

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



TESIS

**Gestión Municipal y Productividad de los Trabajadores en la
Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020**

- Para optar** : El Título Profesional de Licenciada en
Administración
- Autor (es)** : YARANGA ORE, CRIS
: MENDOZA CARDENAS, CHRISTA FILOMENA
- Asesor** : Dr. Fredy Jesus Lopez Quilca
- Línea de investigación
Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
- Fecha de Inicio y
Culminación** : Del 07/10/2021 al 06/10/2022

**Huancayo – Perú
2024**

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**“Gestión Municipal y Productividad de los trabajadores en la Municipalidad
Distrital de Quichuay, Huancayo 2020”**

PRESENTADO POR:

**BACH. CRIS YARANGA ORE
BACH. CHRISTA FILOMENA MENDOZA CARDENAS**

PARA OPTAR EL TITULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : Dr. Wilber Vásquez Vásquez

PRIMER MIEMBRO : Mg. Asalia Elizabeth Castillo Galvan

SEGUNDO MIEMBRO : Mg. Roció Mirella Gutarra Elías

TERCER MIEMBRO : Mg. Michael Raiser Vásquez Ramírez

Huancayo, de de 2024

Asesor

Dr. Fredy Jesus Lopez Quilca

Dedicatoria

A nuestros hijos Aryan y Marco quienes son nuestra fuerza y motivo para no rendirnos y lograr nuestros objetivos en nuestra carrera profesional, al habernos brindado la seguridad y confianza de luchar por nuestros propios sueños. Y a los amigos verdaderos que supieron estar con nosotros compartiendo sus experiencias en la elaboración de tesis, todos estos años que significaron estar dentro y fuera de las aulas universitarios.

Cris y Christa

Agradecimiento

Nuestra eterna gratitud, a todos los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables – UPLA., con quienes compartimos en las aulas universitarias, por habernos impartido todas las enseñanzas; que hoy en día son el principal soporte de nuestro desenvolvimiento profesional.

De igual manera, en esta maravillosa fase de nuestras vidas, queremos dar gratitud y reconocimiento a nuestros revisores por haber sido la guía que direccionó todos nuestros esfuerzos para culminar nuestra tesis, pronto a sustentarse.

Las autoras

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0114 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

GESTIÓN MUNICIPAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAY, HUANCAYO 2020

Con la siguiente información:

Con Autor (es) : **BACH. MENDOZA CARDENAS CHRISTA
FILOMENABACH. YARANGA ORE CRIS**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor (a) : **DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS**

Fue analizado con fecha **14/11/2023**; con **108 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **14** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

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



Huancayo, 14 Noviembre de 2023.

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Contenido.....	vi
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de figuras	xii
Resumen.....	xiii
Abstrac	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Delimitación del problema.....	19
1.2.1 Delimitación Espacial	19
1.2.2 Delimitación Temporal	19
1.2.3 Delimitación Conceptual o temática	20
1.3 Formulación del problema	20
1.3.1 Problema General.....	20

1.3.2 Problemas Específicos	20
1.4 Justificación de la Investigación	20
1.4.1 Justificación Social	20
1.4.2 Justificación Teórica	21
1.4.3. Justificación Metodológica	21
1.5 Objetivos de la Investigación.....	21
1.5.1 Objetivo General.....	21
1.5.2 Objetivos Específicos.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes del estudio.....	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	22
2.1.2 Antecedentes nacionales	25
2.2 Bases teóricas o científicas:	28
2.2.1 Gestión Municipal.....	28
2.2.2 Productividad	37
2.3 Marco Conceptual.....	42
CAPÍTULO III.....	44
HIPÓTESIS.....	44
3.1 Hipótesis General:.....	44
3.2. Hipótesis Específicas:	44

3.3 Variables de la Investigación y operacionalización:	44
3.3.1 Definición conceptual	44
3.3.2 Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO IV	47
METODOLOGÍA	47
4.1 Método de investigación	47
4.1.1 Método general:	47
4.1.2 Métodos específicos:.....	47
4.2 Tipo de la investigación	47
4.3. Nivel de investigación.....	48
4.4 Diseño de la investigación	48
.....	49
4.5 Población y muestra	49
4.5.1 Población.....	49
4.5.2 Muestra	50
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
4.6.1 Técnicas de recolección de datos	52
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos	52
4.6.4 Validez del instrumento	52
4.6.5 Confiabilidad del instrumento.....	53
4.6.5 Procedimiento de recolección de datos.....	56

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	56
CAPÍTULO V.....	58
RESULTADOS.....	58
5.1 Descripción de resultados	58
5.1.1 Frecuencia de la variable gestión municipal.....	58
5.1.2. Frecuencia de la dimensión planificación.....	59
5.1.3 Frecuencia de la dimensión organización	60
5.1.4. Frecuencia de la dimensión dirección.....	61
5.1.5 Frecuencia de la dimensión control	62
5.1.8 Frecuencia de la variable productividad	63
5.1.9 Frecuencia de la dimensión eficiencia	64
5.1.11 Frecuencia de la dimensión efectividad	66
5.2 Contratación de hipótesis	67
5.2.1. Contratación de hipótesis entre gestión municipal y productividad.....	67
5.2.2 Contratación de hipótesis entre la gestión municipal y la eficiencia.....	69
5.2.3. Contratación de hipótesis entre la gestión municipal y la eficacia.....	70
5.2.4. Contratación de hipótesis entre la gestión municipal y la efectividad	72
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	81

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	83
ANEXOS	85
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	88
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	90
Anexo 4: Instrumento de investigación	92
Anexo 5: Ficha de validación del instrumento	94
Anexo 6: Confiabilidad del instrumento.....	100
Anexo 7: Base de procesamiento de datos.....	101
Anexo 8: Consentimiento informado.....	102
Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento.....	104

Contenido de tablas

Tabla 1 Crecimiento a nivel de producción en diferentes países	17
Tabla 3 Población- funcionarios y servidores públicos 2020.	49
Tabla 4 Muestra de la Municipalidad distrital de Quichuay, 2020:	50
Tabla 7 Baremo de Interpretación.....	53
Tabla 8 Estadístico de fiabilidad de la gestión municipal	54
Tabla 9 Estadísticos de fiabilidad	55
Tabla 10 Variable gestión municipal.....	58
Tabla 11 Dimensión planificación	59
Tabla 12 Dimensión organización	60
Tabla 13 Dimensión dirección	61
Tabla 14 Dimensión control.....	62
Tabla 15 Variable productividad.....	63
Tabla 16 Dimensión eficiencia.....	64
Tabla 17 Dimensión eficacia.....	65
Tabla 18 Dimensión efectividad	66
Tabla 19 Escala según la interpretación de Veliz.....	67
Tabla 20 Estadístico de prueba entre gestión municipal y productividad.....	68
Tabla 21 Calculo Estadístico de prueba entre gestión municipal y eficiencia	69
Tabla 22 Estadístico de prueba entre gestión municipal y la eficacia.....	71
Tabla 23 Estadístico de prueba entre gestión municipal y la eficacia.....	72

Contenido de figuras

Figura 1 Variable gestión municipal.....	58
Figura 2 Dimensión planificación.....	59
Figura 3 Dimensión organización.....	60
Figura 4 Dimensión dirección.....	61
Figura 5 Dimensión control	62
Figura 6 Variable productividad	63
Figura 7 Dimensión eficiencia	64
Figura 8 Dimensión eficacia	65
Figura 9 Dimensión efectividad.....	66
Figura 10 Variable gestión municipal y productividad.....	68
Figura 11 Hipótesis específica: gestión municipal y eficiencia.....	69
Figura 12 La gestión municipal y la eficacia	71
Figura 13 La gestión municipal y la efectividad.....	72

Resumen

La investigación fue titulada “Gestión Municipal y Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020” donde se consideró el siguiente problema ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020?, y como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020, en ese sentido se planteó la hipótesis general siguiente; Existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020. Por lo que se consideró el uso del método científico (general) y a los métodos deductivo, descriptivo, y analítico; de tipo básico, con nivel correlacional y diseño no experimental, transversal; cuya población fue de 59 y la muestra de estudio se representó por 17 funcionarios y servidores públicos; quienes llenaron los cuestionarios del acopio de datos, sobre el cual se realizó el análisis y procesamiento de datos; mediante el uso del Excel y el SPSS v. 24, del cual se concluyó: que la Gestión Municipal mantiene relación directa con la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020; debido a que el Rho Spearman hallado fue 0.717., con 5% de probabilidad de error; por lo que se rechazó (H_0) y se aceptó la (H_1). y se recomendó mantener un flujo adecuado de liderazgo y comunicación asertiva entre todos los funcionarios y directivos ediles, a fin de coordinar, tomar decisiones adecuadas y desarrollar estrategias para fomentar un ambiente colaborativo y el trabajo en equipo, entre los servidores municipales quienes deben usar todos los medios disponibles para ser productivos; en consideración, a que uno de los principales objetivos de la gestión municipal es incrementar la productividad laboral del personal de la municipalidad.

Palabras clave: Gestión municipal y Productividad laboral.

Abstrac

The research was entitled "Municipal Management and Productivity of Workers in the District Municipality of Quichuay – Huancayo, 2020" where the following problem was considered: What relationship exists between municipal management and worker productivity in the district municipality of Quichuay – Huancayo, 2020?, and as a general objective: Determine the relationship between municipal management and the productivity of workers in the district municipality of Quichuay – Huancayo, 2020, in that sense the following general hypothesis was proposed; There is a direct and significant relationship between municipal management and worker productivity in the district municipality of Quichuay – Huancayo, 2020. Therefore, the use of the scientific method (general) and the deductive, descriptive, and analytical methods were considered; of basic type, with correlational level and non-experimental, transversal design; whose population and study sample was represented by 17 officials and public servants; who completed the questionnaires of the data collection, on which the analysis and processing of data was carried out; through the use of Excel and SPSS v. 24, from which it was concluded: that Municipal Management maintains a direct relationship with the productivity of workers in the district municipality of Quichuay of the Province of Huancayo in the year 2020; because the Rho Spearman found was 0.717., with 5% probability of error; so it was rejected (H0) and accepted (H1). and it was recommended to maintain an adequate flow of leadership and assertive communication among all officials and municipal managers, in order to coordinate, make appropriate decisions and develop strategies to promote a collaborative environment and teamwork, among municipal servants who must use all available means to be productive; In consideration, one of the main objectives of municipal management is to increase the labor productivity of the staff of the municipality.

Keywords: Municipal management and labor productivity.

Introducción

La investigación titulada “*Gestión Municipal y Productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020*”; fue desarrollada debido al problema que presenta la entidad pública la cual se basa fundamentalmente en la nueva gestión, que por parte de la población es considerada deficiente, porque mediante su señor alcalde que tiene dos años en el poder y que forma parte del Concejo Municipal, quienes gestionan con autonomía, estando a su cargo la prestación de servicios públicos locales, seguridad y desarrollo integral, sostenible y armónico, y debiendo cumplir sus funciones con mayor eficiencia y eficacia, no lo hacen porque de acuerdo a los índices estadísticos de la INEI donde demuestra que la mitad de la población, califica como mala la gestión de parte de estos funcionarios públicos que gobiernan actualmente. Previo análisis se pudo ver que las causas posibles al problema es el poco conocimiento que tienen sus funcionarios respecto a la gestión municipal pero también lleva a pensar que se aplica de manera deficiente el proceso administrativo y que no permite lograr mejores niveles de productividad de los trabajadores, por lo que en nuestra condición de investigadoras del tema se formuló el problema general y los problemas específicos de la investigación a fin de generar las alternativas que mejoren dicha problemática.

Por lo que se consideró al uso del método científico (general) y a los métodos deductivo, descriptivo, y analítico; de tipo básico, con nivel correlacional y diseño no experimental, transversal; cuya muestra de estudio se representó por 17 funcionarios y servidores públicos ediles de la municipalidad distrital de Quichuay de la provincia de Huancayo, del año 2020; quienes llenaron los cuestionarios de acopio de datos, sobre el cual se realizó el análisis y procesamiento de datos; mediante el uso del Excel y el SPSS v. 24, con lo que se determinó la correlación de las variables de investigación.

La estructura, del trabajo de investigación se desarrolla en V capítulos; tal cual lo indica el Reglamento general de Investigación para pre grado UPLA; por lo que se distribuyó de la

manera siguiente: El primer capítulo consta del planteamiento del problema general expresado en la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre Gestión Municipal y la Productividad de los Trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo - 2020? y los objetivos de la investigación; las delimitaciones, y justificaciones; en el segundo Capítulo, se desarrolló el marco teórico, donde se tomó en cuenta los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional, así mismo las bases teóricas consideradas de diferentes teorías que respaldan las definiciones de las variables de estudios, así mismo acompañan al proyecto la Ley de Gobiernos Municipales, manuales y reglamentos de la municipalidad distrital de Quichuay; en el tercer capítulo se formuló las hipótesis y variables de estudio propuestas por las investigadoras, y la matriz de operacionalización de variables; en el cuarto capítulo, se hace mención a la metodología de investigación como la científica y métodos específicos, así mismo se utilizó el tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional y el diseño de investigación descriptivo correlacional, considerando una población de 17 personas que integran y laboran en la municipalidad; en el capítulo cinco, se presenta los resultados de la investigación, exponiendo mediante tablas de correlación, y figuras estadísticas, así como las contrastaciones de hipótesis, posteriormente la discusión de resultados, conclusiones, y recomendaciones, cerrando con las referencias bibliográficas.

Anexos: Se encuentran incluidos la matriz de consistencia, la de operacionalización de variables, del instrumento, la validación y confiabilidad de los instrumentos, los datos que fueron obtenidos en las encuestas, la solicitud de autorización para la ejecución de la investigación en la municipalidad de Quichuay, y las fotografías que fueron tomadas como evidencia de haber realizado las encuestas.

Los autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional en América latina y el Caribe se han visto avances importantes a nivel de gestión municipal, principalmente en municipios provinciales quienes han logrado reducir la pobreza extrema, la mortalidad infantil, y facilitar el acceso al agua, sin embargo los procesos no son suficientes para cerrar las brechas y superar los rezagos que han caracterizado la región del Caribe, el desarrollo de las dos últimas décadas pone de manifiesto sus deficiencias en base a la educación primaria, en la reducción de mortalidad materna, en el acceso a servicios de salud, entre otros, todo esto se ve reflejado al índice de productividad que presentan muchos países por lo que se considera que para las próximos años no se llegue a cumplir con las metas respectivas.

Tabla 1
Crecimiento a nivel de producción en diferentes países

CUADRO 4 CONTRIBUCIÓN AL CRECIMIENTO DEL PRODUCTO, 2010 - 2021 (Promedio anual de crecimiento en puntos porcentuales)								
	Argentina	Brasil	México	Chile	República de Corea	España	Estados Unidos	Unión Europea (15 países)
1. Valor agregado (2)+(3)+(6)	3,0	3,1	2,6	4,6	4,4	3,5	3,0	2,2
Contribuciones de:								
2. Servicios laborales	1,4	2,4	0,4	1,4	0,7	1,8	0,7	0,5
3. Servicios de capital (4)+(5)	0,6	0,9	2,8	3,6	2,2	1,8	1,5	1,1
4. Capital TIC	0,2	0,4	0,2	0,3	0,6	0,4	0,8	0,4
5. Capital no TIC	0,4	0,5	0,5	3,3	1,7	1,4	0,8	0,7
6. Productividad total de los factores	1,0	-0,2	-0,5	-0,5	1,5	-0,2	0,7	0,6

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de datos de LA-KLEMS.

A nivel nacional según la publicación que realizó Milagros Sánchez, en el diario Gestión en noviembre 2021, hace referencia que la mala gestión en diferentes municipios distritales del

Perú, se da debido a las muchas municipalidades que existen dentro del territorio peruano ya que es considerado más de lo que el Perú puede soportar, porque casi el 50% solo cuentan con 5,000 habitantes, se sabe que la gestión municipal es ejercida mediante la aplicación de normas de forma constitucional el cual es ejercido por la administración pública, el cual es considerado burocrático por las labores que ejerce, por consiguiente estas labores y funciones desempeñadas tan arduamente cambian en cada gobierno y se genera un retroceso cuando las políticas son cambiadas por los gobernantes, lo cual perjudica el avance de cada distrito. Ya que cada grupo elegido va con sus propios estilos y estrategias de gobierno, que genera, finalmente una baja eficiencia y eficacia en los procesos de gestión, llegan a perjudicar directamente a los usuarios, por lo que el autor considera que se debe suspender la creación de nuevos distritos y provincias, por el contrario incentivar que municipalidades continuas se asocien y formen un régimen administrativo común. Evitando así malas gestiones de parte de los funcionarios públicos.

A nivel local y enfocándonos en la municipalidad distrital de Quichuay, de la Provincia de Huancayo, del departamento de Junín, ubicada a una altura de 3401msnm., con una población proyectada de 1,790 habitantes al 2019, dicha municipalidad en los últimos años no ha generado ningún avance dentro del distrito de Quichuay, por el contrario todo el distrito presenta deterioro en las calles y en los servicios que brinda, como por ejemplo se ven calles en mal estado, obras inconclusas, servicios de salud en las postas deficientes que no cuentan con medicamentos, parques abandonados en su totalidad, entre otros, sin embargo para el periodo actual se tenía propuesto muchos avances que hasta la fecha no han dado inicio. Lo cual está generando perjuicio a toda la población porque consideran que en lugar de avanzar están yendo en retroceso, haciendo que muchos de los habitantes migren a otros lugares.

Previo análisis de lo anterior, se tiene como causas posibles al poco conocimiento que tienen sus funcionarios respecto a la gestión municipal pero también lleva a pensar que se aplica de manera deficiente el proceso administrativo y que no permite lograr mejores niveles de productividad de los trabajadores, ni crecimiento poblacional dentro de todo el distrito de Quichuay.

Las consecuencias de la problemática se vienen reflejando en la insatisfacción del público usuario que diariamente asiste a la municipalidad por diferentes motivos sobre el cual cuestionan la calidad de personal y los servicios recibidos, además consideran que los actuales funcionarios no desempeñan su labor de la forma correcta, lo que podría llevar a que la población se una y pida el abandono del cargo de los funcionarios públicos perjudicando así a muchos otros trabajadores.

Por lo tanto, se considera que la buena gestión municipal va a lograr que se genere productividad dentro del municipio de Quichuay, es por ello que el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en el distrito de Quichuay, provincia de Huancayo, departamento de Junín, para cuyo efecto se tomó en cuenta la participación de los colaboradores de esta municipalidad.

1.2.2 Delimitación Temporal

Se realizó un análisis del manejo de la gestión municipal, desde el momento en el que se inició la investigación y se determinó el problema para la investigación, es decir a

partir del mes de marzo del 2020 a diciembre del 2021, etapa en el que se desarrolló la investigación.

1.2.3 Delimitación Conceptual o temática

Se desarrolló el estudio, bajo el dominio teórico de las categorías, sub categorías e indicadores relacionados a cada variable de estudio:

Primera variable: Gestión municipal: planificación, organización, dirección y control.

Segunda variable: Productividad: eficiencia, eficacia, efectividad.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020?

1.3.2 Problemas Específicos

1. ¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020?
2. ¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020?
3. ¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020?

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Social

El beneficio que brindara la investigación será para la población ya que son las personas el foco principal de cada gobierno y considerando que con una adecuada gestión municipal se lograra la realización y crecimiento de la población mejorando las funciones

que desempeñan los trabajadores y mejorando todo lo concerniente a nuevas obras ya sea en sector salud, calidad de vida entre otros.

1.4.2 Justificación Teórica

La teoría plasmada dentro de la investigación esta obtenida de información relevante sobre la gestión municipal y la productividad, el cual ayuda a respaldar toda información de fuente importante el cual ayuda a generar mayor entendimiento logrando llenar el vacío del conocimiento.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se considera dentro de esta justificación todos los procedimientos de métodos científicos que se han utilizado en la investigación, utilizando instrumentos formulados por los investigadores, útiles en la recolección de información, así mismo en el análisis de los resultados obtenidos.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Comprobar la relación de la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020.
2. Establecer la relación entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020.
3. Evidenciar la relación entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Quichuay, Huancayo 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Se encuentran adjuntos investigaciones elaboradas por otros autores los cuales enmarcan la misma línea de investigación y presentan las variables de estudio y en algunos casos solo una variable.

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Parada, M. & Rodríguez, D., 2018). Quien elaboro la investigación denominada Sistema de gestión de la productividad del sector servicio en el municipio de Cristóbal del Estado de Tachira en Venezuela quien tuvo como finalidad diseñar un sistema de medición para mejorar la productividad dirigido en la calidad del servicio, para ello empleo el método de enfoque cuantitativo , descriptivo y correlacional, utilizando el cuestionario como el instrumento que le ayudo a recolectar la información necesaria para lograr su objetivo, dando lugar a determinar la conclusiones más relevantes, primero: Que, no todas las empresas realizan actividades en busca del mejoramiento de su productividad, lo que se infiere al obtener un 51,22% de encuestados que indican que no se evalúan los planes de mejoramiento continuo; además de que un 48.00% refiere que no se desarrollan evaluaciones para medir el desempeño; un 29, 5% no ofrecen motivación alguna, Segundo: Respecto a la calidad del servicio prestado, se muestran deficiencias al obtener un -15, 59, debido a que no se responde adecuadamente a las expectativas de los usuarios y clientes; por lo que se determina la necesidad de motivar al personal y evaluar su desempeño y productividad. De lo mencionado se establece la necesidad de implementar un adecuado sistema de productividad, a través de la generación de la calidad del servicio, mediante ingresos, procesos y salidas del sistema; los cuales deben ser medidos por indicadores de productividad y calidad del servicio.

Goyzueta, (2016) en su tesis titulada “La gestión municipal y su incidencia en el desarrollo turístico sustentable estudio de caso: Municipio de Copacabana gestiones 2010 – 2015”, Universidad Mayor de San Andrés. Potosí – Bolivia. El objetivo principal fue, describir los actores y factores de la gestión Municipal que inciden en el desarrollo Turístico sustentable del Municipio de Copacabana. Metodológicamente fue transaccional, la muestra fue 265 encuestados que en el transcurso de la investigación aumento a 295, siendo el total de los trabajadores de la Municipalidad de Copacabana. Concluye que, sea cumplido el objetivo principal propuesto, que contribuye a las preposiciones de desarrollo al Turismo sustentable de la Gestión de la Municipalidad de Copacabana; se lograron identificar los efectos y las causas que generan la operatividad municipal, control social y gestión estratégica. También, se evaluó a los funcionarios públicos que forman parte de la gestión, los resultados que obtuvieron en los periodos de trabajo a nivel ambiental, político y económico. Por último, se describen las ventajas y desventajas que causan efecto en el Municipio investigado.

Bautista Fasabi, J; & Delgado Bardales, J. M. (2016). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. Cuyo objetivo central fue: Determinar la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una gestión municipal, se utilizó una investigación aplicada, no experimental, cuya población estuvo comprendida por los colaboradores administrativos ediles de Cali - Colombia. Se utilizó a la encuesta para acopiar datos, del cual se concluyó: 1. Que, algunas entidades ediles no hacen una gestión municipal eficiente por cuanto se vienen devolviendo anualmente los presupuestos destinados para el desarrollo de proyectos; 2. El personal administrativo refiere que en la coyuntura actual del COVID 19 no se han planificado actividades

pendientes a la atención de las necesidades de la población, 3. Los colaboradores manifiestan que muchos de ellos no tienen en claro sus funciones y responsabilidades que corresponde al cargo que ostentan en las entidades ediles.

(Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline, 2016). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, el cual tuvo como finalidad, medir como el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. Metodológicamente se realizó un estudio de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicado, nivel descriptivo y correlacional. Se consideró a 259 funcionarios de entidades ediles, en quienes se utilizó un cuestionario estandarizado, con los que se llegaron a concluir. Que se determinó la relación estadísticamente significativa entre las variables consideradas en la investigación: desempeño y satisfacción laboral con los funcionarios considerando al género femenino. Y respecto a las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Para Argoty, Romero y Torres (2016) en su artículo Relación de la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las municipalidades, tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables de estudio, es así que se empleó un estudio fue de diseño correlacional, no experimental. Con muestra de 23 trabajadores del municipio. Concluye que, una inteligencia emocional conlleva a mejoras elevadas en la calidad de trabajo que realiza el personal del municipio, formando equipos de trabajo y la adaptación a los nuevos modelos que se presentan en los procesos del sistema de trabajo en las entidades públicas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Para Marín y Delgado (2020) quienes desarrollaron la investigación titulada Desempeño laboral en la Gestión municipal, desarrollado para tener como finalidad lograr la identificación de características del desempeño laboral el cual va ayudar a mejorar la gestión municipal dentro del periodo 2020, para lo que se desarrolló una investigación de enfoque cualitativo, con diseño revisión sistemática, para lo que se hizo un análisis de 11 artículos científicos orientados al desempeño laboral en las gestiones municipales de nivel descriptivos, de los que se llegaron a concluir: Que, los artículos considerados para el estudio resaltan el desarrollo de las competencias y habilidades del personal edil mediante las capacitaciones desarrolladas, y a la utilización de tecnologías, y metodologías orientadas a los propósitos institucionales; 2. Que, el desempeño laboral repercute en la sostenibilidad en un ambiente de crisis económico, puesto que se requiere de condiciones laborales especiales sobre la base de condiciones y políticas públicas eficientes; 3. Que, se determinó la necesidad de desarrollar evaluaciones periódicas de desempeño laboral, para evaluar las competencias, y el desenvolvimiento ético legal para garantizar el adecuado funcionamiento edil; 4. Que, el proceso de verificación administrativa, económica y financiera requiere de funcionarios y servidores competitivos eficientes e íntegros a fin de garantizar el uso y disposición de todos los recursos públicos utilizados en el cumplimiento de sus funciones y propósitos institucionales, los cuales deben ser usados eficientemente.

Quiñonez, R. (2018), en su investigación “Gestión Administrativa y productividad laboral en el Órgano desconcentrado de Administración de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”; desarrollado para optar el grado académico de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo considerando como objetivo primordial de investigación: Determinar la relación que existe entre la “Gestión Administrativa” y la “Productividad Laboral” en el Órgano

Desconcentrado de Administración de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018. Con tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, con diseño no Experimental, utilizando la técnica de la encuesta, y al cuestionario como instrumento para acopiar data; previamente fue validado y confiabilizado con el Alfa de Cronbach obteniendo un 0.904 y 0.900, demostrando su confiabilidad para su aplicación, por lo que se llegó a concluir: Que habiendo obtenido una correlación Rho de Spearman de 0.534, se establece la relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral, vale decir que la existencia de una correlación positiva moderada, del cual el autor rechazó la hipótesis nula y termino por aceptar la hipótesis alterna; sobre la base de lo indicado por los participantes directos, vale decir que la variable 1 influye en la Productividad Laboral edil.

Mamani y Meléndez (2018) desarrollaron la investigación titulada Gestión de recursos humanos y calidad de servicio al usuario, esto desarrollado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en la ciudad de Lima, para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Administración, y lograr un avance más a su carrera en la Universidad

Mayor de San Marcos. Cuyo objetivo principal fue, Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la calidad de servicio al usuario, en la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018. Metodológicamente de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con una población conformada por usuarios de la entidad edil de chincha; y una muestra de 383 colaboradores ediles, utilizando la encuesta y el cuestionario para recoger la información de los participantes en la muestra, del cual se concluyó: 1. Se ha determinado la correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y la variable calidad de servicio en la entidad edil; de igual manera se

ha establecido el nexo entre la atención al usuario y la variable calidad de servicio, lo mismo sucede con la dimensión ordenamiento y el desarrollo con la calidad de servicio edil en la entidad estudiada.

Briceña, (2016) su estudio titulado “gestión municipal y calidad de servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016”. Trujillo – Perú. El objetivo fue, sustentar como la gestión municipal influye en la calidad de servicio en 17 municipalidades del distrito de Chungay. Metodológicamente, utilizo el diseño de investigación no experimental, tipo no correlacional, de corte transversal, con una muestra de 18 funcionarios de alto cargo. Concluye que, se da validez a la hipótesis planteada, ya que se encuentran en un nivel medio, los recursos no están optimizados, limitando la cobertura del servicio y calidad de atención. Respecto a la variable gestión municipal, tienen fortaleza en el apoyo comunal y debilidades en la gestión del recurso humano, lo que limita el desarrollo de los resultados planificados en la entidad pública. También, se observó la lenta atención en los trámites administrativos, deficiente gestión del alcantarillado y agua potable, no supervisan el mantenimiento del alumbrado público, lo que genera malestar en sus ciudadanos. De la dimensión apoyo comunal y tecnología influye en la calidad de servicio en la limpieza pública, mantenimiento zonal y seguridad socio ambiental.

Mogollón (2016), en su investigación de tesis titulada Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016; el objetivo principal fue, determinar la relación entre ambas variables. Se utilizó la metodología, diseño cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal,

hipotética deductiva, utilizando una muestra de 32 preguntas a todo el personal del hospital.

Por último, Briceño, Y. (2016), desarrollo la investigación titulada Gestión municipal y calidad de servicio, con el objetivo de demostrar el como la gestión municipal va influir sobre la calidad de servicio que es brindada por la municipalidad para el público en general. Para lo que se utilizó metodología, a una investigación de tipo aplicada, con métodos específicos deductivo, inductivo y analítico, sintético, sistémico, con una población de 18 funcionarios públicos de la entidad edil mencionada, y 05 integrantes de las juntas vecinales de la jurisdicción, cuya muestra censal se conformó con la misma cantidad de elementos de la población; concluyendo: Que, la variable Gestión municipal influye significativamente en la productividad funcional de los colaboradores y la calidad del servicio prestado por el municipio de Chugay; debido a la efectividad en el uso de recursos y cumplimiento de metas.

2.2 Bases teóricas o científicas:

2.2.1 Gestión Municipal

2.2.1.1 Definiciones:

Navarro, O. (2016). Manifiesta que la gestión municipal “es comprendida como la administración de una entidad y su manejo de los recursos asignados como los financieros, personal, logísticos, a fin de brindar a los sectores de su jurisdicción los satisfactores en consideración a sus necesidades individuales y colectivos”. (p.67).

Rojas, L. (2016). Considera que la gestión municipal “Son acciones que se desarrollan en los gobiernos locales con el propósito de conseguir mejoramientos sociales, culturales, ambientales y económicos de la jurisdicción de responsabilidad”. (p. 78)

Según Asencio (2016) en su libro gestión municipal, hace mención que este tipo de gestión es de interés para el ciudadano, ya que ello considera toda la formalización que se debe cumplir a favor de los trabajadores, justificando los trámites administrativos que tienen que cumplir para ser contratados, otorgándole así la oportunidad a los profesionales de trabajar dentro del sector público sin que esté presente prioridades en contratar a personal no calificado.

Beneficios del nuevo modelo democrático y participativo de Gestión municipal:

Rojas, L. (2016); considera que el nuevo modelo de gestión municipal trae consigo los siguientes beneficios en la gestión como:

- Descentralizar la gestión a todas sus áreas conformantes.
- Mejorar los procesos de gestión.
- Otorgar mayor responsabilidad a sus autoridades.
- Evaluación en los sistemas de integración de trabajo.
- Mejoramientos en la transmisión de la información.
- Actualización en las nuevas formas de gestión.
- Dar un buen servicio al ciudadano.

Principales funciones de la gestión municipal:

Rojas, L. (2016), refiere que la provisión de servicios, es la razón más antigua de la gestión municipal, desde la lógica administrativa de la gestión municipal. Los servicios públicos que desean su mayor atención e inmediata solución son: alcantarillado, agua, desagüe, tratamiento de aguas servidas, procesamiento de residuos sólidos, construcción de áreas verdes, seguridad ciudadana, registros de propiedad, entre otro. A los municipios distritales tienen el deber de controlar la salubridad, limpieza pública, aseo de las calles, salubridad de escuelas, hospitales, escuelas, lugares públicos, baños públicos, control y ordenanzas publicas referentes a la contaminación ambiental, control del tráfico, emisión de gases invernaderos, control de los mercados públicos, zonificación de las áreas entre otros., con el soporte y compromiso de sus recursos humanos eficientes, eficaces y efectivos. (p.57)

Gestión municipal y la gobernabilidad

Chiavenato, (2011); sostiene que la gobernabilidad es la función de gobernar, en un estado de derecho democrático, para su tranquilidad de gestión con resultados eficientes en pocos plazos. Todo depende de la persona que ocupa ese poder del estado, producto de su capacidad y conocimiento, con legítima transparencia en sus actos de gestión y alto grado de participación ciudadana. (p.76)

Ávila M & Elguera (2017) mencionan que la gobernabilidad en los años setenta, era entendida como gobierno estable, sin conflictos, entiéndase así, sin problemas con los gobernados, salvo aquellas movilizaciones ciudadanas que formaban parte de quejas sociales en pequeños sectores que fueron desentendidos u olvidados. Después, la gobernabilidad fue medida por su eficacia de gobierno para decidir, complementar y gestionar las políticas de estabilización de manera neoliberal, con bajas interferencia de la población y política. (p.126)

Gestión municipal y los planes estratégicos:

Chiavenato (2011), sostiene que los planes estratégicos son herramientas administrativas que aportan al desarrollo de su comunidad, identifica las amenazas que se presentan con mayor frecuencia y las fortalezas para incrementar su capaz desarrollo. Una estrategia de gestión municipal se sustenta en el plan de desarrollo Concertado (PDC), es el instrumento unificado de los esfuerzos sociales, económicos y políticos, forma parte conductora de la gestión municipal para un trabajo sostenible. Dirigiendo sus acciones y decisiones en los ejecutivos y autoridades del municipio.

Las prioridades de toda gestión, son los objetivos planteados anualmente por la municipalidad, todo ello forma como parte garante del desarrollo socio sostenible por el bien de los ciudadanos. (p.193)

Instrumentos administrativos de una gestión

Rojas, L. (2016, p. 98-108), considera que los instrumentos administrativos de gestión, son los que plantean modelo de acciones de desarrollo institucional, fortalecimiento, desarrollo económico, transparencia en la institución, desarrollo humano entre otros. Dentro de los principales instrumentos tenemos:

El reglamento del consejo municipal, es muy utilizado debido a que ahí dentro se establece las competencias que le corresponde bajo ley. Su importancia de este documento es que regula a la organización y su funcionamiento de la Municipalidad, precisa las funciones y atribuciones de la ley orgánica de las municipalidades, donde se ordena a que se realice las sesiones de Consejo Municipal priorizando las necesidades a solucionar las quejas de los ciudadanos y otras de orden institucional, para generar beneficio a toda la provincia y/o distrito en el cual se esté procediendo.

El Organigrama. - Instrumento administrativo técnico que está diseñado de manera esquematizada y gráfica, como está conformada internamente la entidad municipal, está sujeta su dinamización y los sujetos que conforman del nivel gerencial hasta el operativo.

El ROF, es un manual plasmado de normas que determinan las funciones y las competencias que debe de ser cumplido por los funcionarios públicos bajo la ley organiza de las municipalidades N° 27972, esta ley aprueba el ROF, y diagnostica las funciones que los funcionarios deben de tener en cuenta para evitar que se cometan errores en la administración pública y que estos errores sean perjudiciales, manifestando las problemáticas que existe a los jefes encargados de cada área, posibles propuestas de solución y consejo para su aplicación.

- El ROF es solo una herramienta de ayuda, depende como lo gestiona el directivo que está a cargo del área.
- Quienes realicen el ROF, deben ser gente capacitada, conocedora de los procesos actuales y difusores para su fiel cumplimiento.
- Al terminar el ROF, la Municipalidad debe acogerse al plan de acción y ejecución del reglamento que deben cumplir los funcionarios públicos, lo que motiva a llevar a la reflexión para tener un mejor modo de gobernanza por parte de los funcionarios públicos, que deben de ser siempre honrados entre sí.
- Cada área de la organización debe tener su propio ROF, porque especificara sus funciones dentro de ella, integrándose al ROF institucional que si es de cumplimiento total de los funcionarios públicos.

Los que se encuentran en la alta dirección, deben obligar a poner en práctica el ROF, establece de manera clara y directa lo que se debe realizar dentro de sus labores dentro de

la institución. También, se puede replantear el manual, si se presenta algunos vacíos que están ocasionando trabas para el logro de los objetivos. Todo proceso de acción debe ser evaluado y a la vez mejorado según las circunstancias lo ameriten.

El Manual de Organización y Funciones (MOF).- Manual que detalla las funciones que los funcionarios públicos deben cumplir, los cargos a desempeñar, lineamientos de autoridad y responsables que los comprenden. Cada área de la institución de la organización está obligada a tener e implementar su propio manual de obligación y funciones. Para la elaboración de manual, se debe considerar que tan grande o pequeña es la organización, porque depende de ello las funciones que van a realizar, mientras más pequeño menos funcione y/o viceversa. Solo basta con tener un solo manual, no es necesario tener varios ya que se pueden adecuar o mejorar según las situaciones que se presenten.

El Cuadro de Asignación de Personal (CAP). - Llamado cuadro de cargos, en un documento donde prevé los cargos que se asumen en la Municipalidad, se adecua a los periodos de gestión que estarán a cargo; su cumplimiento está regida por el Reglamento de Organizaciones y Funciones, donde el punto de partida es el presupuesto anual de personal.

El Presupuesto Analítico de Personal (PAP). - Detalla el presupuesto dirigido a los haberes que deben recibir todo el personal de la entidad público; es un documento de gestión institucional, del personal contratado y nombrado, según lo establecido en la ley.

El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA). - Es un documento unificado, que representa los trámites procedimentales administrativos que se realizan en las diferentes áreas de la institución pública. Se especifica de la siguiente manera:

Importancia del TUPA.

- Se identifica los procedimientos municipales.
- Se observa los costos procedimentales
- Se determina los plazos de los procedimientos.
- Simplifica los procedimientos administrativos.
- Se manifiesta los requisitos mínimos de un procedimiento.

El Plan Operativo Institucional (POI). - Establece las características en que se desarrollan los proyectos de desarrollo de las manualidades. Su utilidad, detalla la ejecución de los proyectos que se van a realizar. Documento indispensable para toda ejecución, las tareas que lo comprenden, unidad de medida, requerimiento de los costos totales y unitarios y el cronograma de ejecución.

El Plan Estratégico Institucional (PEI).- Es el que hace institucional durante periodos de corto y largo plazo; se toma en cuenta la visión las metas y objetivos de acciones contempladas en el plan de desarrollo concertado, los lineamientos PESEM. Dentro del marco de sus competencias, presentan las acciones institucionales que debe realizar todos los gobiernos ya sean locales o regionales, debe de estar plasmado en el plan de desarrollo según lo establece la ley Orgánica de Municipalidades N°27972.

2.2.1.2 Dimensiones de la gestión municipal

Rojas, L. (2016), menciona las siguientes dimensiones de la gestión municipal:

Planificación: indica que es la anticipación de los objetivos que se pretenden alcanzar según los plazos establecidos, conocida como previsión de los procesos administrativos (p. 82)

El mismo autor menciona que mayormente las organizaciones son improvisadas respecto a la planificación organizacional. Se basan en sus planes en las áreas administrativas, dejando de lado a las áreas operativas que son de vital importancia para la sostenibilidad activa de la empresa. Los modelos de acción de la planificación, se basan en teorías de acción futura, empezando en plantear metas y los planes de ejecución para desarrollarlos. La planeación dirige el accionar a lo que se quiere llegar, lo que se hace, cuando se hace, como se realiza y las consecuencias que se tendrá. (p.124)

Organización: es el organismo social y material de la empresa. Desde el punto social, conforman un conjunto de personas que trabajan de manera interactiva sinérgica, para el logro de los objetivos generales y específicos (p. 82)

Morales, Sánchez y Ponce de León (2016) manifiestan que, es la forma de integrar, estructurar y organizar los recursos que involucran la administración; este conjunto de medios financieros, humanos y técnicos son los que componen a una empresa. Para el logro de los objetivos se deben adecuar las condiciones específicas en el cual se encuentran (p. 84).

Dirección: Es el medio por el cual se orienta a lograr el objetivo y metas trazadas dentro del periodo (p. 81).

Es decir, que con la organización se pretende obligar a que todos los colaboradores estén comprometidos con los objetivos de la institución y se esfuercen para lograrlos.

Aquí se encuentra la necesidad que tienen las organizaciones para lograr el cumplimiento de las metas, bajo la jerarquía necesaria el cual establece el orden de las labores que se

deben de desempeñar y la forma correcta teniendo en cuenta siempre la resolución de los conflictos, empleando para ello el liderazgo en cada área el cual toma las decisiones correctas para disminuir la problemática que se enfrenta a cada paso que se da para el cumplimiento de las metas. (p. 107-108).

Control: Se afirma, que los objetivos se deben ceñir al control planeado de lo organizado y dirigido, que aseguran su resultado eficiente. Su finalidad es saber si se están cumpliendo los procesos señalados; es fundamental porque guía las actividades que debe cumplir el trabajador. (p. 131)

Este mismo autor Chiavenato (2006) considera que este proceso consiste en el monitoreo, evaluación y acompañamiento del desempeño, verifica las acciones de los colaboradores, para que sea cumpliendo de acuerdo a lo realizado. El control es la actividad que conlleva al camino correcto a lo que se tiene que hacer, ajustándose y corregir aspectos que podrían ser desfavorables en el proceso de trabajo. Además, garantiza las actividades pre diseñadas. (p. 265)

Morales, Sánchez y Ponce de León (2016, p.123) Mencionan los autores los principios que comprenden el control:

- Equilibrio. Todo grupo de trabajo se le debe dar autoridad de control.
- De los objetivos. El control no es fin sino un modo para lograr los objetivos.
- De la oportunidad. Antes de ejecutar cualquier tipo de control, se debe comunicar sobre las acciones que se realizaran, ayudaran para tomar medidas correctivas y el personal esté debidamente informado.
- De las desviaciones. Toda variación dentro del proceso de control debe ser analizado y conocer el origen que lo ocasiona, para tomar decisiones automáticas que no influyan más adelante. (p.58)

2.2.2 Productividad

2.2.2.1. Definiciones:

Mir, J. (2018), refiere que la productividad laboral está considerada como “la resultante entre tiempo utilizado y la eficiencia generada de las actividades desarrolladas, y quienes son más productivos son quienes dan más de sí, es decir, producen mayores resultados siempre que eviten distractores”. (p.69)

Callata, L. (2017), enfatiza que la productividad laboral “se caracteriza por el uso correcto de recursos en la producción de bienes y servicios de calidad y en el plazo establecido”. (p.23)

Van Der (2016) indica respecto a la productividad laboral, que el papel principal lo ocupa la fuerza el capital humano, que, a través de su experiencia y conocimiento, el trabajo que realizan, innovación y capacitación incrementan la productividad de la institución. Ello es dependiente, de la sostenibilidad económica de la empresa, por lo que es considerado como un activo fundamental, debiéndose remunerar y motivar sus resultados. La gerencia o plana organizativa debe tener cambios de actitudes a sus dirigidos, porque en el mayor de los casos son personas no recíprocas y faltas de criterio al momento de manejar personal. (p. 76)

La productividad según el modelo de motivación Vroom

Según Vroom (1964), citado por (Chiavenato, 2011) menciona, las personas aumentan su productividad bajo 3 condiciones de trabajo, estas son:

- **Objetivos personales.** Incluyen aspectos sociales como: aceptación social, segundo lugar, dinero, entre otros. Son objetivos personales que comúnmente tienen las personas.
- **Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.** Si el personal toma como principio un buen sueldo, tendrá una mejor motivación. Pero si solo lo hace por aceptación social, su productividad será mínima patrón informal en la producción laboral.
- **Percepción de su influencia en su productividad.** Si el trabajo requiere de esfuerzo físico tendrá bajos resultados; no se esforzará a su capacidad máxima, debe tener una capacitación operativa adecuada para su eficaz progreso de trabajo.

Factor humano como elemento clave en la productividad

Gutiérrez, H. (2016), considera que un buen personal capacitado, con altos grados de conocimiento y actualizado en temas circundantes a lo que se especializa, y eficaz en el logro de metas y objetivos utiliza los medios y recursos que le permiten un buen desempeño, para lograr lo que ella necesita y la empresa. Debe tener una inteligencia emocional empática, adaptándose a personas y situaciones que serán prueba de resolución de conflictos como la seguridad laboral, salud laboral, entre otros. Lo contrario a lo mencionado, produce un personal desmotivado, que no ejerce responsabilidad alguna y simplemente está pendiente de la remuneración, el aspecto intrínseco es conformista por lo que no logra resultados y sus capacidades son cada día más bajas; por ello en los últimos años los grandes gerentes especialistas y actualizados se enfocan en la motivación que es fuente de poder para el alma y autorrealización personal. (p. 89)

Características de un colaborador productivo

Van Der (2016, p. 127) considera que toda empresa pública y privada, requiere de profesionales capacitados, con enfoque de logros, que sea competitivo en un mercado cada día más exigentes, que analice el entorno micro y macro económico, tener como punto de visión el aumento de la productividad, ser eficientes, competitivo y otorga activos a la empresa. Además, se debe tomar en cuenta los siguientes principios:

- Identificación con la institución.
- Motivación.
- Ser responsable con su cargo.
- Tomar decisiones constantemente.
- Ser justo con los pagos remunerativos.
- Ser gerente eficiente y eficaz.

Participación y productividad

Van Der (2016, p.198), menciona, que todo tipo de participación dentro de la organización tiene efectos positivos y negativos en la productividad, el enfoque es en el aspecto práctico en vez de un estudio lleno de teorías que, si son importante, pero ante la práctica se convierte en algo subjetivo como base de conocimiento, el efecto que puede ocasionar al principio puede ser limitado hasta incluso negativo, todo depende de los aspectos fundamentales de la actividad económica al cual está dedicada la empresa y que opera de acorde al modelo laboral, que está diseñado para el rubro de negocio. En el mayor de los casos la participación tiene efectos positivos, según los siguientes pasos:

- Los trabajadores se desempeñan de acuerdo a sus competencias y puesto de trabajo en el cual se desarrollan.
- La comunicación y confianza son características de relaciones entre los colaboradores y directores. Darle valor a la productividad en la empresa, tiene como

significado que se desarrollara en un mundo empresarial competitivo, la empresa asume sus responsabilidades y las consecuencias son asumidas por los riesgos tomados desde un principio; las ideas innovadoras por todo los agentes partícipes deben ser tomadas en cuenta, siendo compatibles en todas las áreas de trabajo y con el fin común de resultados positivos, estimula la participación organizacional, incluyendo a 5 características que dan posicionamiento a lo que es una productividad laboral.

- La empresa reparte las utilidades económicas, que son derivadas de la productividad.
- Debe ver relación de apoyo entre los trabajadores y directivos, la participación no debe ser un sistema o mecanismo de organización, que malogre la seguridad de las áreas de labor.
- Los sistemas de trabajo garantizan que el trabajador cumpla con sus funciones establecidas mediante contrato, y que lo realicen de forma eficaz y eficiente.
- Se debe concentrar en las políticas de los Recursos Humanos, los fundamentos especializados no solo deben estar enfocados a lo teórico, lo que debe repercutir es en materia como se ha mencionado, la productividad como otros indicadores, deben tenerse en cuenta en el entorno en el que se desarrollan el concepto de empresa y persona.

Factores que miden la productividad del trabajador en el sector público

Para lograr una buena productividad siempre se debe de tener en cuenta el rendimiento laboral en este caso se encuentra la actitud funcional, el cual mide la predisposición del trabajador en cumplir sus funciones laborales, también tenemos la asistencia puntual al trabajo, esto demuestra si el trabajador se encuentra conforme con su labor o si lo hace por el cumplimiento de horas, la calidad laboral, considerado también la dedicación que se

emplea en la jornada laboral, esto va enfocado con el trabajo coordinado y en equipo el cual mide las relaciones interpersonales entre colegas y compañeros de trabajo, que en muchas ocasiones deben de trabajar de forma unida para lograr un mismo objetivo, basado también en la responsabilidad de parte de los funcionarios públicos quienes deben de ser ubicados en las áreas que les competen de acuerdo con su capacidad intelectual, ya que se considera que en ellos últimos gobiernos este tema ha sido irrelevante, el cual ha traído problemas con la productividad laboral que han transmitido los funcionarios públicos, finalmente se debe motivar a todos los trabajadores a que la labor que desempeñan sea plasmada con un espíritu de superación.

2.2.2.2 Dimensiones de la productividad

Para Van Der (2016, p. 156-162), menciona sobre las dimensiones que se deben emplear

Eficiencia. - La eficiencia está asociada con la productividad, no se debe tomar en cuenta la cantidad lo que se produce, sino la calidad que genera ese esfuerzo. Para el logro de la eficiencia, se analiza la parte interna de la organización, bajo un análisis de control riguroso, al fiel cumplimiento de bajar los costos que generan, el uso adecuado de horas trabajo y su afecta disposición.

Eficacia. - Es el valor del producto final; la cantidad y calidad deben ser equivalentes al obtener un producto final que sea de útil uso, satisface las necesidades de las personas. Del análisis de los tres componentes mencionados, cada uno mide de forma individual su nivel de productividad.

Efectividad. - Sinergia de lo propuesto y lo logrado, se evalúa el cumplimiento de los objetivos planificados. Lo importante es el resultado en el menor tiempo y realizar de

manera adecuada, se vincula netamente con la productividad al lograr mayores productos en menos tiempo.

2.3 Marco Conceptual

Gestión: La gestión dentro del sector público es aquella que se encarga generalmente de planear organizar, dirigir y controlar todas las funciones que se deben de desempeñar por parte de los trabajadores para lograr controlar los recursos.

Planeación: Es la primera etapa, para la ejecución de una labor, en donde se encuentra plasmado todas las ideas relevantes sobre las funciones que se van a desempeñar con posterioridad.

Organización: Son las decisiones tomadas en conjunto, los cuales emplean los métodos necesarios para trabajar en equipo.

Dirección: Es la forma de direccionar las funciones laborales, los cuales deben de ser encaminados para que todos los trabajadores se guíen y logren un objetivo trazado.

Control: Son los medios empleados para lograr el correcto funcionamiento para el logro de las metas y también son consideradas las pautas establecidas para el cumplimiento de las funciones laborales.

Estrategia: Es considerado un plan de salvación ante cualquier falla que se pudiera presentar, así también son los medios y herramientas necesarias para lograr que las actividades sean empleados de la forma correcta.

Productividad: Es la fuerza empleada por el capital humano, el cual debe de cumplir ciertas pautas para generar mayor beneficio a su centro de labor.

Desempeño laboral: Es la capacidad que tiene el empleado para afrontar los problemas presentes en su área de trabajo.

Rendimiento: Es el resultado obtenido ante la jornada laboral, siendo medible por la capacidad del empleado.

Proceso: Es la secuencia que se debe de seguir para lograr los objetivos trazados.

Estrategia: Son los medios y herramientas empleadas para lograr alcanzar los objetivos que se consideran inalcanzables.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020.

3.2. Hipótesis Específicas:

1. Existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad de Quichuay-Huancayo, 2020.
2. Existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad de Quichuay-Huancayo, 2020.
3. Existe relación significativa entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad de Quichuay-Huancayo, 2020.

3.3 Variables de la Investigación y operacionalización:

3.3.1 Definición conceptual

V1 = Rojas, L. (2016). Considera que la gestión municipal “Son acciones que se desarrollan en los gobiernos locales con el propósito de conseguir mejoramientos sociales, culturales, ambientales y económicos de la jurisdicción de responsabilidad”. (p. 78).

Dimensiones:

- Planificación.
- Organización.
- Dirección.
- Control.

V2 = Productividad: indica respecto a la productividad laboral, que el papel principal lo ocupa la fuerza el capital humano, que, a través de su experiencia y conocimiento, el trabajo que realizan, innovación y capacitación incrementan la productividad de la institución. Van Der (2016, p. 86).

Dimensiones:

- Eficiencia.
- Eficacia.
- Efectividad.

3.3.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1 Gestión municipal	Rojas, L. (2016). Considera que la gestión municipal “Son acciones que se desarrollan en los gobiernos locales con el propósito de conseguir mejoramientos sociales, culturales, ambientales y económicos de la jurisdicción de responsabilidad”. (p. 78).	La gestión municipal se midió con el cuestionario denominado “gestión municipal” formulado con 15 reactivos en consideración a las dimensiones planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las normativas de las acciones que realizan. • Reconocimiento de requerimientos normativos. • Prevención de posibles limitaciones 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Tipo Likert</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de instrumentos de gestión. • Conocimiento de la estructura jerárquica edil. • Conocimiento del 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento laboral por parte de los jefes. • Liderazgo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el proceso de control edil. • El control genera retroalimentación respecto al desempeño y productividad laboral del personal. 	

V.2 Productividad laboral	<p>Van Der (2016), indica respecto a la productividad laboral, que el papel principal lo ocupa la fuerza el capital humano, que, a través de su experiencia y conocimiento, el trabajo que realizan, innovación y capacitación incrementan la productividad de la institución. (p. 76).</p>	<p>La productividad se midió con el cuestionario denominado “productividad” formulado con 15 reactivos en consideración a las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad.</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones se cumplen oportunamente. • Se tienen los recursos necesarios para cumplir con las funciones encomendadas. 	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2.A veces 3.Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los medios y procedimientos usados para cumplir con las funciones. • Contribución al logro de los objetivos institucionales. • Conocimiento de 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento óptimo de metas establecidas. • Cumplimiento óptimo de objetivos establecidos al puesto. 	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

4.1.1 Método general:

Pino, R. (2018); Menciona que una investigación está enfocada en absolver todas las incógnitas con el método científico, ayudando a clasificar las relaciones entre variables que pueden o no afectar la investigación. Así mismo, se hace uso de la metodología de investigación, con el fin de facilitar la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos, (p.101).

Se ha utilizado el método científico por haber empleado teorías científicas probadas en estudios y con medios metodológicos, que ayudaran a obtener los resultados que el investigador pretende demostrar.

4.1.2 Métodos específicos:

Método deductivo: Fue utilizado porque se comparan y analizan las teorías basándose en los temas de estudio.

Método descriptivo: Fue utilizado porque describe los resultados de la investigación, en base a las evidencias obtenidas.

Método analítico: Fue utilizado porque se han disgregado de forma pretenciosa los elementos necesarios para hacer más fácil su revisión y estudio de manera individual.

4.2 Tipo de la investigación

Se utilizó la investigación de tipo básica o pura, por cuanto Pino, R. (2018); considera que este tipo de investigación se caracteriza porque el investigador “tiene la motivación de

descubrir nuevos conocimientos, y proporcionar nuevas teorías en consideración a los resultados obtenidos. (145)

Respecto al enfoque cuantitativo Pino R (2018) nos dice que este enfoque es aquel que cuanta con información cuantificable, y medible para dar lugar a los resultados y as pruebas que determinan el logro de la investigación. (p. 164)

4.3. Nivel de investigación

Se utilizó el nivel correlacional, primero por contar con dos variables de estudio y luego porque la investigación busco el nivel de relación entre las dos variables, los cuales determinaran el efecto que tiene una variable sobre la otra al ser medido y demostrara el objetivo de la investigación.

Pino, R. (2018); define el nivel correlacional como el tipo de investigación que tiene la finalidad de relacionar o asociar dos objetos demostrando sus conceptos, características, identificadas en una muestra en particular. (p. 193).

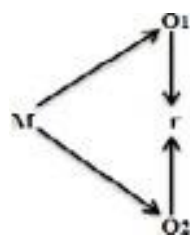
4.4 Diseño de la investigación

Se ha utilizado el diseño no experimental, de corte transversal, esto considerando que no se han manipulado ninguna de las variables estudiadas para ver su efecto de una sobre otra, bajo la recolección de información

Hernández (2014) menciona que el diseño no experimental es aquel estudio que no manipula las variables y solo se basa en la observación de los fenómenos en torno a su ambiente, siendo analizados consecuentemente” (p. 202).

De corte transversal es considerado porque existe un límite de tiempo para la recolección de información.

Esquema utilizado



Dónde:

M = Muestra

O1= La motivación.

O2= Rendimiento laboral.

r = Relación entre las variables.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

Pino, R. (2018); Explica en su libro que la población de estudio esta referido al conjunto de todos los elementos que conforman el universo, conocido como el lugar de estudio, en este caso no se disgrega ningún elemento. (p.174)

Considerando en la siguiente tabla cómo se conforma la población de la Municipalidad Distrital de Quichuay; también considerándose como población finita por ser conocido el tamaño de la población el cual consta de 59 trabajadores.

Tabla 2
Población- funcionarios y servidores públicos 2020.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAY		
N°	Áreas	Cantidad de trabajadores
1	Alcaldía	1
2	Control institucional	2
3	Procuraduría municipal	2
4	Unidad de gestión de riesgos de desastre	2
5	Gerencia municipal	2
6	Unidad de contabilidad	2
7	Unidad de tesorería	1
8	Unidad de abastecimiento	3
9	Unidad de almacén y archivos	2

10	Unidad de control patrimonial	1
11	Unidad de recursos humanos	2
12	Secretaria general	2
13	Imagen institucional	1
14	Unidad de asesoría jurídica	1
15	Unidad de planeamiento y presupuesto	1
16	Unidad de ejecución coactiva	1
17	Gerencia de desarrollo económico local	1
18	División de rentas	1
19	División de medio ambiente	1
20	División de sanidad vegetal	1
21	División de sanidad animal	1
22	Gerencia de desarrollo público y servicios sociales	3
23	División de programas sociales	3
24	División de limpieza pública y ornato	1
25	División de seguridad ciudadana	1
26	División de transportes públicos	1
27	División de registro civil	1
28	División de área técnica municipal	1
29	Gerencia de desarrollo urbano y rural	2
30	Oficina de programación multianual de inversiones	1
31	División de estudios y liquidación de obras	3
32	División de catastro urbano y rural	2
33	División de equipos y maquinaria pesada	1
34	Instituto vial provincial	1
35	Consejo municipal	3
36	Comisión de regidores	4
Total, de trabajadores		59

Fuente: Propia

4.5.2 Muestra

Pino (2018) considera que la muestra es la que está considerada como una parte importante y pequeña de la población, esto implica que la parte pequeña es la más relevante y aquella que brindara la información necesaria para lograr los resultados esperados (p.213)

Por lo que, en la investigación a realizar, se consideró la muestra no probabilístico ya que está conformado por 17 personas de todos los niveles jerárquicos de la Municipalidad.

Tabla 3
Muestra de la Municipalidad distrital de Quichuay, 2020:

Nº	DESCRIPCIÓN	CONDICIÓN	CANTIDAD
1	ALCALDE	REPRESENTANTE LEGAL	1
2	REGIDORES	CONTRATO POR LOCACIÓN	5
3	GERENTE MUNICIPAL	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
4	GERENTE DE OBRAS	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
5	ASESOR LEGAL	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
6	CONTADOR	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
7	SECRETARIA DE ALCALDIA	CONTRATO POR LOCACIÓN	2
8	SECRETARIA DE REGISTRO CIVIL	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
9	SECRETARIA DE ABASTECIMIENTO	CONTRATO POR LOCACIÓN	2
10	SECRETARIA DE TESORERÍA	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
11	SECRETARIA DE ASUNTOS SOCIALES	CONTRATO POR LOCACIÓN	1
TOTAL			17

Fuente propia.

CRITERIOS QUE INCLUYERON A LOS SUJETOS DE MUESTRA: Se encuentran todos los trabajadores que tienen cargos como funcionarios y secretarios dentro de la municipalidad ya que son considerados personas que conocen acerca de nuestras variables de estudio.

CRITERIOS QUE EXCLUYERON A LOS SUJETOS DE MUESTRA: Se encuentran aquellos trabajadores que cumplen funciones distintas como son la limpieza, vigilancia entre otros ya que son considerados personas que desconocen sobre los temas a investigar.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Abanto (2015) Explica que el éxito de una investigación está enfocado principalmente en el instrumental que se utiliza para recoger información. (p.217)

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Pino, R. (2018); menciona que las técnicas son consideradas procedimientos empleados para poder obtener evidencia de lo que se está investigando y probar la teoría que se persigue. (p.233)

Es así que se ha utilizado la encuesta como una técnica para obtener información relevante dentro de municipalidad de Quichuay.

Las ventajas que tienen la encuesta es medir los niveles de conocimientos y la influencia que tiene cada sujeto de muestra en afección al demostrar la problemática de la investigación.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Pino, R. (2018, p. 154), Indica que el instrumento más utilizado para las investigaciones es el cuestionario, porque es considerado una herramienta más sencilla para recolectar información y no implica dificultades sobre su llenado.

Por lo mismo, se ha utilizado el cuestionario para obtener datos de los trabajadores de la municipalidad de Quichuay.

Existen dos cuestionarios uno que mide acerca de la gestión municipal conformado por 15 ítems y la otra que mide la productividad también conformada por 15 ítems

Las ventajas que contiene el uso del cuestionario, primero porque es sencillo de utilizar y el lector puede leer una y otra vez sus preguntas, además de ser considerado el instrumento más sencillo de utilizar y más eficiente para recabar información.

4.6.4 Validez del instrumento

Para Pino R. (2018), La validez es la certeza y conformidad de que algo está bien elaborado. (p.268)

En este caso la valides fue aplicado a los instrumentos por el juicio de tres expertos, quienes revisaron conforme a la coherencia, claridad, relevancia y suficiencia, sobre el contenido del cuestionario.

4.6.5 Confiabilidad del instrumento

De igual manera Pino, R. (2018); Se encuentra relacionado con el grado de precisión de los datos obtenidos luego de haber realizado las encuestas. (p.270)

En este caso fue utilizado el estadístico Alpha de cronbach, el cual es un estadístico que otorga el grado de confiabilidad sobre los datos que se han obtenido como muestra.

Los coeficientes hallados se calcularon en base al siguiente Baremo:

Tabla 2
Baremo de Interpretación

0,53 a menos	Confiable nula
0,54 a 0, 59	Confiable baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1	Confiabilidad perfecta

Sobre la confiabilidad de la información obtenida sobre las preguntas elaboradas referentes a la gestión municipal

Los datos obtenidos en las encuestas realizadas sobre la gestión municipal arrojaron resultados de confiabilidad conforme se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3
Estadístico de fiabilidad de la gestión municipal

Datos procesados

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
Excluido		0	0,0
Total		17	100,0

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,819	15

Estadísticos de los elementos				
		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	5,0000	0,51640	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	DE	5,5000	0,52705	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	DE	5,0000	0,51640	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	Y	5,5000	0,52705	15

La confiabilidad obtenida sobre toda información que ingreso a nuestro sistema referente a la gestión municipal el cual contaba con un margen de 15 preguntas realizadas a 17 funcionarios públicos.

Para el propósito de la investigación se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0,819 que es considerado excelente en el nivel de confiabilidad, según el estadístico Alpha de cronbach

Confiabilidad de Instrumento: Productividad

Los datos obtenidos en las encuestas realizadas sobre la productividad arrojaron resultados de confiabilidad conforme se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4
Estadísticos de fiabilidad

Datos procesados

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
·	Excluido ^a	0	0,0
·	Total	17	100,0

Alfa de	Nº de
0,808	15

Estadísticos de los elementos				
		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ CONTENIDO	DE	6,0000	0,61640	15
VALIDEZ CRITERIO METODOLÓGICO	DE	6,5000	0,62705	15
VALIDEZ INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	DE	6,0000	0,61640	15
PRESENTACION FORMALIDAD Y DEL INSTRUMENTO	DE	6,5000	0,62705	15

La confiabilidad obtenida sobre toda información que ingreso a nuestro sistema referente a la calidad de servicio el cual contaba con un margen de 15 preguntas realizadas a 17 funcionarios públicos

Para el propósito de la investigación se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0,808 que es considerado excelente en el nivel de confiabilidad, según el estadístico Alpha de cronbach

4.6.5 Procedimiento de recolección de datos.

Con la ayuda del instrumento del cuestionario que tiene quince reactivos, se procedió a validar los dos instrumentos por juicio de expertos, para luego ser aplicados a la muestra de diecisiete trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuay, lo que llevó aproximadamente tres días en realizarla. Una vez aplicada la encuesta se procedió a tabular y contrastar la información con la ayuda del SPSS v.25 y el Excel.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Tal como se indica en el ítem anterior, habiendo recaudado toda la información necesaria y de acuerdo al estadístico descriptivo se llegará a la interpretación de los resultados mediante tablas y figuras y luego mediante el estadístico inferencial se determinará los niveles de correlación conforme a la contrastación de las hipótesis.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Se han tomado en cuenta todos los aspectos éticos mencionados según el código de ética, principalmente lo que refiere el artículo 27 y 28 de la presente norma. Y en base a ello se menciona lo siguiente:

- Se proporciona información veraz dentro de la investigación
- Se considera la responsabilidad de los autores en caso que el proceso de investigación presente fallas
- Se considera la legalidad de todo el proceso de investigación
- Se considera el cuidado a los sujetos involucrados en el proceso de investigación, velando por su seguridad y manteniéndolos de incógnitos para evitar perjuicios en su centro de labor
- Se considera toda la documentación necesaria que validan el proceso de investigación

- Se considera el respeto sobre la información contenida
- Se considera los límites de tiempo que establece la Universidad
- Se considera el orden de ejecución de la investigación
- Se considera la protección del medio ambiente
- Y se considera la subsanación de daños que se pudieran generar de ser el caso.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

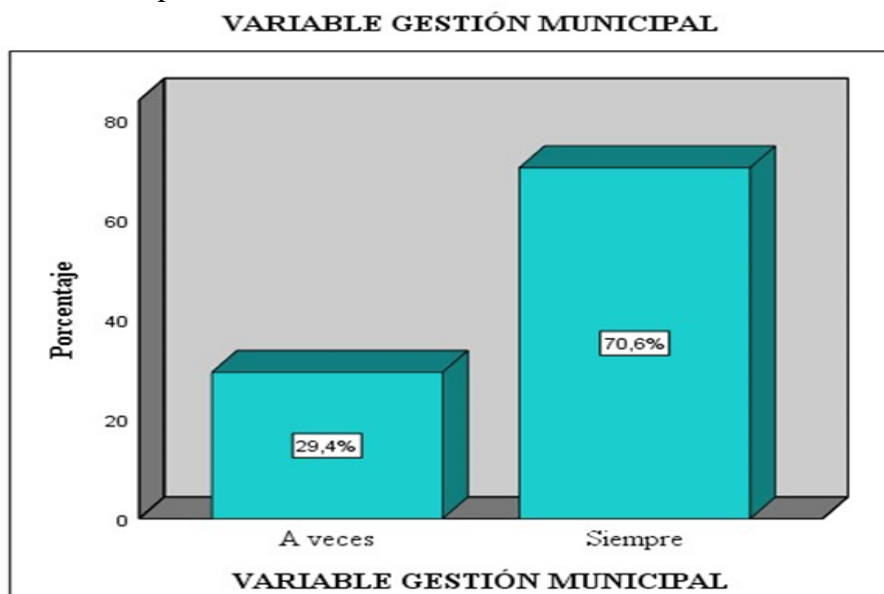
A continuación, presentamos los resultados obtenidos luego de haber aplicado el instrumento

5.1.1 Frecuencia de la variable gestión municipal

Tabla 5
Variable gestión municipal

VALIDO	
A veces	Siempre
5	12
29.4%	70.6%
Total, de 17 encuestados	

Figura 1
Variable gestión municipal



Glosa: En los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la gestión municipal respondieron en la siguiente proporción: el 29,4% conformado por 5 trabajadores indican que la gestión

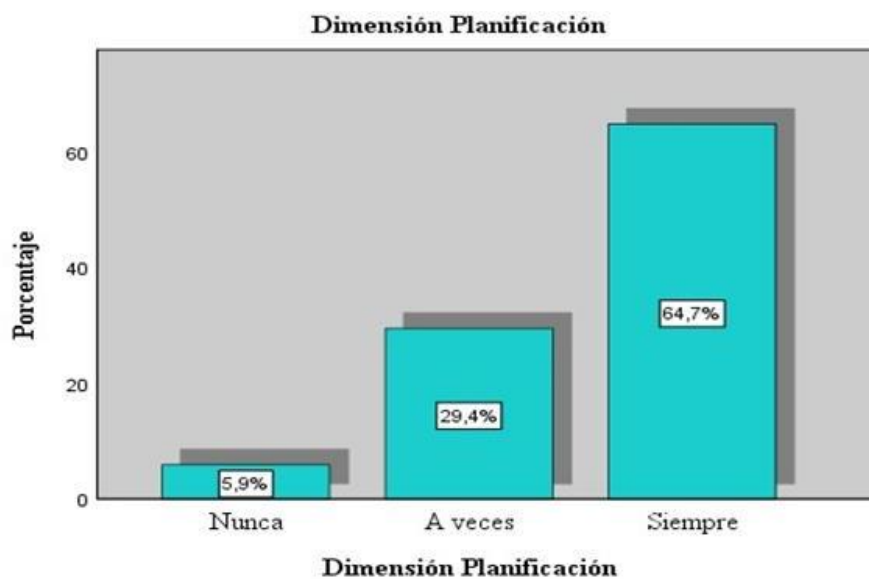
municipal actual a veces ha presentado inconvenientes sobre todo en el periodo 2020 y el 70,6% conformado por 12 trabajadores señala que siempre.

5.1.2. Frecuencia de la dimensión planificación

Tabla 6
Dimensión planificación

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	5	11
5.9%	29.4%	64.7
Total, de 17 encuestados		

Figura 2
Dimensión planificación



Glosa: En los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la planificación respondieron en la siguiente proporción: el 5,9% conformado por 1 trabajador presento que la planificación actual nunca ha presentado inconvenientes sobre todo en el periodo 2020,

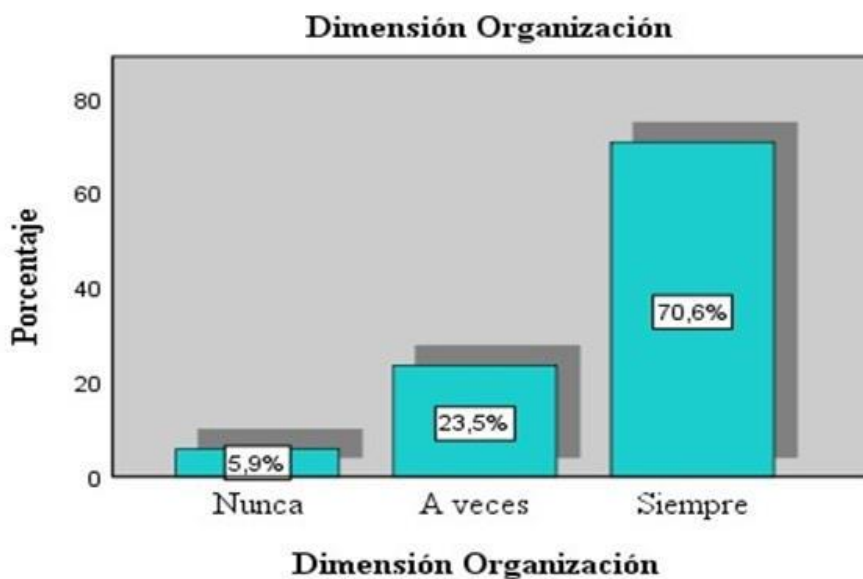
el 29,4% conformado por 5 trabajadores indican que a veces y el 70,6% conformado por 12 trabajadores señala que siempre.

5.1.3 Frecuencia de la dimensión organización

Tabla 7
Dimensión organización

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	4	12
5.9%	23.5%	70.6
Total, de 17 encuestados		

Figura 3
Dimensión organización



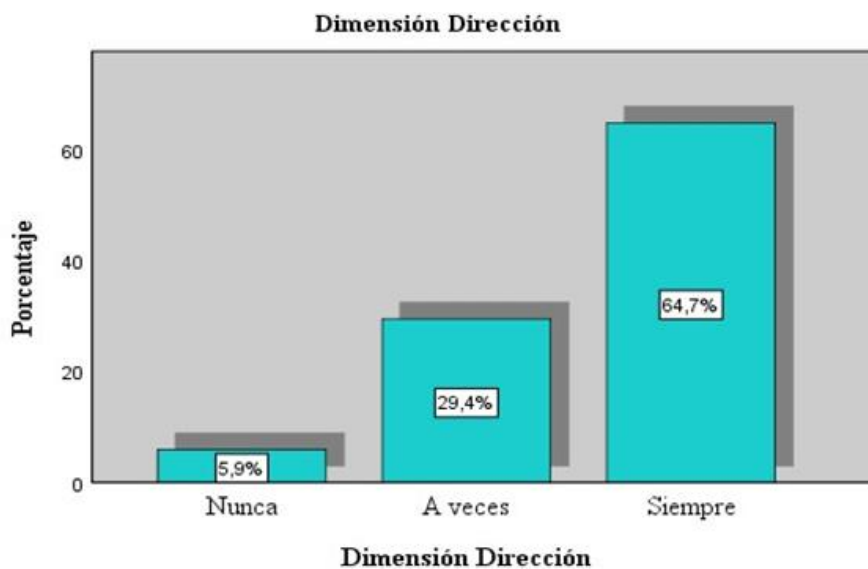
Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la organización respondieron en la siguiente proporción (1 nunca), (4 a veces), (12, siempre), generalizando que la organización de la gestión municipal no se encuentra actualizada el cual ha generado inconvenientes sobre todo en el periodo 2020.

5.1.4. Frecuencia de la dimensión dirección

Tabla 8
Dimensión dirección

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	5	11
5.9%	29.4%	64.7%
Total, de 17 encuestados		

Figura 4
Dimensión dirección



Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la dirección respondieron en la siguiente proporción (1 nunca), (5 a veces), (11, siempre), generalizando que la dirección

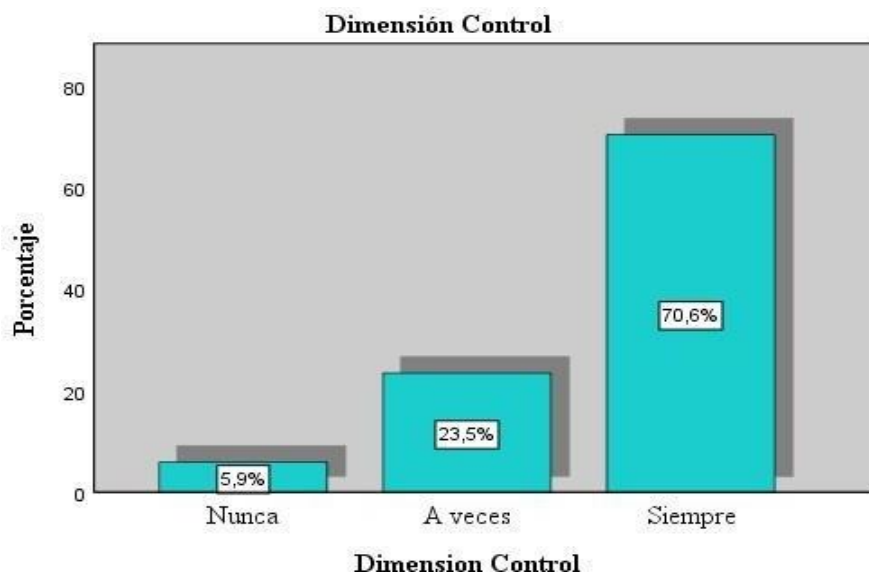
de la gestión municipal no presenta los medios necesarios para poder direccionar una correcta gestión dentro de la entidad

5.1.5 Frecuencia de la dimensión control

Tabla 9
Dimensión control

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	4	12
5.9%	23.5%	70.6%
Total, de 17 encuestados		

Figura 5
Dimensión control



Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre el control respondieron en la

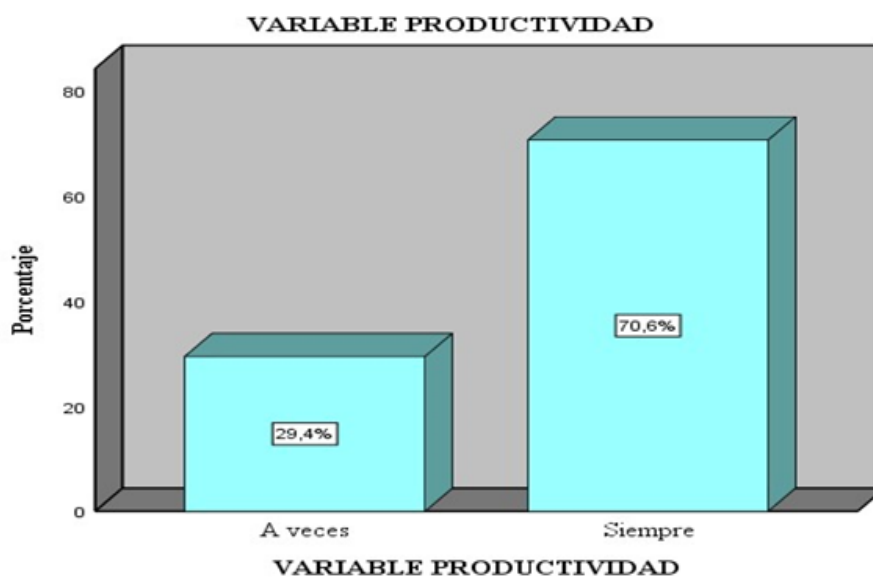
siguiente proporción (1 nunca), (5 a veces), (12, siempre), generalizando que el control de la gestión municipal no realiza sus funciones acorde a la normativa establecida por la entidad.

5.1.8 Frecuencia de la variable productividad

Tabla 10
Variable productividad

VALIDO	
A veces	Siempre
5	12
29.4%	70.6
Total, de 17 encuestados	

Figura 6
Variable productividad



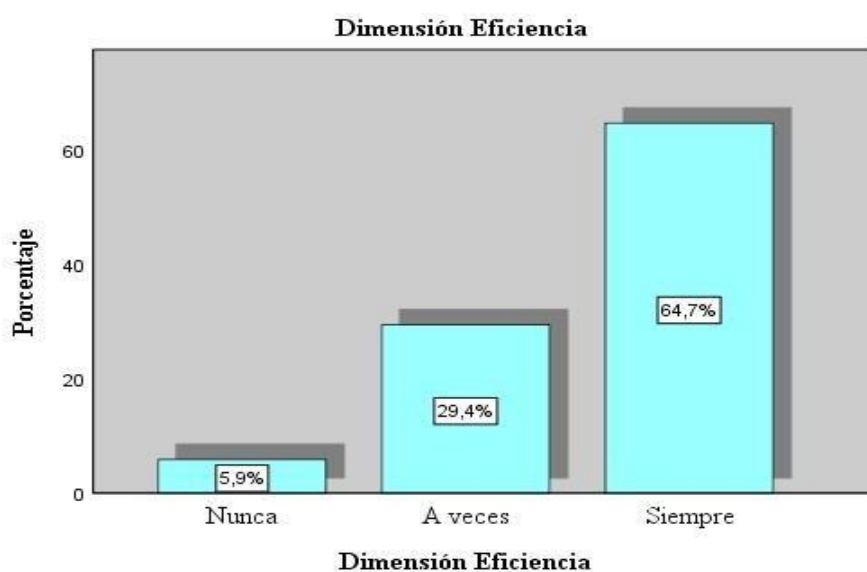
Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la productividad respondieron en la siguiente proporción (5 a veces), (12, siempre), generalizando que la productividad no genera lo esperado, por el contrario es escasa.

5.1.9 Frecuencia de la dimensión eficiencia

Tabla 11
Dimensión eficiencia

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	5	11
5.9%	29.4%	64.7%
Total, de 17 encuestados		

Figura 7
Dimensión eficiencia



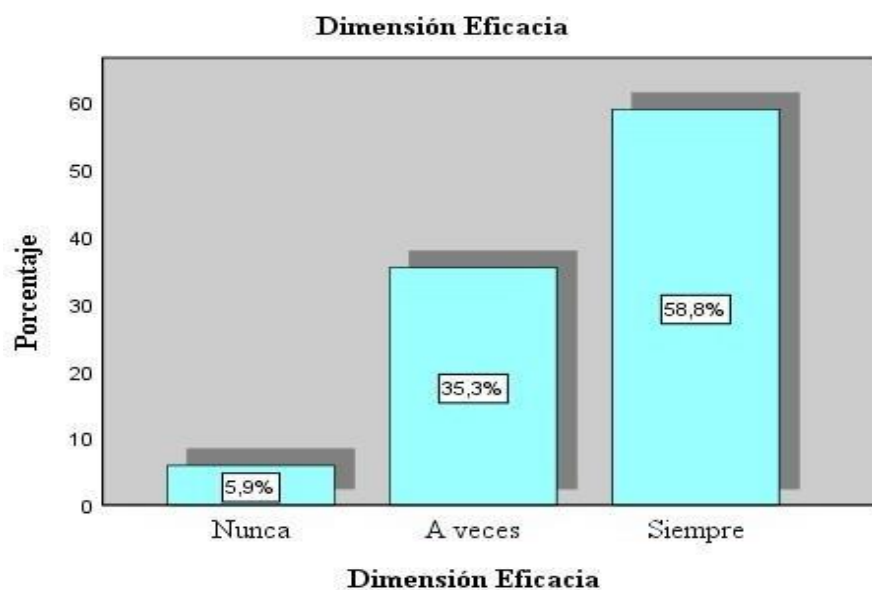
Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la planificación respondieron en la siguiente proporción (1 nunca), (5 a veces), (11, siempre), demostrando que es indispensable plantear técnicas que ayuden a mejorar la eficiencia en las labores que desempeñan los trabajadores de la municipalidad.

5.1.10 Frecuencia de la dimensión eficacia

Tabla 12
Dimensión eficacia

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	6	9
5.9%	35.3%	58.8%
Total, de 17 encuestados		

Figura 8
Dimensión eficacia



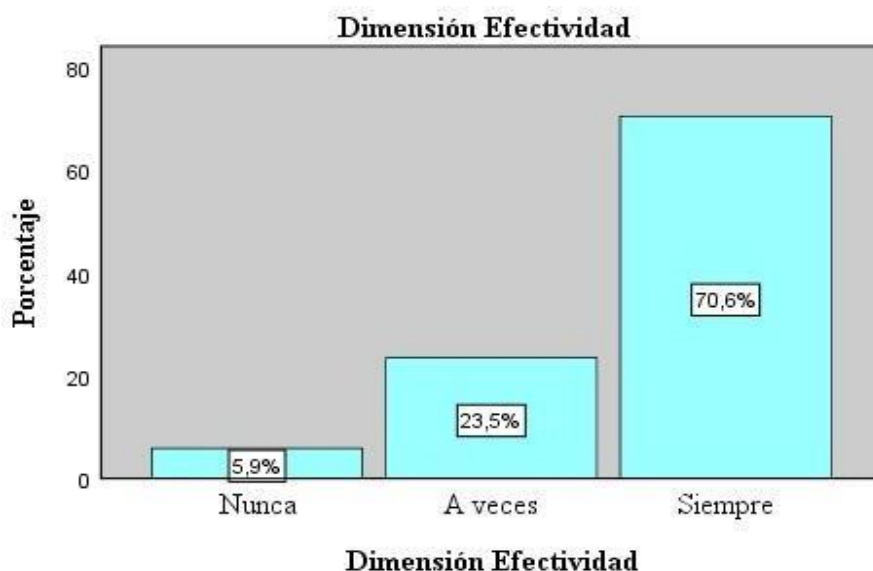
Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la eficiencia respondieron en la siguiente proporción (1 nunca), (6 a veces), (10, siempre), demostrando que la constante falta de eficiencia de parte de los funcionarios públicos está generando inconvenientes a la municipalidad.

5.1.11 Frecuencia de la dimensión efectividad

Tabla 13
Dimensión efectividad

VALIDO		
Nunca	A veces	Siempre
1	4	12
5.9%	23.5%	70.6
Total, de 17 encuestados		

Figura 9
Dimensión efectividad



Glosa: De los resultados se evidencia que los 17 encuestados, quienes fueron los sujetos de muestra y referente a las preguntas planteadas sobre la efectividad respondieron en la siguiente proporción (1 nunca), (4 a veces), (12, siempre), demostrando que la efectividad es un medio que no se ejerce dentro de la municipalidad por consiguiente es importante, tomar las medidas necesarias para corregir este problema.

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14
Escala según la interpretación de Veliz

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suarez (2012)

5.2.1. Contrastación de hipótesis entre gestión municipal y productividad

5.2.1.1 Prueba de Hipótesis General

Formulación de las Hipótesis:

Ho: La Gestión Municipal NO mantiene relación directa con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020.

H1: La Gestión Municipal mantiene relación directa con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020.

Elección del estadístico de prueba

Rho de Spearman por tener una muestra pequeña

Nivel de significancia

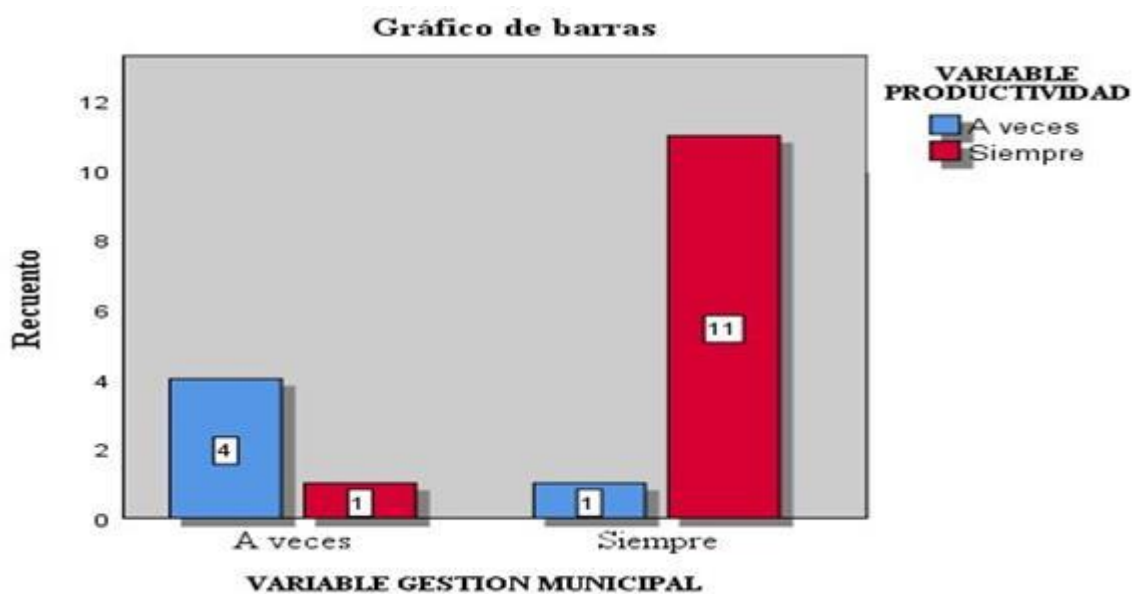
Nivel de significancia = 0,05

Tabla 15
Estadístico de prueba entre gestión municipal y productividad

	VARIABLE GESTION MUNICIPAL	VARIABLE PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	0,717**
	Nº	17
	Coeficiente de correlación	0,717**
	Sig. (bilateral)	0,001

Fuente: Elaboración propia

Figura 10
Variable gestión municipal y productividad



Decisión estadística: Al haber obtenido un nivel de significancia de $0,001 < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Considerando que se ha obtenido un nivel de correlación de 0,717 considerado nivel alto, según el coeficiente de correlación, podemos asegurar que la gestión municipal se relaciona directamente con la productividad.

5.2.2 Contratación de hipótesis entre la gestión municipal y la eficiencia

5.2.2.1 Prueba de Hipótesis Específica 1

Formulación de las Hipótesis:

Ho: No, existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

Rhode Spearman por tener una muestra pequeña

Nivel de significancia

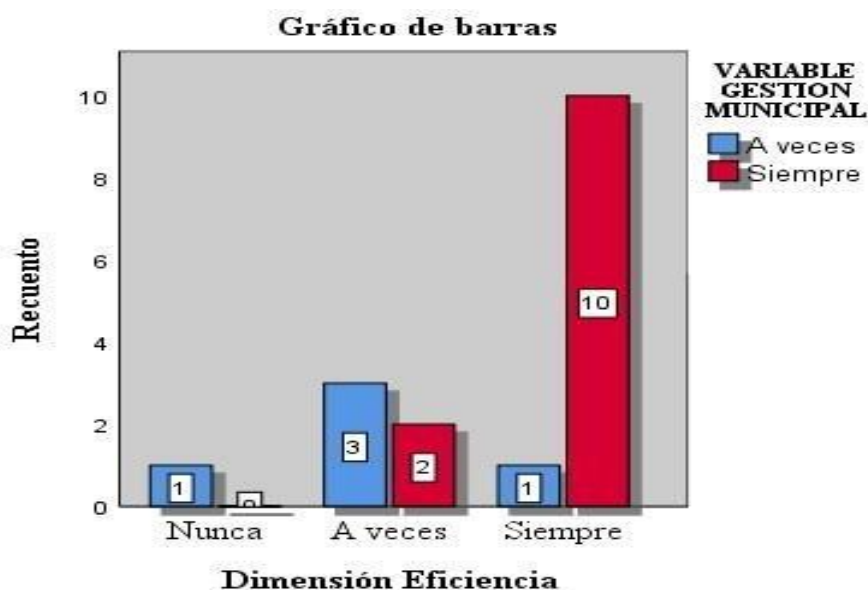
Nivel de significancia = 0,05

Tabla 16
Calculo Estadístico de prueba entre gestión municipal y eficiencia

				Dimensión Eficiencia	VARIABLE GESTION MUNICIPAL
Rho de Spearman	Dimensión	Eficiencia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N°	1,000 .	0,627** 0,007
	VARIABLE MUNICIPAL	GESTION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N°	17 0,627** 0,007	17 1,000 .

Fuente: Elaboración propia

Figura 11
Hipótesis específica: gestión municipal y eficiencia



Decisión estadística: Al haber obtenido un nivel de significancia de $0,007 < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Considerando que se ha obtenido un nivel de correlación de 0,627 considerado nivel alto, según el coeficiente de correlación, podemos asegurar que la gestión municipal se relaciona directamente con la eficiencia.

5.2.3. Contrastación de hipótesis entre la gestión municipal y la eficacia

5.2.3.1 Prueba de Hipótesis Específica 2

Formulación de las Hipótesis:

Ho: No, existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

Rho de Spearman por contar con una muestra pequeña

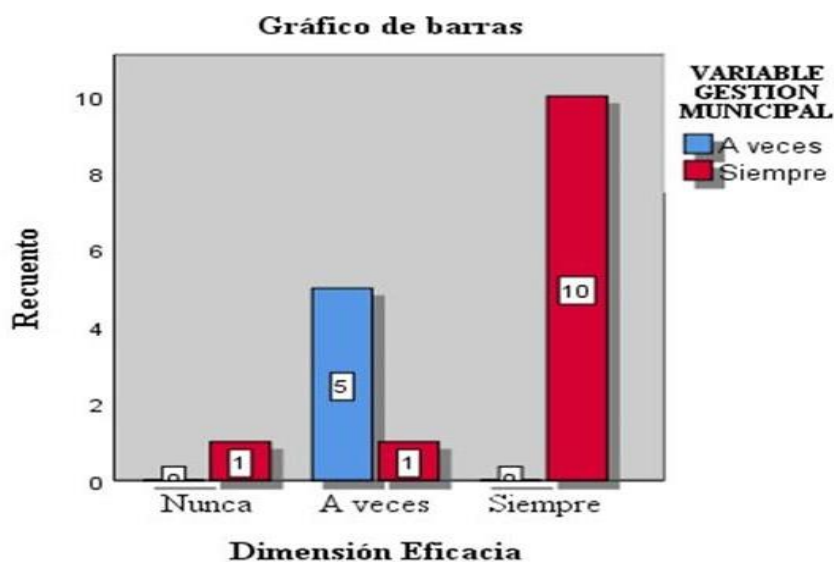
Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla 17
Estadístico de prueba entre gestión municipal y la eficacia

			Dimensión Eficacia	VARIABLE GESTION MUNICIPAL
Rho de Spearman	Dimensión	Eficacia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N°	1,000 . 0,682** 0,003
	VARIABLE MUNICIPAL	GESTION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N°	17 1,000 .

Figura 12
La gestión municipal y la eficacia



Decisión estadística: Al haber obtenido un nivel de significancia de $0,003 < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Considerando que se ha obtenido un nivel de correlación de 0,682 considerado nivel alto, según el coeficiente de correlación, podemos asegurar que la gestión municipal se relaciona directamente con la eficacia.

5.2.4. Contrastación de hipótesis entre la gestión municipal y la efectividad

5.2.4.1 Prueba de Hipótesis Específica 2

Formulación de las Hipótesis:

Ho: No, existe relación significativa entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales.

Nivel de significancia

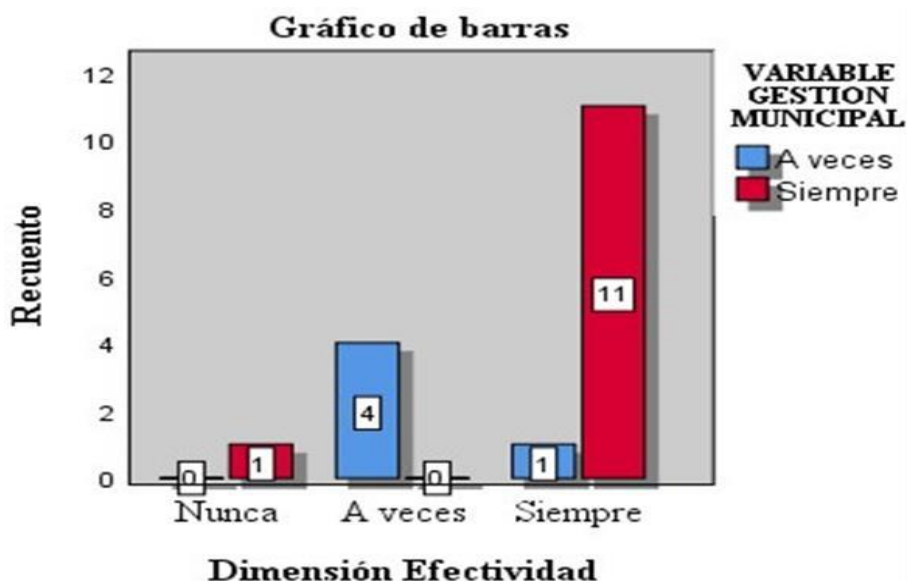
Nuestro nivel de significancia es de 95% Alfa =5%

Tabla 18
Estadístico de prueba entre gestión municipal y la eficacia

				Dimensión Efectividad	VARIABLE GESTION MUNICIPAL
Rho de Spearman	Dimensión	Efectividad	Coefficiente de correlación	1,000	0,644**
			Sig. (bilateral)	.	0,005
			N	17	17
	VARIABLE MUNICIPAL	GESTION	Coefficiente de correlación	0,644**	1,000
			Sig. (bilateral)	0,005	.
			N	17	17

Fuente: Elaboración propia

Figura 13
La gestión municipal y la efectividad



Decisión estadística: Al haber obtenido un nivel de significancia de $0,005 < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Considerando que se ha obtenido un nivel de correlación de 0,644 considerado nivel alto, según el coeficiente de correlación, podemos asegurar que la gestión municipal se relaciona directamente con la efectividad.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando los resultados obtenidos en relación a la primera variable de la investigación: Gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020, se aprecia que de los 17 elementos entre funcionarios y servidores públicos a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que siempre se da la Gestión Municipal (70,6%), correspondiendo a una muestra de 12 personas, mientras que un (29,4%) contestó que a veces se da la gestión municipal, correspondiendo a la respuesta de 5 personas.

Esto nos lleva, a considerar también los resultados obtenidos en relación a la segunda variable de estudio: Productividad en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020, del cual se aprecia que de los 17 elementos entre funcionarios y servidores públicos en quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que siempre se da la Productividad en los trabajadores (70,6%), correspondiendo a una muestra de 12 personas, mientras que un (29,4%) contestó que a veces se da la Productividad en los trabajadores, correspondiendo a la respuesta de 5 personas.

Respecto al objetivo general de la investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020; se tuvo como resultado: Que, el coeficiente de determinación de la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020, implica una relación significativa moderada, debido a que la $r = 0,717$, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_1). Por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.717; Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, p.312) indica que hay una correlación positiva alta con 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la Gestión Municipal mantiene relación

directa con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020.

Al respecto, conviene mencionar que los resultados obtenidos en la investigación tienen una similitud con aquellos resultados conseguidos por el investigador Quiñónez, R. quien el año 2018; determinó mediante su investigación que tuvo el propósito de determinar la relación que existe entre la “Gestión Administrativa” y la “Productividad Laboral” en el Órgano Desconcentrado de Administración de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018. Para lo que utilizó una investigación básica, de nivel descriptivo, con diseño no Experimental, utilizando la técnica de la encuesta, y al cuestionario como instrumento para acopiar data; previamente fue validado y confiabilizado con el Alfa de Cronbach obteniendo un 0.904 y 0.900, demostrando su confiabilidad para su aplicación, por lo que llegó a concluir: Que habiendo obtenido una correlación Rho de Spearman de 0.534, se estableció la relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral, vale decir que rechazó la hipótesis nula y termino por aceptar la hipótesis alterna; sobre la base de lo indicado por los participantes directos, que la variable 1 influye en la Productividad Laboral edil.

De igual forma, se corroboran los resultados obtenidos con lo mencionado por Vroom (1964), citado por (Chiavenato, 2011) al enfatizar que los trabajadores aumentan su productividad bajo tres condiciones de trabajo, siendo el primero los objetivos personales que incluyen aspectos sociales como la aceptación social, el dinero, entre otros; los cuales están consideradas como objetivos personales que comúnmente tienen las personas; luego la relación percibida entre la gestión de la organización, los logros de los objetivos y la alta productividad y por último la percepción de su influencia en su productividad. Si el trabajo requiere de esfuerzo físico tendrá bajos resultados; no se esforzará a su capacidad máxima, debe tener una capacitación operativa adecuada para su eficaz progreso de trabajo.

En relación al primer objetivo específico de la investigación: Comprobar la relación de la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay-Huancayo, 2020; se obtuvo el siguiente resultado; Que, el coeficiente de determinación entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay-Huancayo, 2020, implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna (H1); teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.627. Este coeficiente significativo según Hernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la Gestión Municipal mantiene relación directa moderada con la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020.

De lo anterior, en el artículo científico de los investigadores Marín, J. & Delgado, J. publicada en la revista científica Scopus el año 2020 tuvo como propósito identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020, para lo que desarrolló una investigación de enfoque cualitativo, con diseño revisión sistemática, con un análisis de 11 artículos científicos orientados al desempeño laboral en las gestiones municipales, con nivel descriptivo, concluyendo que, los artículos considerados para el estudio resaltan el desarrollo de las competencias y habilidades del personal edil mediante las capacitaciones desarrolladas, y a la utilización de tecnologías, y metodologías orientadas a los propósitos institucionales; a fin de incrementar el desempeño laboral y la eficiencia en el desarrollo de sus funciones que repercuten en la sostenibilidad y productividad, es decir que, todos los procesos administrativos, económicos y financieros requiere de funcionarios y servidores competitivos, eficientes e íntegros a fin de garantizar el uso y disposición de todos los recursos públicos

utilizados en el cumplimiento de sus funciones y propósitos institucionales, los cuales deben ser usados eficientemente y de esta manera lograr la productividad laboral organizacional.

De lo anterior, contribuye a los resultados obtenidos el autor Van Der quien el 2016 afirma que una de las características de un colaborador productivo es ser eficiente dentro de una organización pública o privada, por cuanto estas requieren de profesionales capacitados, con enfoque de logros, que sean competitivos en un mercado cada día más exigentes, que analicen el entorno micro y macro económico, tener como punto de visión el aumento de la productividad, ser eficientes, competitivos y otorgar activos a la empresa; además, se debe tomar en cuenta los siguientes principios identificación con la institución, motivación, ser responsable con su cargo, tomar decisiones constantemente, ser justo con los pagos remunerativos, y ser eficiente y eficaz.

Del mismo modo, para el segundo objetivo específico de la investigación: Establecer la relación entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020; se obtuvo: Que, el coeficiente de determinación entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay – Huancayo, 2020, implica una relación significativo moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación alterna (H_1), por cuanto la r hallada fue de 0,682, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna (H_1); teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.682. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error; por lo que, se concluyó que la Gestión Municipal mantiene relación directa moderada con la Eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo manifestado por Gutiérrez, H. en su libro *Calidad total y productividad*, en el que considera que el personal capacitado, con altos grados de conocimiento y actualizado en temas circundantes a lo que se especializa, y eficaz en el logro de objetivos, utilizan los medios y recursos que le permiten generar un buen desempeño y lograr el éxito en una empresa. Además de tener una inteligencia emocional empática, adaptándose a personas y situaciones que serán prueba de resolución de conflictos como la seguridad laboral, salud laboral, entre otros. Lo contrario a un trabajador eficiente produce desmotivación, no ejerce responsabilidad alguna y simplemente está pendiente de la remuneración, el aspecto intrínseco es conformista por lo que no logra resultados y sus capacidades son cada día más bajas; por ello en los últimos años los grandes gerentes especialistas y actualizados se enfocan en la motivación que es fuente de poder para el alma y autorrealización personal.

De igual manera, en la segunda dimensión considerada de la productividad al considerar que la eficacia es el valor del producto final; respecto a la cantidad y calidad las cuales deben ser equivalentes al obtener un producto final que sea de útil uso, y que debe de satisfacer las necesidades de las personas, sin embargo, guarda relación con el nivel de productividad individual de los trabajadores en relación a la gestión organizacional, con lo que se da sustento a la conclusión relacionada del segundo objetivo de la investigación.

Del mismo modo, para el tercer objetivo específico de la investigación: Evidenciar la relación entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020; se obtuvo: Que, el coeficiente de determinación entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020, implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación alterna (H_1), por cuanto la r hallada

fue de 0,644, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna (H1). Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la Gestión Municipal mantiene relación directa con la Efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay de la Provincia de Huancayo en el año 2020.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo establecido por Chiavenato, I. quien el 2011 sostiene que en consideración a que las principales funciones de la gestión municipal son la provisión de servicios como alcantarillado, agua, desagüe, tratamiento de aguas servidas, procesamiento de residuos sólidos, construcción de áreas verdes, seguridad ciudadana, registros de propiedad, entre otros. Es decir que municipios distritales como el de Quichuay tienen el deber de controlar la salubridad, limpieza pública, aseo de las calles, salubridad de escuelas, hospitales, lugares públicos, baños públicos, control y ordenanzas publicas referentes a la contaminación ambiental, control del tráfico, emisión de gases invernaderos, control de los mercados públicos, zonificación de las áreas entre otros; con el soporte y compromiso de sus recursos humanos eficientes, eficaces y efectivos.

Se sugiere que habiendo visto el análisis de los autores que se aplicó para la elaboración del presente trabajo de investigación de tesis se pueda aplicar adecuadamente los resultados que se obtuvieron, ya que se demuestra que realizando una buena gestión administrativa los resultados en la productividad de los colaboradores serán óptimas.

Para finalizar se a considerado que nuestra investigación servirá para contribuir con posteriores investigaciones que estén enfocados en la misma línea, para mejorar el contexto.

CONCLUSIONES

Habiendo realizado la investigación y de acuerdo a los resultados de la contrastación de las hipótesis donde se demuestra que se aceptan todas las hipótesis alternas y se rechazan todas las hipótesis nulas, se llegan a las siguientes conclusiones principales:

1. Se ha determinado, que la Gestión Municipal mantiene relación directa con la productividad; con un nivel de 0.717., afirmando que una buena gestión municipal va a lograr mejorar la productividad dentro de la entidad.
2. Se ha establecido, que la Gestión Municipal mantiene relación directa moderada con la Eficiencia con un nivel de 0.627, afirmando que la buena gestión municipal lograra la eficiencia desempeñada dentro de la entidad.
3. Se determinó, que la Gestión Municipal mantiene relación directa con la Eficacia con un nivel de 0.682, afirmando que la gestión municipal correcta va a implementar la eficacia en los trabajadores de la entidad
4. Se determinó, que la Gestión Municipal mantiene relación directa con la Efectividad con un nivel de 0.644, afirmando que la gestión municipal adecuada ayudara a que los trabajadores sean más efectivos ayudando a la entidad a lograr las metas establecidas.

RECOMENDACIONES

A los funcionarios públicos encargados de la gestión dentro de la municipalidad distrital de Quichuay:

1. Se recomienda mantener un flujo adecuado de liderazgo y comunicación asertiva entre todos los funcionarios y directivos ediles, a fin de coordinar, tomar decisiones adecuadas y desarrollar estrategias para fomentar un ambiente colaborativo y el trabajo en equipo, entre los servidores municipales quienes deben usar todos los medios disponibles para ser productivos; en consideración, a que uno de los principales objetivos de toda gestión municipal es incrementar la productividad laboral del personal de la municipalidad.
2. Se recomienda contratar personal con maestría en gestión pública, a fin de generar productividad en las diferentes áreas funcionales ediles; entendiendo que es la mejor vía para hacer de ellos colaboradores eficientes en el cumplimiento de los objetivos para el desarrollo del distrito.
3. Se recomienda, garantizar la capacidad administrativa y de gestión a fin de fomentar el compromiso e involucramiento de todos los servidores públicos de la municipalidad y cumplan con eficacia, alcanzar los objetivos establecidos en el plan estratégico edil dentro de los plazos establecidos. Asimismo, publicar los resultados obtenidos.
4. Se recomienda implementar adecuadas políticas de estímulo y motivación con el propósito de fortalecer la efectividad en los servidores y de esta manera lograr que cumplan sus funciones de la mejor manera posible dando uso racional a los recursos disponibles y generando los resultados esperados. Debiendo realizar investigaciones posteriores en base a los resultados. Así finalmente con la investigación realizada poder aplicarlo dentro de la

municipalidad y hacerlo de la forma correcta ya que de no hacerlo podría no obtener los resultados esperados, y habiendo logrado su efectividad, la municipalidad podría proponer la realización de nuevas investigaciones sobre temas que presente débiles, para que así estas puedan ser mejoradas en lo que sea necesario

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

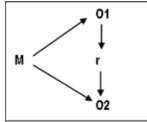
- Argoty, Romero y Torres (2015) “Relación de la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las municipalidades”. Colombia.
- Asencio (2016) en su libro "El Libro de la Gestión Municipal, Claves de éxito para políticos y directivos locales”
- Bautista, J., & Delgado, J. (2016). “Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal”. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753.
- Briceña, (2016) “Gestión municipal y calidad se servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016” Trujillo- Perú,
- Callata, L. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565>.
- Chiavenato I. (2019) “Introducción a la Teoría General de la Administración”, Desima Edición, Mc Graw Hill, Pág. 562.
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2016). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
- El Peruano, (2003), “Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972” publicación Lima 26 de mayo de 2003.
- Goyzueta, (2016). “La gestión municipal y su incidencia en el desarrollo turístico sustentable estudio de caso: Municipio de Copacabana gestiones 2010 – 2015”, Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), “Metodología de la Investigación”, 6ta. Edición, editorial Mc. Graw. Hill, México. 736.

- Marín, J. & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la Gestión Municipal. Scopus autor ID: 24070333700, Código Renacyt: P0050554;
- Mamani, J. & Meléndez, J. (2018) en su investigación “Gestión de Recursos Humanos y Calidad de servicio al usuario, en la Municipalidad Provincial de Chincha, 2018”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima.
- Mir, J. (2018). FOCO: Enfocar para ganar. Barcelona: Libros de Cabecera S.L.
- Mogollón (2016), “Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016” Perú.
- Morales, P., Sánchez, J. y Ponce de León, J. (2013) “La Administración en la sociedad del Conocimiento”, Industria Gráfica MARSANTS, Huancayo, Pág. 181
- Navarro, O. (2016), estudió sobre “La gestión municipal y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao”, Perú.
- Parada, M. & Rodríguez, D., (2018). “Sistema de gestión de la productividad del sector servicio en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira, Venezuela”, Revista Ciencia Unemi, vol. 11, núm. 26, pp. 63-78, 2018; de la Unidad Estatal del Milagro de Venezuela.
- Quiñonez, R. (2018), en su investigación “Gestión Administrativa y productividad laboral en el Órgano desconcentrado de Administración de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”; desarrollado para optar el grado académico de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo – Lima.
- Rojas, L. (2016). Manual para la gestión municipal del desarrollo económico local. Lima: OIT.
- Romero, A. y Torres (2016) en su artículo “Relación de la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de las municipalidades”. Cali - Colombia.
- Van Der (2016). Reforma Municipal y Capacidad de Gestión de los Gobiernos Municipales en México”: México.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“Gestión Municipal y Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020

Matriz de consistencia				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020?	Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores de la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020.	Existe relación significativa entre la gestión municipal y la productividad de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión municipal</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación.</p> <p>Organización.</p> <p>Dirección.</p> <p>Control.</p>	<p>Método de investigación general:</p> <p>Método científico.</p> <p>Específicos: deductivo, descriptivo.</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación general:</p> <p>No experimental.</p> <p>Específico: transversal.</p> <p>Esquema:</p> 
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la	Comprobar la relación de la gestión municipal y la eficiencia de los trabajadores en la M. D.	Existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficiencia de los		

M. D. de Quichuay, Hyo. 2020?	de Quichuay, Hyo. 2020.	trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020.		Donde: M = Muestra 01 = Observación de la V.1 02 = Observación de la V.2 r = Correlación entre dichas variables
¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020?	Establecer la relación entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020.	Existe relación significativa entre la gestión municipal y la eficacia de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020.	Variable 2: Productividad laboral Dimensiones:	Población: 59 personas entre funcionarios y servidores ediles. Muestra: No probabilístico representado por 17 trabajadores. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario tipo Likert.
¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020?	Evidenciar la relación entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020.	Existe relación significativa entre la gestión municipal y la efectividad de los trabajadores en la M. D. de Quichuay, Hyo. 2020.	Eficiencia. Eficacia. Efectividad.	Técnicas: Estadística descriptiva Estadística inferencial

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1 Gestion municipal	Rojas, L. (2016). Considera que la gestión municipal Son acciones que se desarrollan en los gobiernos locales con el propósito de conseguir mejoramientos sociales, culturales, ambientales y económicos de la jurisdicción de responsabilidad. (p. 78).	La gestión municipal se midió con el cuestionario denominado “gestión municipal” formulado con 15 reactivos en consideración a las dimensiones planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las normativas de las acciones que realizan. • Reconocimiento de requerimientos normativos. • Prevención de posibles limitaciones, y problemas que pudieran aparecer. 	<p align="center">Ordinal Tipo Likert</p> <p>1. Nunca 2.A veces 3.Siempre</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de instrumentos de gestión. • Conocimiento de la estructura jerárquica edil. • Conocimiento del perfil solicitado para ocupar cargos y puestos. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento laboral por parte de los jefes. • Liderazgo demostrado por los funcionarios. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el proceso de control edil. • El control genera retroalimentación respecto al desempeño y productividad laboral del personal. 	
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN

V.2 Productividad Laboral	<p>Van Der (2016), indica respecto a la productividad laboral, que el papel principal lo ocupa la fuerza el capital humano, que, a través de su experiencia y conocimiento, el trabajo que realizan, innovación y capacitación incrementan la productividad de la institución. (p. 76).</p>	<p>La productividad se midió con el cuestionario denominado “productividad” formulado con 15 reactivos en consideración a las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad.</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones se cumplen oportunamente. • Se tienen los recursos necesarios para cumplir con las funciones encomendadas. • Los plazos establecidos para cumplir las tareas son suficientes. 	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los medios y procedimientos usados para cumplir con las funciones. • Contribución al logro de los objetivos institucionales. • Conocimiento de metas según puesto y responsabilidades. 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento óptimo de metas establecidas. • Cumplimiento óptimo de objetivos establecidos al puesto. • Genera resultados esperados en evaluaciones de desempeño. 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
VI. Gestión municipal	Planificación	- Reconocimiento de requerimientos	1. Considera usted, que los funcionarios de la municipalidad conocen las normativas que regulan las acciones de planificación que realizan.	Nunca A veces Siempre
		- Prevención de posibles limitaciones, y problemas que pudieran aparecer.	2. Considera usted, que directivos de las áreas funcionales conocen los requerimientos normativos para sus actividades de planeamiento. 3. Considera usted, que los directivos desarrollan actividades para prevenir los riesgos laborales. 4. Considera usted, que los directivos están capacitados en temas de seguridad y salud ocupacional. 5. Considera usted, que los directivos siempre han demostrado su interés y preocupación por cuidar la salud física, mental y psicológica de los colaboradores.	
	Organización	- Conocimiento de instrumentos de	6. Considera usted, que los directivos conocen y manejan todos los instrumentos de gestión.	
		- Conocimiento de la estructura	7. Considera usted, reconocer los niveles jerárquicos de la Municipalidad. 8. Considera usted, que los servidores públicos cumplen con el perfil solicitado para ocupar puestos en la Municipalidad.	
		- Conocimiento del perfil solicitado para ocupar cargos y puestos.	9. Considera usted, que todos los colaboradores pasan por un exhaustivo proceso de selección de personal. 10. Considera usted, que todos los servidores públicos ocupan sus cargos meritocráticamente.	
	Dirección	- Reconocimiento laboral por parte	11. Considera usted, que los jefes inmediatos tienen confianza en el trabajo que realizan los servidores públicos de la municipalidad.	
		- Liderazgo demostrado por los	12. Considera usted, que los directivos de la Municipalidad Distrital de Quichuay, valoran y reconocen el esfuerzo, compromiso e involucramiento del personal..	
	Control	- Eficacia en el proceso de control edil.	13. Considera usted, que las actividades de control son eficaces como para determinar posibles desviaciones y posteriormente corregirlas.	
		- Retroalimentación respecto al desempeño y productividad laboral.	14. Considera usted, que se toman decisiones adecuadas como resultado de realizar adecuadamente el proceso de control en la entidad edil. 15. Considera usted, que los procesos de control que se realizan permiten reorientar o solucionar posibles desviaciones que pudieran presentarse en la gestión municipal..	

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
V1. Productividad laboral	Eficiencia	- Las funciones se cumplen oportunamente.	1. Usted considera, que sus funciones lo vienen cumpliendo en el tiempo y plazos establecidos.	Nunca A veces Siempre
		- Se tienen los recursos necesarios para cumplir con las funciones encomendadas.	2. Usted considera, que para cumplir con sus actividades funcionales cuenta con todos los recursos necesarios que garantizan su cumplimiento.	
		- Los plazos establecidos para cumplir las tareas son suficientes.	3. Usted considera, que todos sus requerimientos logísticos son atendidos oportunamente.	
	Eficacia	- Conocimiento de los medios y procedimientos usados para cumplir con las funciones.	4. Usted considera, que los tiempos asignados para el logro de sus metas son suficientes.	
			5. Usted considera, que sus jefes son preocupados en hacer cumplir los tiempos establecidos para cada meta, trámite o función que realiza.	
		- Contribución al logro de los objetivos institucionales.	6. Considera usted, tener conocimiento y experiencia en el uso de los recursos que se le asignan para cumplir con sus tareas encomendadas.	
		- Conocimiento de metas según puesto y responsabilidades.	7. Considera usted, conocer la visión, misión y los objetivos de la entidad edil.	
		8. Considera usted, que el conocimiento de la visión y misión influyen en el cumplimiento de las metas y objetivos por parte de los servidores ediles.		
	Efectividad	- Cumplimiento óptimo de metas establecidas.	9. Considera usted, cumplir con las metas establecidas para su cargo dentro de la Municipalidad Distrital de Quichuay.	
		- Cumplimiento óptimo de objetivos establecidos al puesto.	10. Considera usted, contribuir al cumplimiento con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quichuay.	
- Genera resultados esperados en evaluaciones de desempeño.		11. Considera usted, estar cumpliendo con sus metas, objetivos trazados y contribuir a los objetivos institucionales.		
			12. Usted considera que el personal edil viene logrando cumplir con los objetivos institucionales trazados.	
			13. Usted considera que los funcionarios públicos evalúan en cumplimiento de resultados obtenidos.	
			14. Los servidores ediles son efectivos en el desarrollo de todas sus funciones encomendadas.	
			15. Usted considera, que la productividad laboral en la entidad edil es baja como consecuencia de la falta de efectividad de sus funcionarios y servidores.	

Anexo 4: Instrumento de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Título: “Gestión Municipal y Productividad de los trabajadores en la
Municipalidad Distrital de Quichuay, Huancayo 2020”

INDICACIONES: Lea detenidamente el cuestionario y marque el casillero que considere el correcto, para ello se le pide su total sinceridad al momento de marcar ya que estas respuestas serán consideradas a logran brindar una mejora dentro de la entidad donde usted labora.

Variable 1: GESTIÓN MUNICIPAL

N°		Nunca 1	A Veces 2	Siempre 3
	D1: Planificación			
1	Considera usted, que los funcionarios de la municipalidad conocen las normativas que regulan las acciones de planificación que realizan.			
2	Considera usted, que directivos de las áreas funcionales conocen los requerimientos normativos para sus actividades de planeamiento.			
3	Considera usted, que los directivos desarrollan actividades para prevenir los riesgos laborales.			
4	Considera usted, que los directivos están capacitados en temas de seguridad y salud ocupacional.			
5	Considera usted, que los directivos siempre han demostrado su interés y preocupación por cuidar la salud física, mental y psicológica de los colaboradores.			
	D2: Organización			
6	Considera usted, que los directivos conocen y manejan todos los instrumentos de gestión.			
7	Considera usted, reconocer los niveles jerárquicos de la Municipalidad.			
8	Considera usted, que los servidores públicos cumplen con el perfil solicitado para ocupar puestos en la Municipalidad.			
9	Considera usted, que todos los colaboradores pasan por un exhaustivo proceso de selección de personal.			
10	Considera usted, que todos los servidores públicos ocupan sus cargos meritocráticamente.			
	D3: Dirección			
11	Considera usted, que los jefes inmediatos tienen confianza en el trabajo que realizan los servidores públicos de la municipalidad.			

12	Considera usted, que los directivos de la Municipalidad Distrital de Quichuay, valoran y reconocen el esfuerzo, compromiso e involucramiento del personal.			
Nº	D4: Control			
13	Considera usted, que las actividades de control son eficaces como para determinar posibles desviaciones y posteriormente corregirlas.			
14	Considera usted, que se toman decisiones adecuadas como resultado de realizar adecuadamente el proceso de control en la entidad edil.			
15	Considera usted, que los procesos de control que se realizan permiten reorientar o solucionar posibles desviaciones que pudieran presentarse en la gestión municipal.			

Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	D1: Eficiencia	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Usted considera, que sus funciones lo vienen cumpliendo en el tiempo y plazos			
2	Usted considera, que para cumplir con sus actividades funcionales cuenta con todos los recursos necesarios que garantizan su cumplimiento.			
3	Usted considera, que todos sus requerimientos logísticos son atendidos oportunamente.			
4	Usted considera, que los tiempos asignados para el logro de sus metas son suficientes.			
5	Usted considera, que sus jefes son preocupados en hacer cumplir los tiempos establecidos			
Nº	D2: Eficacia			
6	Considera usted, tener conocimiento y experiencia en el uso de los recursos que se le asignan para cumplir con sus tareas			
7	Considera usted, conocer la visión, misión y los objetivos de la entidad edil.			
8	Considera usted, que el conocimiento de la visión y misión influyen en el cumplimiento			
9	Considera usted, cumplir con las metas establecidas para su cargo dentro de la Municipalidad Distrital de Quichuay.			
10	Considera usted, contribuir al cumplimiento con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quichuay.			
Nº	D3: Efectividad			
11	Considera usted, estar cumpliendo con sus metas, objetivos trazados y contribuir a los objetivos institucionales.			
12	Usted considera que el personal edil viene logrando cumplir con los objetivos			
13	Usted considera que los funcionarios públicos evalúan en cumplimiento de resultados			
14	Los servidores ediles son efectivos en el desarrollo de todas sus funciones encomendadas.			
15	Usted considera, que la productividad laboral en la entidad edil es baja como consecuencia			

Anexo 5: Ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Zacarías Rodríguez Remo
b. Grado Académico	Maestro en Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Docente contratado en la UPLA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión Municipal
e. Autor del instrumento	Bach. Cris Yaranga Oré Bach. Chista Mendoza Cárdenas

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión Municipal y Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de
Quichuay – Huancayo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							X			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									x	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Apto para su aplicación

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 80



 Firma del experto informante

DNI N° : 20040894

Teléfono N° : 95492413

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	López Quilca Fredy
b. Grado Académico	Doctor en Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Docente Ordinario en la UPLA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión Municipal
e. Autor del instrumento	Bach. Cris Yaranga Oré Bach. Chista Mendoza Cárdenas

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión Municipal y Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de
Quichuay – Huancayo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV | 90


Dr. Fredy Jesús López Quijca

Teléfono N° :964966800

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

I DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellido y Nombre	C. Carlos Pinco Parco
b. Grado Académico	Maestro en Administración
c. Carga e Institución donde labora	Gerente SELYMA SAC
d. Nombre del instrumento medio de evaluación	Cuestionario Gestión Municipal
e. Autor del instrumento	Bach. Cris Yaranga Ore Bach. Christa Mendoza Cárdenas

II TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*Gestión Municipal y Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de
Quilichay - Huancayo, 2020*

III ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III.1. DE LOS ÍTEMES

Ítem	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado	Medio	Inadecuado	
1	3			
2	3			
3	3			
4	3			
5	3			
6	3			
7	3			
8	3			
9	3			
10	3			
11	3			
12	3			
13	3			
14	3			
15	3			

3.2. DEL INSTRUMENTO

		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Efectivo	
		%	%	%	%	++	++	++	++	%	%
Indicadores Cantidad	<u>1.8</u> <u>Indicador</u> <u>con</u> <u>relevancia</u>	10	20	10	20	10	20	10	20	10	100
Relevancia	<u>Relevancia</u> <u>en</u> <u>el</u> <u>tema</u> <u>de</u> <u>la</u> <u>investigación</u>								X		
Actualidad	<u>Actualidad</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>								X	X	
Exhaustividad	<u>Exhaustividad</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>										X
Validez	<u>Validez</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>								X	X	
	<u>Exhaustividad</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>										X
Coherencia	<u>Coherencia</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>								X		
Claridad	<u>Claridad</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>								X		
Metodología	<u>Metodología</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>								X		
Fiabilidad	<u>Fiabilidad</u> <u>de</u> <u>los</u> <u>datos</u> <u>utilizados</u>								X		

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Apto para aplicarse.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV= 80



Handwritten signature in blue ink over a stamp. The stamp contains the text "Departamento de Informatics" and "UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA" below it.

Teléfono N° = 981410490

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento**INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL****Estadísticos de fiabilidad****Resumen de procesamiento de casos**

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	17	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	Nº de
0,819	15

Se considera un porcentaje alto, por lo que se asegura que los datos obtenidos con confiables

INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD**Estadísticos de fiabilidad****Resumen de procesamiento de casos**

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	17	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	Nº de
0,808	15

Se considera un porcentaje alto, por lo que se asegura que los datos obtenidos con confiables

Anexo 7: Base de procesamiento de datos

Gestión municipal

DIMENSIONES	PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN		CONTROL		
SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2
2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1
3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1
4	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1
5	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
7	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2
8	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	3
9	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
10	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
11	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2
12	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
13	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3

Productividad Laboral

DIMENSIONES	EFICIENCIA					EFICACIA					EFECTIVIDAD				
SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	3	1	3
3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	1	3
4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3
5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1
7	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
8	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
9	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
10	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
11	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2
12	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3
13	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3
17	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3

Anexo 8: Consentimiento informado



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGADORES

: YARANGA ORÉ CRIS
MENDOZA CÁRDENAS CHRISTA FILOMENA

INSTITUCIÓN

Anexo 8: Consentimiento informado

PROYECTO Y/O INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN MUNICIPAL Y PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
QUICHUAY HUANCAYO, 2020"

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente a participar en la investigación titulada "GESTIÓN MUNICIPAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAY -HUANCAYO, 2020".

Se me ha explicado, cual es el propósito del estudio y de igual manera los formatos y/o cuestionarios que serán usados en la investigación.

Este trabajo no compromete, ni tiene ningún riesgo porque son procedimientos usados en cualquier área de investigación, así como los estudiantes que realizaran la investigación están calificados en la aplicación de los instrumentos presentados.

Firmo el documento como prueba de mi aceptación de mi participación en el presente estudio, además existe compromiso que tendrá confidencialidad y solo será utilizado con fines académicos. Posteriormente se me hará de conocimiento los resultados.

Para cualquier información adicional sobre el proyecto puedo llamar a los investigadores cuyos teléfonos celulares son 999420014 o 941911514, Correo personal: crisejecutiva@gmail.com

CARGO:

OFICINA DONDE TRABAJA: ALCIDE A\ CCI díq

FECHA: 10-06-2021

FIRMA

Los investigadores agradecemos su colaboración.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGADORES

: YARANGA ORÉ CRIS
MENDOZA CÁRDENAS CHRISTA FILOMENA

INSTITUCIÓN

PROYECTO Y/O INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN MUNICIPAL Y PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
QUICHUAY HUANCAYO, 2020"

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente a participar en la investigación titulada "**GESTIÓN MUNICIPAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUICHUAY – HUANCAYO, 2020**".

Se me ha explicado, cual es el propósito del estudio y de igual manera los formatos y/o cuestionarios que serán usados en la investigación.

Este trabajo no compromete, ni tiene ningún riesgo porque son procedimientos usados en cualquier área de investigación, así como los estudiantes que realizaran la investigación están calificados en la aplicación de los instrumentos presentados.

Firmo el documento como prueba de mi aceptación de mi participación en el presente estudio, además existe compromiso que tendrá confidencialidad y solo será utilizado con fines académicos. Posteriormente se me hará de conocimiento los resultados.

Para cualquier información adicional sobre el proyecto puedo llamar a los investigadores cuyos teléfonos celulares son 999420014 o 941911514, Correo personal: crisejecutiva@gmail.com

CARGO: fié:REJNT f. Huro1c1RA:l.

OFICINA DONDE TRABAJA: 6 ER. eru.C 1 A

FECHA: 16-06-2020

FIRMA

Los investigadores agradecemos su colaboración.

Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento





