3	2	2	1	8	30
33	3	3	2	8	1	2	2	2	2	2	11	4	3	4	4	15	34
34	5	5	5	15	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	15	53
35	4	4	4	12	2	1	3	1	2	1	10	2	3	2	2	9	31
36	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	2	13	40
37	5	2	4	11	2	3	3	4	2	1	15	3	4	4	4	15	41
38	4	4	3	11	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	15	48

39	3	2	4	9	2	1	3	4	5	3	18	4	4	4	4	16	43
40	4	3	4	11	4	2	4	4	4	3	21	2	2	2	2	8	40
41	1	2	3	6	3	2	2	2	2	1	12	1	1	1	1	4	22
42	3	2	3	8	1	2	3	2	4	3	15	1	1	1	1	4	27
43	2	3	2	7	1	2	2	3	3	4	15	2	3	3	3	11	33
44	2	3	2	7	1	1	2	2	3	2	11	2	2	4	3	11	29
45	1	2	3	6	1	1	2	3	2	3	12	4	2	4	4	14	32
46	3	4	3	10	2	3	3	3	3	4	18	3	3	2	2	10	38
47	2	3	2	7	1	2	3	4	3	2	15	4	3	1	3	11	33
48	2	3	3	8	2	2	3	3	4	5	19	3	4	3	3	13	40

Ítems	Calidad de Vida																	TOTAL
	1	1	1	1	SUB TOTAL	18	19	20	SUB TOTAL	21	22	23	SUB TOTAL	2	2	2	SUB TOTAL	
	4	5	6	7		Aspecto Mental				Aspecto Espiritual				Aspecto Social				
Sujetos	Aspecto Físico				SUB TOTAL	Aspecto Mental			SUB TOTAL	Aspecto Espiritual			SUB TOTAL	Aspecto Social			SUB TOTAL	TOTAL
1	4	5	4	4		17	3	2		2	7	1		1	2	4		
2	4	4	5	4	17	5	3	5	13	1	2	3	6	1	1	2	4	40
3	4	4	5	4	17	1	2	3	6	4	1	2	7	3	2	2	7	37
4	4	4	4	2	14	4	4	3	11	2	3	4	9	4	4	3	11	45
5	4	4	4	2	14	3	3	2	8	1	2	1	4	2	2	3	7	33
6	4	4	5	4	17	3	4	3	10	4	3	2	9	1	3	2	6	42
7	4	4	4	3	15	2	2	3	7	4	4	4	12	1	2	1	4	38
8	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	2	3	8	3	1	1	5	41
9	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	2	2	7	1	2	3	6	38
10	4	4	4	3	15	2	2	2	6	3	2	2	7	3	3	3	9	37
11	4	4	3	3	14	4	4	4	12	1	2	3	6	5	5	5	15	47
12	4	4	4	4	16	3	3	2	8	1	3	1	5	4	4	5	13	42
13	4	4	3	3	14	2	2	2	6	4	4	3	11	4	4	2	10	41
14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	2	2	3	7	4	4	4	12	46
15	4	4	3	4	15	2	2	2	6	4	4	5	13	4	4	5	13	47
16	4	4	4	4	16	3	3	3	9	5	5	5	15	4	4	4	12	52
17	4	4	4	5	17	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	3	11	50
18	4	4	4	4	16	2	2	1	5	3	3	3	9	4	4	5	13	43
19	2	3	2	2	9	4	4	3	11	3	4	5	12	4	4	4	12	44
20	4	4	4	4	16	2	3	3	8	2	3	2	7	4	4	4	12	43
21	4	4	5	4	17	2	2	1	5	2	3	4	9	3	2	1	6	37
22	3	2	2	2	9	3	2	2	7	1	2	2	5	2	2	1	5	26
23	4	4	5	4	17	1	3	5	9	1	3	2	6	4	3	4	11	43
24	4	4	5	4	17	1	4	1	6	4	3	3	10	1	1	5	7	40
25	4	4	4	5	17	3	3	2	8	1	1	1	3	3	3	4	10	38
26	3	2	2	2	9	4	3	2	9	2	2	3	7	2	2	5	9	34
27	3	4	4	4	15	2	3	3	8	2	3	2	7	4	4	3	11	41

28	4	4	4	4	16	2	3	3	8	3	2	2	7	2	1	3	6	37
29	4	4	2	2	12	1	2	1	4	2	2	3	7	4	1	2	7	30
30	4	4	4	4	16	1	2	2	5	3	2	3	8	1	2	1	4	33
31	4	4	4	4	16	2	1	3	6	2	1	1	4	1	1	1	3	29
32	4	4	4	4	16	2	3	4	9	2	1	2	5	4	4	4	12	42
33	4	2	4	3	13	3	2	1	6	2	2	3	7	4	1	2	7	33
34	2	4	4	4	14	4	3	5	12	2	3	3	8	4	1	1	6	40
35	3	2	2	2	9	2	4	2	8	4	4	3	11	3	1	2	6	34
36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	51
37	2	2	2	2	8	2	3	3	8	4	5	5	14	3	3	3	9	39
38	4	4	4	4	16	4	3	3	10	5	3	4	12	4	4	4	12	50
39	4	4	4	4	16	2	4	2	8	3	2	2	7	4	3	4	11	42
40	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	2	4	9	4	3	4	11	48
41	4	4	4	4	16	2	3	2	7	3	2	4	9	2	1	2	5	37
42	4	4	4	4	16	1	2	4	7	1	2	3	6	3	1	1	5	34
43	4	4	4	4	16	2	3	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12	42
44	4	3	2	2	11	1	2	3	6	1	2	4	7	4	4	4	12	36
45	2	2	4	2	10	1	3	3	7	2	3	2	7	1	1	1	3	27
46	4	4	2	2	12	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	4	10	43
47	4	3	4	4	15	2	3	3	8	4	4	4	12	3	3	4	10	45
48	4	3	2	2	11	1	2	3	6	4	3	4	11	4	4	4	12	40

**Anexo 8: Consentimiento Informado**

Señor Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa

Yo, Matamoros Altamirano Brigitte Susy identificada con código N° H15234B y Sarmiento Alcocer Shaidy Daniela con código N° J04596H, alumnos de la carrera profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes

Ante Usted con el debido Respeto:

Que con la finalidad de cumplir con nuestros objetivos profesionales y para poder aportar con conocimientos en el área de la administración solicitamos el permiso para el desarrollo de la tesis titulada: **“GESTIÓN MUNICIPAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA – 2021”**, con ello aportaremos a la entidad que usted dignamente representa con muchas mejoras, mencionando que todos los resultados que se obtendrán de la investigación se harán llegar de manera coordinada a su despacho para las mejores decisiones que pueda adoptar en beneficio de la organización.

---

BRIGGITTE SUSY MATAMOROS ALTAMIRANO  
H15234B

---

SHAIKY DANIELA SARMIENTO  
ALCOCER J04596H

**Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento**











