



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión pública municipal y productividad laboral de los colaboradores
de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leiva Faustino, Lisbeth Lisseth (orcid.org/0009-0005-3258-3954)

ASESORES:

Dr. Horna Rubio, Abraham Josue (orcid.org/0000-0002-7846-3377)

Dr. Valdez Asto, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-9987-2671)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la tenacidad de poder seguir recopilando inspiración, sabiduría y entendimiento, permitiéndome escalar un peldaño más en mi vida profesional.

A mis padres y hermano, por la confianza y aliento que me brindan, con su amor incondicional que me impulsan a cumplir cada uno de mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mi asesor Mtr. Abraham Josue Horna Rubio, por su apoyo integral para el desarrollo de este trabajo de investigación, quien compartió conmigo sus conocimientos y la oportunidad de ahondar en este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA RUBIO ABRAHAM JOSUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023", cuyo autor es LEIVA FAUSTINO LISBETH LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RUBIO ABRAHAM JOSUE DNI: 06117267 ORCID: 0000-0002-7846-3377	Firmado electrónicamente por: AJHORNAR el 07-08- 2023 05:27:24

Código documento Trilce: TRI - 0628923





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEIVA FAUSTINO LISBETH LISSETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LISBETH LISSETH LEIVA FAUSTINO DNI: 47502212 ORCID: 0009-0005-3258-3954	Firmado electrónicamente por: LLEIVAF el 30-07-2023 12:05:33

Código documento Trilce: TRI - 0628925

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables de Operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos.	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	

Índice de Tablas

Tabla 1 Estadística de fiabilidad de las variables	20
Tabla 2 Gestión Pública Municipal (Agrupada)	22
Tabla 3 Organización (Agrupada)	22
Tabla 4 Planificación (Agrupada)	23
Tabla 5 Seguimiento (Agrupada).....	23
Tabla 6 Control (Agrupada).....	24
Tabla 7 Productividad Laboral (Agrupada).....	24
Tabla 8 Factores Productividad Laboral (Agrupada).....	25
Tabla 9 Factores Individuales (Agrupada).....	25
Tabla 10 Prueba de Normalidad (Agrupada).....	26
Tabla 11 Criterio de decisión - Hipótesis	26
Tabla 12 Estadística inferencial General (Agrupada).....	27
Tabla 13 Estadística inferencial Especifica 1 (Agrupada)	28
Tabla 14 Estadística inferencial Especifica 2 (Agrupada)	29
Tabla 15 Estadística inferencial Especifica 3 (Agrupada)	30
Tabla 16 Estadística inferencial Especifica 4 (Agrupada)	31

RESUMEN

El objetivo de la investigación es Determinar la relación de la Gestión Pública Municipal con la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023- Esta investigación es de tipo aplicada con un diseño No Experimental, transversal – correlacional, con una población y muestra de 33 colaboradores de la institución, con un cuestionario por cada variable de 12 ítem para la primera y 8 ítem para la segunda variable. Los resultados del alfa de Cronbach para la primera variante son de 0,895; y la segunda variante es de 0,838, para las 20 preguntas analizadas, lo que confirma que la herramienta es confiable y brinda resultados consistentes y que la significancia es $= 0,00 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; nos indica que existe relación entre ambas variables. Con un coeficiente de correlación de 0,960. Concluyendo que existe una relación entre ambas variables por lo cual existe una eficiente gestión pública municipal ayuda en la productividad laboral en las actividades de la institución para el cumplimiento de los objetivos.

Palabras clave: Gestión pública, municipal, productividad y laboral.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship of Municipal Public Management with the labor productivity of a District Municipality of Metropolitan Lima - 2023- This research is of an applied type with a Non-Experimental, cross-correlational design, with a population and sample of 33 collaborators of the institution, with a questionnaire for each variable of 12 items for the first and 8 items for the second variable. The Cronbach's alpha results for the first variant are 0.895; and the second variant is 0.838, for the 20 questions analyzed, which confirms that the tool is reliable and provides consistent results and that the significance is $= 0.00 < 0.05$, therefore the alternate hypothesis is accepted; indicates that there is a relationship between the two variables. With a correlation coefficient of 0.960. Concluding that there is a relationship between both variables, for which there is an efficient municipal public management, it helps in labor productivity in the activities of the institution for the fulfillment of the objectives.

Keywords: Public management, municipal productivity and labo

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día el desarrollo y la gestión de una Institución del Estado se ha vuelto uno de los lugares de trabajo con más presión y también menor gestión, teniendo en cuenta la falta de inversión ante la capacitación y el desenvolvimiento de los colaboradores de las diversas Instituciones, pero sin ser muy ajenos a ello, debemos primero realizar la crítica constructiva de cómo va ese desarrollo en nuestro lugar más cercano y ese es el de nuestros sectores distritales, lugar donde habitamos día a día y tenemos primero empezar con ello, bajo esa premisa es que se busca el buen y equilibrado desarrollo de la gestión pública. Según el informe de la CEPAL (2018), esto demuestra que la desintegración de las instituciones estatales y de los ciudadanos latinoamericanos se ha agudizado en los últimos años. Al respecto, datos de recientes resultados de las diversas encuestas que se obtienen de posiciones u opiniones públicas señalan que, los habitantes de la ciudad tienen un bajo nivel de convicción contra el gobierno nacional. Este estudio alcanzó el 75% en 2017, frente al 55% en 2010. Lamentablemente esto nace a raíz que las entidades públicas reguladoras, encargadas de fiscalizar y supervisar a las Instituciones no realiza ningún tipo de programa de ayuda y motivación a cada uno de los trabajadores de los diversos centros institucionales.

Asimismo, El Diario de la Organización Internacional del Trabajo (2021) establece que el crecimiento económico, la competencia dentro de todo el mercado laboral y los diferentes niveles de vida económicos se encuentran vinculados a un indicador económico importante: la productividad laboral. Muestra la producción (medida como PIB) por unidad de trabajo (teniendo en cuenta las horas y las personas trabajadas) durante un período de tiempo determinado. La productividad laboral es un factor fundamental, teniendo en cuenta que con el tiempo se optimizará el nivel de los costos laborales y el incremento de la tasa del Producto Interno Bruto, lo que facilita otorgando información sobre la buena calidad y eficiencia dentro del capital humano en cualquier tipo de proceso o mecanismo relacionado con el desempeño óptimo de las acciones que realiza cada empleado de la empresa., generando de esta forma se pueda

garantizar un mejor desarrollo de las actividades confiando en que el resultado tendrá que ser de acuerdo a lo desempeñado por cada uno de los funcionarios.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2018), tanto en el sector privado y de la misma forma el sector público debe enfocar sus esfuerzos para asegurar el incremento y desarrollo de la productividad dentro de las empresas de la región. Este alineamiento se puede lograr a través de iniciativas que ayuden a mejorar la producción, crear mejores condiciones de trabajo y capacitación, mejorar la calidad de los trabajadores y respetar sus derechos laborales. También recomienda el desarrollo de estas políticas, incluyendo políticas de mejoramiento que involucren a la producción, políticas de beneficios, revisión y ajuste de estándares y desarrollo de las diferentes capacidades en el ámbito administrativo.

Desarrollando lo que concierne y abarca a la esfera nacional, como lo menciona el (IPE) Instituto Peruano de Economía, para fijar la producción laboral es necesario calificar y analizar el desarrollo de cada uno de los colaboradores dentro de cada puesto asignado. Se puede calcular utilizando cantidades físicas o precios al por mayor para todos los productos producidos. Según la teoría económica, esto significa que la productividad del trabajo debe reflejarse en los salarios. Bajo esta perspectiva, el costo de la mano de obra debe cubrirse a partir de la producción promedio por mano de obra. Porque si los salarios suben por encima del promedio, entonces la empresa tendrá una pérdida, porque no puede cubrir los costos. Estos aumentos se pueden lograr a través de regulaciones gubernamentales basadas en el salario mínimo. Por ese motivo, se impulsa a que diversas empresas se sometan a desarrollar el crecimiento de su empresa de manera informal.

Por último, siendo lo más importante la preocupación en la adaptación de nuevas estrategias en diversas áreas como la de mejora de tecnología e infraestructura, capacitación constante al personal, incremento de capacitación, entrega de nuevas propuestas en las que los colaboradores se involucren y puedan sentirse valorados.

Gestión Pública Municipal, se trata en la actualidad del buen desarrollo de actividades mediante la organización de la Institución en el desempeño de sus actividades bajo la descripción de un organigrama correctamente establecido, ello conlleva a que se requiera de diversas actividades y herramientas que incrementen la buena gestión a través de estrategias que cada colaborador debe cumplir y también apoyar generando nuevas propuestas para una óptima calidad de atención al usuario Cordero (2019), valorando ya analizando lo antes descrito se puede deducir que, en la actualidad la Institución de una Municipalidad distrital del Lima Metropolitana, tiene como problema principal el saber El alcalde de del distrito carece de un proceso de gestión del desempeño estratégico. No se han implementado herramientas de gestión adecuadas para controlar y monitorear de manera adecuada y efectiva las actividades de los empleados de la empresa. Esto se manifiesta como una falta de productividad laboral, lo que resulta en una población desatendida.

La gestión pública municipal es esencial para aumentar la productividad porque si cada empleado comprende sus responsabilidades y se le anima a ir más allá de sus responsabilidades asignadas, se convertirá en un equipo de empleados dedicados al único objetivo de crear valor para la organización. En este sentido, para capturar y reflejar el desempeño laboral efectivo en los servicios prestados, las organizaciones necesitan implementar nuevos mecanismos en un proceso de gestión pública municipal.

De todo lo señalado anteriormente, yace como problema general ¿Cómo se relaciona la Gestión Pública Municipal con la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023?, asimismo, de problemas específicos se propone conocer ¿Cuál es la relación de la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral?, ¿Cómo se relaciona el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral?, ¿En qué medida se relaciona la planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral?, ¿Existe relación entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral?.

En el presente trabajo de investigación se utiliza una justificación práctica, por la actual problemática que se ha identificado en la relación que tienen las variables de estudio, las cuales coadyuvaran a tener un mejor desarrollo en la Gestión Pública Municipal, generando de esta forma un mecanismo que contribuya con una mejor evolución laboral en la productividad por parte de los trabajadores de la municipalidad. Asimismo, una justificación social, motivando de esta forma que a mejor productividad laboral será una garantía para el desarrollo de una buena gestión pública municipal para el bien de la comunidad distrital.

En ese sentido, se formula como objetivo principal el de Determinar la relación entre la Gestión Pública Municipal con la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023 y como objetivos específicos se formula: Establecer la relación que existe entre la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral, Esclarecer la relación entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral, Determinar la relación entre la planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral, Evaluar la relación que existe entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral.

Se indica como hipótesis general: Existe relación entre la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima– 2023, e hipótesis específicas las siguientes: Existe relación entre la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral. Por otro lado, Existe relación entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral. Asimismo, Existe relación entre La planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral. También, si Existe relación entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Se debe tener en consideración que, en el presente trabajo de investigación se ha realizado una búsqueda, mediante la cual se ha determinado una cantidad de investigaciones sobre Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral, de esa forma señalando como es que guardan relación entre sí. Todo ello descrito a nivel Internacional y nacional, en ello se consideró lo siguiente:

A nivel internacional, Guevara W. y Carrillo J. (2020), en la Universidad Estatal de Milagro, UNEMI; publicó la tesis titulada: Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador, cuyo objetivo fue evaluar el desempeño laboral en relación al grado de motivación de los sujetos investigados de acuerdo a su lugar de trabajo, la investigación fue de carácter no experimental transversal, descriptiva, utilizando el método de Reinert o conocida como ALCESTE, analizando los datos textuales de 180 servidores públicos, todo ello bajo el modelo de gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal. Con dicha investigación podrán descifrar el grado de aporte y desempeño del empleado dentro de la Institución Municipal.

Villasmil, M. del C., Romero, F., y Socorro, C. C. (2021). Publicó la Revista de Ciencias Sociales titulada Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. El Objetivo fue promover una mejoría en las administraciones públicas en el desempeño de gestión, lo que se busca es poder incrementar la eficiencia en el desarrollo de las funciones públicas mediante conciencia y responsabilidad social, se encuentra enmarcado en un paradigma cualitativo, de carácter transversal, y tuvo como población, lo que se buscaba era poder desarrollar cambios científicos y sociales los cuales puedan alcanzar una transformación organizacional, se concluye la investigación que todos los cambios tendrían que desarrollarse de manera planificada, a través de actividades grupales, permitiendo de esa forma el cambio necesario para la administración pública municipal del estado Zulia.

Céspedes y Quijandria (2018), en su estudio realizado nos señala que no se evidencia desarrollo sin una mejoría productiva, señala también que si existe una determinada correlación colindante entre la productividad y el buen desarrollo del crecimiento económico y teniendo en cuenta que, el desempeño laboral es un indicador primordial para calcular la productividad. A través de ella se puede observar con cada resultado a cada uno de los colaboradores, también hace referencia que lo esencial es que el talento y potencial humano es uno de los factores más significativos y con mayor relevancia para el desarrollo y engrandecimiento de la productividad. Teniendo en cuenta que el seguimiento de los trabajadores tiene en la institución, va a ir cambiando a través del cambio progresivo en la vida de los seres humanos, siendo el tiempo y la experiencia sus mejores aliados para un mejor desarrollo.

Suarez R., Rodriguez Y. y Muñoz N (2017), publicaron en la Revista Ingeniería Matemáticas y Ciencias de la Información, que tiene como Título Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. La cual asumió como objetivo el poder analizar y evaluar el grado de percepción y asimilación que tienen los colaboradores sobre las estrategias administrativas las cuales manejan cada una de las empresas y cuál es el grado de impacto que ocasiona en la productividad laboral. En esta revista e investigación se aplicó la herramienta para ejecutar la medición de la productividad a 104 trabajadores los cuales fueron muestra de la misma, de ello se tuvo como resultado y conclusión cuales son el control de las diversas estrategias administrativas las cuales tienen y emplean mas aporte a la productividad laboral, mediante mejorías.

A nivel nacional, Lorenzo, E. (2018), en la Universidad César Vallejo publicó la tesis: La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017, se manejó el método descriptivo correlacional de corte transversal, de dicha investigación de tuvo como población a 65 personas, con una muestra de 46. Se mostraron mediante resultados que en su mayoría los trabajadores de la Dirección General de Capacitación y Empleo del MTPE presentaban alta productividad y alta

competencia (54,3% y 58,7% respectivamente), así como una correlación positiva bastante alta y con significancia entre la productividad laboral y la competencia laboral de los trabajadores del PNS de la Dirección General de Educación y Capacitación del MTPE-Lima. Además, en la prueba de confiabilidad, siendo Rho de Spearman 827*; Que, existe una fuerte correlación positiva y confiable, teniendo un nivel de significancia de 0.01 lo que confirma que a mayor competencia de los servidores públicos mayor productividad de la fuerza laboral en beneficio de la Dirección General de Capacitación y Empleo del MTPE.

Silva, J. (2019) publicó “Capacitación y Productividad Laboral de los Trabajadores de Oriente de Justicia Lima, 2018” en la UCV. El objetivo tuvo determinar si existe relación entre la formación y la productividad laboral de los árbitros de Lima. La técnica utilizada es un cuestionario y los instrumentos utilizados son la escala de capacitación laboral validada por Edwin Valentine (2007) y la escala de productividad laboral validada. Se tuvieron como los resultados mas importantes a : El 100% de los trabajadores perciben la formación laboral como deficiente, el 100% de los trabajadores perciben bajos niveles de productividad. Este estudio también encontró que si existe una asociación directa débil entre la educación y la productividad laboral, ya que la probabilidad está por debajo del nivel de significancia (Rho = 0.362*, $p < 0.05$).

Valencia, R. (2016) publicó el artículo Universidad Cesar Vallejo: Correlación entre cultura organizacional y gestión de la ciudad en el municipio de la provincia de Huancayo - 2016, con el objetivo de determinar la relación que se guarda entre cultura organizacional y gestión de la ciudad en la provincia de Huancayo en el año 2016. De la hipótesis general desarrollada fue, que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gobernanza urbana en la provincia de Huancayo en el año 2016, y se realizó a través de un diseño descriptivo correlacional para describir una muestra de 120 empleados en la provincia de Huancayo. Por último, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gobernabilidad de la ciudad en la provincia de Huancayo en el año 2016, con un

resultado de $t=12.02$, con un nivel de significancia de 0.05%, indicando una relación directa y significativa.

Ruiz, E. (2020), en la Universidad Cesar Vallejo, publicó la tesis: Vincular la Gobernanza Urbana al Objetivo 4 en la Municipalidad Distrital de Bandar de Silcayo en 2019 tiene como objetivo vincular la Gobernanza Urbana al Objetivo 4 en la Municipalidad Distrital de Bandar de Silcayo en 2019. El estudio se basa en las teorías y normas que utilizan los municipios para lograr estos objetivos. Es de carácter no experimental, teniendo un diseño descriptivo correlacional. La muestra de la investigación estuvo invocada por 45 servidores públicos del distrito de La Banda de Xilcayo. Entre ellos, se destacó el gobierno municipal con un nivel "normal" de 31% y el cumplimiento de la 4ta meta alcanzó un nivel "bueno" de 31%, lo que demuestra que la municipalidad distrital Banda de Xilcayo correlacionó muy positivamente con la realización de la 4ta meta. El coeficiente de Pearson fue de 0,937, pero el coeficiente de determinación R^2 indicó que 9,4 fue influenciado por el concejo municipal.

De las bases teóricas que se pueden determinar de la Variable 1: Independiente. Gestión Pública Municipal. De la problemática más común que se puede encontrar en la Institución Municipal es la carencia de recursos y capacitación del capital humano, tanto es trascendido con la finalidad de brindar al equipo humano un mejor prospecto para el desarrollo de sus actividades, tal es así que lo que se busca es poder obtener mejores competencias laborales para la gestión pública, trayendo consigo el aporte de capacitación a los colaboradores de la Institución, según Vicente Herrera, A., & Chávez Garcés, E. (2020).

Dimensión 1: Organización. Mediante esta dimensión los colaboradores que laboran en una Institución o empresa lo que se busca que cada uno de ellos pueda realizar funciones ya establecidas a través de un buen manejo de sus normas internas, quiere decir que cada uno de ellos va a trabajar en coordinación con cada uno de los

integrantes del área asignada buscando que el resultado del trabajo refleje dicho elemento que es la organización. Ramírez Brouchoud, M. F. (2012).

Indicador 1: Flujograma de trabajo. Se dice que un equipo de trabajo ya estructurado tiene consigo el orden y respeto a determinados puestos de trabajo asignado y eso se basa a la experiencia, quiere decir que para que exista un desarrollo acorde del trabajo debe existir una equidad, cumpliendo cada uno de los roles asignados dentro del puesto de trabajo asignado, el flujograma va a contribuir en el desarrollo del proceso de las actividades a realizar en un tiempo y espacio determinado, señalando cada uno de los pasos, lugares y áreas encargadas de la ejecución de un proyecto. Muñoz López, M. P. (2010).

Indicador 2: Coordinación armonizada. En este caso no solo va a depender de la ejecución profesional de un proyecto o trabajo asignado, sino que también se relaciona a la calidad de valores éticos y aporte social que se verá reflejado en la armonía para realizar y desarrollar cada una de las actividades asignadas. Jiménez, C. A.(2011).

Dimensión 2: Planificación. La planificación dentro de la Institución tiene relevancia para poder observar, analizar y modificar de ser necesario el desarrollo de las actividades funcionales de los colaboradores dentro de la Institución, quiere decir que es ahí que se va a poder determinar que rol tiene cada uno de ellos, cuál será el plazo asignado sea a corto o largo plazo. Sánchez Albavera, F. (2003).

Indicador 1: Visión y misión. La visión y misión dentro de una institución se forja en poder establecer cual es el objetivo y que mecanismos se tendrían que utilizar para llegar a ellos, siendo lo principal y el eje fundamental para la realización de actividades de los colaboradores. Sabiendo que es lo que se quiere lograr con este grupo humano y cuáles serán los caminos conducentes para lograr el objetivo. Barrios, A. Z. (2011).

Indicador 2: Diagnóstico. Mediante el diagnóstico se va a poder determinar cuáles son las falencias o contingencias que se tienen dentro de una determinada Institución o empresa, por el cual se tomaran los remedios o recursos necesarios para erradicar la problemática encaminando un buen rumbo del desarrollo de las actividades laborales. Proulx, D. (2015).

Dimensión 3: Seguimiento. El objetivo fundamental del seguimiento es el controlar, analizar y evaluar los resultados que devengan de un determinado proyecto, quiere decir que mediante ello se va a tener un control efectivo de la ejecución de diversas actividades que se realicen dentro de la Institución. Velasquez, F. (1997).

Indicador 1: Capacidad de rendimiento del empleado. El colaborador es el arma fundamental dentro de una Institución puesto que es el quien va a desarrollar y ejecutar el buen cumplimiento de las diferentes metas y objetivos que se tracen de manera coordinada, siendo que es importante analizar y validar cual es el grado de capacidad que tiene dentro del puesto o función asignada, mediante su trabajo bajo presión y el resultado que obtenga de ello. Longo, F. (2005).

Indicador 2: Trabajo en equipo. Tal como el flujograma lo señala cada colaborador dentro de la Institución es parte fundamental para la ejecución de un proyecto determinado esto es que trae consigo la unión de actividades profesionales y valores que se vean reflejados en los resultados ya trazados siendo que cada integrante es pieza clave para el desarrollo del trabajo, hasta alcanzar el objetivo. CLAD, T. S. (2022)

Dimensión 4: Control. El control de la ejecución del desarrollo de actividades de cada colaborador es fundamental, es ahí donde se va poder validar si se cumple o no con lo establecido dentro de plazos y funciones, siendo que tiene como finalidad el cumplimiento óptimo de cada una de las actividades asignadas. Barrios, A. Z. (2011).

Indicador 1: Capacitación permanente al empleado. La Capacitación permanente al empleado es la necesidad de querer promover nuevas estrategias a través de nuevos alcances o conocimientos que se inyecten de manera profesional de esta forma se tendrá como pilar el ir incrementando herramientas para cada uno de los colaboradores para un mejor desarrollo de sus actividades, trayendo consigo resultados favorables para lograr los objetivos trazados. Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017)

Indicador 2: Valoración de resultados. En la valoración de resultados vamos a poder evaluar cual ha sido el desempeño de cada uno de los colaboradores, cual ha sido la inversión económica inyectada y si esta ha traído consigo resultados fructíferos, siendo que para ejecutar las anteriores también hay un costo de inversión que se tendría que ver reflejado en los resultados. Ballart, X. (1997).

Marco Conceptual

Gestión Pública Municipal: Se encarga del área de administración bajo ello se responsabiliza de trabajar bajo las órdenes o régimen del gobierno local. Vicente Herrera, A., & Chávez Garcés, E. (2020).

Organización: Se trata de un sistema adecuado a lograr objetivos trazados. Ramírez Brouchoud, M. F. (2012).

Flujograma de trabajo: Se define como el desarrollo ordenado de funciones y actividades a plazo determinado. Muñoz López, M. P. (2010)

Coordinación armonizada: Se define como la unión de varios elementos o grupo humano. Jiménez, C. A.(2011).

Planificación: Hace referencia a la estructura de acciones para el cumplimiento de objetivos. Sánchez Albavera, F. (2003).

Visión y misión: se define como las bases donde se funda el buen funcionamiento de la Institución. Barrios, A. Z. (2011).

Diagnostico: Se define a aquel resultado de análisis que trae consigo las contingencias. Proulx, D. (2015).

Seguimiento: Es la persecución o vigilancia que se le hace a un determinado proyecto. Velasquez, F. (1997).

Capacidad de rendimiento del empleado: Se entiende como el impulso o exigencia de un colaborador. Longo, F. (2005).

Trabajo en equipo: Es el trabajo en conjunto donde participan varias personas con un solo objetivo. CLAD, T. S. (2022)

Control: Supervisión continua de una determinada actividad. Barrios, A. Z. (2011).

Capacitación permanente al empleado: Implementación de conocimiento y enriquecimiento profesional y personal. Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017)

Valoración de resultados: Calificación a los resultados obtenidos del trabajo confiado. Ballart, X. (1997).

Por otro lado, de las bases teóricas de la Variable 2 Dependiente: Productividad Laboral. En la Productividad laboral se va a poder realizar la medición de la eficiencia en el uso y desarrollo de los factores productivos, guarda consigo la relación que se tiene entre bienes y servicios del resultado del trabajo de un colaborador, tal es así que se va poder analizar y medir los recursos que se utilizaron para poder logra el objetivo trazado. De esa forma de existir falencias poder incrementar recursos que sirvan de ayuda para un buen desarrollo y que ello traiga consigo factores que puedan contribuir con los resultados que se desean obtener. Gómez, F., Avilés, S. (2021).

Dimensión 1: Factores de la productividad laboral. Hay que tener en cuenta que van de la mano del recurso económico que promueva el interés y desarrollo de las actividades de los colaboradores, esto es desde la remuneración que se determine y las condiciones laborales que puedan tener, el clima laboral, los materiales y equipos asignados, la capacitación permanente, todo ello influye para el buen desarrollo que traiga consigo productividad laboral. Carrillo Brito, J. (2020).

Indicador 1: Satisfacción del ciudadano o usuario. Dentro de los objetivos principales surge de diversos factores como, atención de calidad y efectividad, tanto es así que lo que se busca es optimizar todos los medios para poder cumplir los estándares del ciudadano a través de un resultado a su requerimiento que traiga consigo viabilidad y satisfacción. Cerquin Sánchez, M. L., & Gálvez Guevara, F. I. (2020).

Indicador 2: Objetividad. Dentro de la objetividad se tiene que cada quien debe asumir los roles que se le encargan y esto es que no se puede limitar a los colaboradores dentro de lo requerido de manera formal en la relación de sus funciones, quiere decir que el resultado debe ir relacionado a la inversión económica que se haga para la contratación específica de cada uno de los colaboradores, teniendo un trabajo objetivo. Oszlak, O. (2002).

Indicador 3: Eficiencia. En la administración pública lo que se busca que es que todo gasto debe dar resultados inmediatos y trayéndolo a la investigación es que el aporte o inversión que se realice con los colaboradores de la Institución optimice los servicios, no generando rezagos y trayendo resultados inmediatos. Yáñez, J. F. R. (2019).

Indicador 4: Eficacia. La eficacia se desprende del logro de los objetivos trazados, siendo como pilar la obtención de resultados deseados. Esto responderá al resultado del plan operativo anual y de esta forma poder determinar soluciones. SANIN, M. S., BARBOSA, J. L., & PROSPECTIVA, M. E. P. E. Y. (2017).

Dimensión 2: Factores individuales. Dentro de ello se tiene a la persistencia, el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral, lo cual va trae consigo que cada uno de los colaboradores trate de incorporar y conducir las funciones personales trazadas. Molina, C., & Carlos, F. (2012).

Indicador 1: Persistencia. La Persistencia para lograr los objetivos trazados a medida que se va desarrollando cada función dentro del puesto o área encargada se tiene que considerar que cada colaborador demuestre el interés de querer lograr los objetivos y esto es a la consecuencia y persistencia dentro de las actividades encargadas. Busso, M. (2013).

Indicador 2: Compromiso. El compromiso que tiene cada uno de los colaboradores para poder realizar las actividades y funciones encargadas es así que, no solo depende de una obligación al ejecutar las mismas, sino que se desprende del interés voluntario teniendo todas las herramientas y la valoración de la calidad del personal. Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017).

Indicador 3: Motivación. De existir una motivación ello va a desarrollarse a través del deseo o voluntad que tenga cada colaborador para esforzarse en la actividad encomendada en cada puesto de trabajo, siendo que es de carácter voluntario ello no exige que se debe reflejar en el resultado que se obtenga. Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018).

Indicador 4: Satisfacción laboral. Se funda en poder consolidar la satisfacción laboral empleando herramientas que traigan consigo resultados favorables y que ello resulte del buen desarrollo laboral de los colaboradores de la Institución, siendo que es la base principal tanto a respuesta de una inversión económica que traiga consigo resultados en el trabajo dentro de todos los estándares requeridos. Bastardo, N. (2014)

Marco conceptual

Productividad Laboral: Es la medida de la eficiencia del trabajo realizado. Gómez, F., Avilés, S. (2021).

Factores de la productividad laboral: Requerimiento para la ejecución de un trabajo estructurado. Carrillo Brito, J. (2020).

Satisfacción del ciudadano o usuario: Cerquin Sánchez, M. L., & Gálvez Guevara, F. I. (2020).

Objetividad: Se hace referencia al objetivo independiente del logro de la actividad. Oszlak, O. (2002).

Eficiencia: Es la utilización correcta de los recursos a través de resultados

Yáñez, J. F. R. (2019).

Eficacia: Capacidad de una persona para lograr un objetivo. SANIN, M. S., BARBOSA, J. L., & PROSPECTIVA, M. E. P. E. Y. (2017).

Factores individuales: conjunto de características y propiedades. Molina, C., & Carlos, F. (2012).

Persistencia: Mantener el ideal del proyecto. Busso, M. (2013)

Compromiso: Es el deber, obligación, convenio que se tiene a través de un acuerdo. Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017).

Motivación: Es el interés de querer persistir en un objetivo. Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018).

Satisfacción laboral: Es aquella respuesta que experimentan los empleados en la Institución que se labora. Bastardo, N. (2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo Aplicada, se señala como diseño No Experimental, transversal – correlacional, debido que tiene como objetivo principal el de delimitar como se vinculan y relacionan todas las variables bajo un tiempo específico y reconocido, sin manipular, ni controlar las variables.

Se determina no experimental dado que, en este tipo de investigaciones no existe, ni se utiliza la manipulación de variables y se representan los fenómenos para que esos luego puedan ser analizados desde su área respectiva (Hernández, et al., 2018).

Es de carácter Transversal, para Hernández, et al., (2018) definiendo este carácter como transversal siendo que se recopilan y reciben datos en tiempo determinado, el cual el objetivo es describir y analizar las variables para que se defina e interprete la interrelación e incidencia entre las mismas, en un momento determinado.

Se define como Correlacional según lo menciona Hernández, et al., (2018) señalando que, en las investigaciones que señalan este tipo se tiene como determinación principal el de señalar el grado de vinculación que se refleja y existe entre dos o más variables.

Es de enfoque Cuantitativo, en tanto pueda ser medido de manera numérica, realizándose un análisis estadístico, que tiene como base principal la recolección, revisión, análisis y procesamiento de datos.

3.2 Variables de Operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

La Gestión Pública Municipal como proceso principal es el pilar esencial para el buen caminar de una Institución su interés de no solo calificar de manera protocolar o estándares de conocimiento, sino también se pueda gestionar el desarrollo de un nivel personal y profesional que traigan consigo nuevos aportes para cada uno de los colaboradores (Cordero, 2019).

Definición conceptual: La gestión Pública Municipal como proceso esencial hace referencia que la Gestión a nivel de Latinoamérica se encuentra en un proceso de transición, a través de un modelo tradicional ya enmarcado, podría decirse que, hasta burocrático, todo ello dirigiéndose bajo el control de un modelo delimitado a resultados, es decir a través de un Estado que compense la necesidades y requerimientos que demande la ciudadanía. (García et, 2017).

Definición operacional: La gestión Pública Municipal se podrá medir en base a una planificación, organización, seguimiento, evaluación y control.

Indicadores: Flujograma de trabajo, Coordinación Armonizada, Diagnostico, Visión y misión, Capacidad de rendimiento del colaborador, Trabajo en equipo, Capacitación permanente al colaborador, Valoración de resultados.

Escala de medición: Ordinal

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL.

Según Van (2016) hace referencia a lo que se puede cuantificar a través de un producto o servicio, teniendo como margen el desarrollo o desempeño de un determinado trabajador en un tiempo señalado, quiere decir que se puede calificar como la obtención de un resultado ante el aumento de producción de la elaboración o

fabricación de un determinado producto o la realización de un buen desarrollo de servicio.

Definición conceptual: Según Renatta (2017) Indica que la productividad laboral tiene que ser el favorable resultado o consecuencia percibido de las diversas tareas que son realizadas, es decir la mano de obra como un recurso utilizado por las actividades productivas; se calcula en términos de empleados y horas de trabajo. Tiene dos dimensiones: factores individuales y factores de productividad.

Definición operacional: La productividad laboral se podrá medir en base al estudio de factores individuales, como la satisfacción del ciudadano o usuario, objetividad, eficiencia y eficacia; así como la persistencia, compromiso, motivación y satisfacción laboral.

Indicadores: Satisfacción del ciudadano o usuario, Objetividad, Eficiencia, Eficacia, Persistencia, Compromiso, Motivación, Satisfacción Laboral.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo.

La Población se encuentra conformada por el personal administrativo de 33 colaboradores que labora dentro de la Municipalidad en Estudio, para ello se tiene que determinar cuál es el personal idóneo de colaboradores que se encuentran en calidad de óptimos para la ejecución del instrumento a aplicar a través de un grupo de ellos como muestra, es así como Hernández et al (2014), nos dice lo siguiente:

La población se encuentra determinada a un conjunto vinculado de diversas personas que tienen en común ciertas características, como las son un tiempo, espacio, actividad, escenario, lugar y funciones determinadas, todas ellas comprendidas en un mismo escenario que podría catalogarse como una esfera y trayéndolo al estudio dentro de la Institución Municipal.

Criterio de Inclusión

- Colaboradores que pertenecen a la institución.
- Servidores en calidad de terceros que brinden los mismos servicios bajo las mismas actividades.

Criterio de exclusión

- Colaboradores u obreros que no tengan contacto directo en atención al público dentro del Palacio Municipal.
- Personal externo, bajo dominio de auditoría externa o contratados que no desarrollen actividades administrativas.

Muestra

A través de la muestra se selecciona a un subconjunto de colaboradores de la Municipalidad que tengan la misma similitud en actividades dentro de la institución, con similares características y funciones. Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), todo ello se desarrolla a través del enfoque cuantitativo porque es ahí donde en la aplicación del instrumento se conocerá el resultado de las similitudes de contingencias de la investigación.

Muestreo

A través del muestreo lo que se va determinar que dicho grupo pueda demostrar que tienen las mismas características teniendo en cuenta que son de la misma

Institución arrojando de manera rápida y eficaz resultado a menor tiempo. Hernandez et al. (2014)

Unidad de análisis

La encuesta se direcciona a los Colaboradores de una Municipalidad distrital de Lima Metropolitana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se empleó como método e instrumento para la recolección y obtención de datos la herramienta de la encuesta, mediante la cual se va obtener toda información relevante y precisa de lo que se quiere obtener como identificación del problema que aqueja la Institución estudiada, de esa manera validar si la hipótesis empleada es válida o no, de esa forma poder obtener resultados precisos de las contingencias que se desprendan de dichos resultados.

Instrumentos Se tiene como herramienta principal a utilizar el cuestionario el cual traerá consigo un formulario determinado, de fácil entendimiento y practico, trae consigo una cantidad determinada de preguntas con valores ordinales establecidos de manera fácil, dicho instrumento será aplicado a los colaboradores que se tendrá como muestra en la presente investigación.

Tabla 1
Estadística de fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Pública Municipal	,895	12
Productividad Laboral	,838	8

Interpretación. Según la tabla 1 podemos observar que los puntajes de confiabilidad alfa de Cronbach la primera variante son de 0,895; y la segunda variante es de 0,838, para las 20 preguntas analizadas, lo que confirma que la herramienta es confiable y brinda resultados consistentes.

3.5 Procedimientos

Para la aplicación de la herramienta lo primero que se tiene que realizar es la solicitud para la autorización de la ejecución de dicho instrumento en la Institución, teniendo en cuenta que se trata de una Institución que está bajo el mando y supervisión de un Gerente Municipal o propiamente el alcalde. Luego de ello se programará el día para poder ejecutar dicho instrumento, sin que afecte o altere el buen desarrollo normalizado de las actividades de los colaboradores.

3.6 Método de análisis de datos.

Posteriormente, habiendo aplicado la encuesta toda la información obtenida se analizará y desarrollara a través del empleo del programa SPSS el cual tiene una formulación binominal, teniendo en cuenta que valla acorde a la Validez y confiabilidad, todo ello reflejado en los resultados que devengan del análisis estadístico, a través del cálculo de resultados y la determinación de las conclusiones.

3.7 Aspectos éticos.

Se tiene en cuenta el valor ético de la elaboración y estudio del mismo, bajo el criterio de respeto a la identidad y confidencialidad, que trae consigo la responsabilidad de un estudio optimo y de carácter valido y aplicable para la mejoría de la Institución tal como es la Municipalidad. Por otro lado, la templanza que tiene la Municipalidad para el buen desarrollo del proyecto confiando que es un estudio de calidad y óptimo para un mejor desarrollo laboral entre sus colaboradores.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 2
Gestión Pública Municipal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Gestión Mala	29	87,9	87,9
	Gestión Regular	4	12,1	100,0
	Gestión Buena	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 2 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 87,9% manifiestan que la gestión es mala, el 12,1% manifiestan que la gestión es regular.

Tabla 3
Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Organización Mala	26	78,8	78,8
	Organización Regular	7	21,2	100,0
	Organización Buena	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 3 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 78,8% manifiestan que la organización es mala, el 21,2% manifiestan que la organización es regular.

Tabla 4
Planificación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Planificación Mala	29	87,9	87,9
	Planificación Regular	4	12,1	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 4 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 87,9% manifiestan que la planificación es mala, el 12,1% manifiestan que la planificación es regular.

Tabla 5
Seguimiento (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Seguimiento Mala	29	87,9	87,9
	Seguimiento Regular	4	12,1	100,0
	Seguimiento Buena	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 5 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 87,9% manifiestan que el seguimiento es malo, el 12,1% manifiestan que el seguimiento es regular.

Tabla 6
Control (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Control Mala	27	81,8	81,8
	Control Regular	6	18,2	100,0
	Control Bueno	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 6 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 81,8% manifiestan que el control es malo, el 18,2% manifiestan que el control es regular.

Tabla 7
Productividad Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Productividad Laboral Mala	29	87,9	87,9
	Productividad Laboral Regular	4	12,1	100,0
	Productividad Laboral Buena	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 7 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 87,9% manifiestan que la productividad laboral es mala, el 12,1% manifiestan que la productividad laboral es regular.

Tabla 8
Factores Productividad Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje acumulado
Válido	Factores Productividad Laboral Malo	25	75,8	75,8
	Factores Productividad Laboral Regular	8	24,2	100,0
	Factores Productividad Laboral Buena	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 8 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 75,8% manifiestan los factores de productividad laboral es mala, el 24,2% manifiestan los factores de productividad laboral es regular.

Tabla 9
Factores Individuales (Agrupada)

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje acumulado
Válido	Factores Individuales Malos	29	87,9	87,9
	Factores Individuales Regulares	4	12,1	100,0
	Factores Individuales Buenos	0	0,0	100,0
	Total	33	100,0	

Interpretación: Según la tabla 9 Al analizar las variables de 33 encuestados, se puede observar que el 87,9% manifiestan los factores individuales es mala, el 12,1% manifiestan los factores de individualidad es regular.

Prueba de Normalidad

Tabla 10
Prueba de Normalidad (Agrupada)

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Pública Municipal (Agrupada)	,384	33	,000
Organización (Agrupada)	,505	33	,000
Planificación (Agrupada)	,384	33	,000
Seguimiento (Agrupada)	,384	33	,000
Control (Agrupada)	,471	33	,000
Productividad Laboral (Agrupada)	,384	33	,000
Factores de la Productividad Laboral (Agrupada)	,534	33	,000
Factores Individuales (Agrupada)	,384	33	,000

Interpretación: Según la tabla 10 La tabla muestra los casos 33, Shapiro-Wilk para determinar qué variables y dimensiones tienen un valor P(Sig.) de 0,000. Esto muestra que la distribución de datos es inusual y podemos determinar el uso de Ro Spearman, debido que lo datos son no paramétricos.

Prueba Estadística inferencial

Tabla 11
Criterio de decisión - Hipótesis

<i>Criterio de decisión - Hipótesis</i>
P valor > Se reconocemos la hipótesis nula y se negamos la hipótesis alterna.
P valor < Se reconocemos la hipótesis alterna y se negamos la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0): No Existe ninguna relación entre la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Tabla 12
Estadística inferencial General (Agrupada)

			Gestión Pública Municipal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Pública Municipal	Coefficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación: Según la tabla 12 La significancia del estadístico Rho Spearman es de 0,000 es menor a 0.05, por lo que de esa forma se da por aceptada la hipótesis alterna y se rechazada la hipótesis nula, atendiendo a ello lo que indica que si existe una relación que guarda significancia entre las variables y una correlación positiva muy alta de 0,960.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Nula (H0): No Existe relación alguna entre la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Tabla 13
Estadística inferencial Especifica 1 (Agrupada)

			Organización	Productividad
			n	Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación: Según la tabla 13 La significancia del estadístico Rho Spearman es de 0,000 es menor a 0.05, teniendo que, de esa forma se da por aceptada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula, lo que indica que si existe una relación que demuestra significancia entre la variable y la dimensión y una correlación positiva muy alta de 0,900.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula (H0): No Existe ninguna relación entre la planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre la planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Tabla 14
Estadística inferencial Especifica 2 (Agrupada)

		Planificació	Productividad
		n	Laboral
Rho de Spearman	Planificación	1,000	,830**
	Coeficiente de correlación	.	,000
n	Sig. (bilateral)	33	33
	N		
Productividad Laboral	Planificación	,830**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
n	Sig. (bilateral)	33	33
	N		

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

Interpretación: Según la tabla 14 La significancia del estadístico Rho Spearman es de 0,000 es menor a 0.05. Por lo que, de esa forma, es aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión y una correlación positiva alta de 0,830.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula (H0): No Existe ninguna relación entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna (H1): Si Existe relación entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Tabla 15
Estadística inferencial Especifica 3 (Agrupada)

			Seguimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Seguimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación: Según la tabla 15 La significancia del estadístico Rho Spearman es de 0,000 es menor a 0.05. Por lo que, de esa forma es aceptada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula, lo que indica que si existe una relación significativa entre la variable y la dimensión y una correlación positiva alta de 0,897.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Hipótesis Nula (H0): No Existe ninguna relación entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, Lima – 2023.

Tabla 16
Estadística inferencial Especifica 4 (Agrupada)

		Productividad	
		Control	Laboral
Rho de Spearman	Control	1,000	,714**
		.	,000
	N	33	33
Productividad Laboral	Control	,714**	1,000
		,000	.
	N	33	33

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

Interpretación: Según la tabla 16 La significancia del estadístico Rho Spearman es de 0,000 es menor a 0.05, de esa forma es aceptada la hipótesis alterna y rechazada hipótesis nula, lo que indica que si existe una relación significativa entre la variable y la dimensión y una correlación positiva alta de 0,714.

V. DISCUSIÓN

El Objetivo del propósito general Determinar la relación que guarda la Gestión Pública Municipal con la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023, muestra que los resultados muestran un nivel de correlación completamente positivo y porque la relación entre las dos variables es directa. (El coeficiente de correlación es 0.960), lo que refleja la relación directa entre los resultados. Estos resultados son confirmados por Guevara W. y Carrillo J. (2020), quienes en su estudio “Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral”, analizando los datos textuales de 180 servidores públicos, todo ello bajo el modelo de gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del Catón La Troncal. Con dicha investigación podrán descifrar el grado de aporte y desempeño del empleado dentro de la Institución Municipal.

El Objetivo del propósito específico 1 fue esclarecer la relación que guarda entre la organización de la Gestión Pública Municipal y productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023, muestran que los resultados que el nivel de correlación entre la dimensión y la variable es directa (El coeficiente de correlación es 0.900), lo que refleja la relación directa entre los resultados. Estos resultados coinciden con Valencia, R. (2016) que en sus artículo “La cultura organizacional y gestión de la ciudad en el municipio de la provincia de Huancayo”, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gobernabilidad de la ciudad en la provincia de Huancayo en el año 2016, con un resultado de $t=12.02$, con un nivel de significancia de 0.05%, indicando una relación directa y significativa.

El Objetivo del propósito específico 2 fue esclarecer la relación que guarda entre la planificación de la Gestión Pública Municipal y productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023, muestran que los resultados que el nivel de correlación existente entre la dimensión y la variable es directa (El coeficiente de correlación es 0.830), lo que refleja la relación directa entre los resultados. Los cuales estos resultados coinciden con Villasmil, M. del C., Romero, F.,

y Socorro, C. C. (2021). En su artículo “Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela”. Concluyendo que la investigación que todos los cambios tendrían que desarrollarse de manera planificada, a través de actividades grupales, permitiendo de esa forma el cambio necesario para la administración pública municipal del estado Zulia.

El Objetivo del propósito específico 3 fue esclarecer la relación que guarda entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023, muestran que los resultados que el nivel de correlación entre la dimensión y la variable es directa (El coeficiente de correlación es 0.897), lo que refleja la relación directa entre los resultados. Los resultados son confirmados con Céspedes y Quijandria (2018), en su estudio realizado entre la “Productividad y el crecimiento económico y que el desempeño laboral”, también hace referencia que lo esencial es que el talento y potencial humano es uno de los grandes factores con mayor relevancia para el desarrollo y aumento y desarrollo de la productividad Teniendo en cuenta que el seguimiento de los trabajadores tiene en la institución, va a ir cambiando a través de cada etapa de la vida de las personas, siendo el tiempo y la experiencia sus mejores aliados para un mejor desarrollo.

El Objetivo del propósito específico 4 fue esclarecer la relación existente entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023, muestran que los resultados que el nivel de correlación entre la dimensión y la variable es directa (El coeficiente de correlación es 0.714), lo que refleja la relación existente directa entre los resultados. Se confirman los resultados con Suarez R., Rodriguez Y. y Muñoz N (2017), en su artículo “Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral”. Concluyendo que los controles de las estrategias administrativas que más aportan a la productividad laboral, mediante mejorías.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general se concluye que las variantes se relacionan, según los resultados que la significancia es $= 0,00 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; nos indica que si existe relación entre ambas variables. Con un coeficiente confiable de correlación de 0,960, indicando una correlación positiva muy alta. Se llegó a la conclusión que una eficiente gestión pública municipal ayuda en la productividad laboral en las actividades de la Entidad para el buen cumplimiento de los objetivos.

Segundo: Según el objetivo específico 1 se concluye que, la dimensión y la variante se relacionan, según los resultados que la significancia es $= 0,00 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; nos indica que si existe relación entre ambas variables. Con un coeficiente de correlación de 0,900, indicando una correlación positiva muy alta. Se llegó a la conclusión que la organización institucional ayuda en la identificación de los colaboradores con la institución.

Tercero: Según el objetivo específico 2 se concluye que la dimensión y la variante se relacionan, según los resultados que la significancia es $= 0,00 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; nos indica que si existe relación entre ambas variables. Con un coeficiente de correlación de 0,830, indicando una correlación positiva alta. Se llegó a la conclusión que la planificación ayuda en la conocer las estrategias a los colaboradores de la institución.

Cuarto: Según el objetivo específico 3 se concluye que la dimensión y la variante se relacionan, según los resultados que la significancia es $= 0,00 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; nos indica que si existe relación entre ambas variables. Con un coeficiente de correlación de 0,897, indicando una correlación positiva alta. Se llegó a la conclusión que el seguimiento ayuda a verificar el cumplimiento de los avances institucionales.

Quinto: Según el objetivo específico 4 se concluye que la dimensión y la variante se relacionan, según los resultados que la significancia es $= 0,00 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; nos indica que si existe relación entre

ambas variables. Con un coeficiente de correlación de 0,714, indicando una correlación positivamente alta. Se llegó a la conclusión que el control es muy importante en las instituciones para determinar el cumplimiento de las estrategias.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Según las conclusiones, se recomienda que, siendo la necesidad básica buscar soluciones óptimas que contribuyan con el mejoramiento de las deficiencias respecto a la Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral, se recomienda que, el área de Recursos Humanos, sumando estrategias con cada Gerente Municipal o Jefe responsable trabajen mediante la coordinación armonizada, teniendo como pilares la visión y misión de las funciones específicas que se tienen en el flujograma de trabajo de esta manera de existir alguna contingencia pueda aplicarse un diagnóstico que contribuya a la resolución inmediata de la problemática que puedan tener los colaboradores para un mejor desarrollo y como resultado positivo se refleje en la buena productividad laboral de la Institución.

Segundo: Otra recomendación es que se busque a través de la capacitación permanente un aporte tanto laboral como personal para que puedan tener oportunidades de crecimiento profesional que contribuyan con el buen desarrollo de las actividades que se señalan en el flujograma y dentro de cada área correspondiente, teniendo en cuenta que, a través de la capacidad de rendimiento del empleado se reflejará un resultado óptimo que traiga consigo la valoración de resultados en un buen desempeño.

Tercero: Se recomienda que, los colaboradores de la Institución puedan trabajar con compromiso, considerando que a través de la eficiencia y eficacia que muestren en el perfeccionamiento de las funciones confiadas exista un buen resultado y este se denote mediante la satisfacción de los usuarios que día a día se presentan en la Municipalidad.

Cuarto: Se sugiere impulsar a los colaboradores a través de charlas motivacionales que programe la Institución atendiendo a las carencias de la problemática de cada una de las áreas para que tengan como resultado una satisfacción laboral.

Quinto: Se recomienda que, se impulsen los incentivos y se incrementen los beneficios para que de esta forma cada colaborador tenga una motivación y sea persistente al momento de la realización de sus funciones, teniendo en cuenta que no solo se desarrollan actividades por cumplir un rol, sino que es un aporte para su desarrollo y crecimiento profesional.

REFERENCIAS

- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.
- Arraiza, E. (2019). Manual de Gestión Municipal.
- Alva, J. &. (2015). Relación Entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A de Trujillo - 2015 . Trujillo: Tesis para optar el grado de Licenciado. Universidad Privada Antenor Orego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATIS_FACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf.
- Angulo Infante, J. (2017). Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12894>
- Atehortúa, F. (2015). Gestión y Auditoria de Calidad para Organizaciones Públicas. Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de <https://books.google.com/books?id=EaDovpo6HF4C&printsec=copyright>
- Atencio Bravo, E., Otero Peña, O., y Peñata Avila, J. (2020). Compromiso Organizacional desde la perspectiva del personal docente. In Crescendo, 11(1), 27–50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela.
- Ballart, X. (1997). Gestión pública, análisis y evaluación de políticas. Revista de estudios políticos, (97), 223-247.

- Barrios, A. Z. (2011). Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública. Universidad Católica Andrés Bello.
- Busso, M. (2013). Precariedad laboral en Democracia (y la persistencia de la estabilidad laboral como norma social, también entre los jóvenes). Cuestiones de sociología, (9).
- Carrillo Brito, J. (2020). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador.
- Carro Paz, R., y Gonzáles Gómez, D. (2012). Productividad y competitividad. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Cacho, J. &. (2019). Nivel de Desempeño Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud los Sauces de la ciudad de Jaen- 2019. Chiclayo: Tesis para el grado de Bachiller, Universidad César Vallejo . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29582>
- CLAD, T. S. Competencias estratégicas de los funcionarios públicos: liderazgo, trabajo en equipo y ética.
- Callata, L. (2017). Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en Trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa 2017. Arequipa : Tesis para optar el grado de Licenciado, Universidad Nacional de san Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllow>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima – Perú, Decimonovena reimpresión. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- CEPAL. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-lapandemia-covid-19>
- Céspedes, N. &. (2018). No hay Desarrollo sin Optimizar la Productividad. en Revista Economía & Sociedad. Obtenido de

http://www.cies.org.pe/cites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/mesa_de_investigacion_como_medir_la_productividad_de_la_economia_peruano

Cerquin Sánchez, M. L., & Gálvez Guevara, F. I. (2020). Gestión Pública y su Influencia en la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota-Cajamarca 2019.

Cordero, A. (2019). Gestión del Desempeño. Venezuela: Independently Published.

Cuasapás, D. (2018). Análisis de la Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Ferreteria Armas de la Ciudad de San Grabiél. Tulcán, Ecuador: Tesis para la Licenciatura, Universidad Politécnica de Carchi, Facultad de Comercio Internacional, Integración,

Congreso de la República. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades. Administración y Economía Empresarial, Tulcán . Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/652>.

Coll, F. (2020). Productividad laboral. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>.

Facho, J. (2016). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Sub Gerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima . Trujillo, Perú: (Tesis Magister en Gestión Pública) Universidad Cesar Vallejo.

Ferrer, J. (2017). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Trujillo, Perú: Tesis Magister en Gestion Pública Universidad Cesar Vallejo.

Gómez, F., Avilés, S. (2021). Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – Satipo, 2019 [, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2733>.

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación (6ª ed ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana S.A. de CV.

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Mc Graw Hill (ed.)).
- Jiménez, C. A. La coordinación como instrumento de políticas en las dinámicas de gobierno y en el marco de la gestión pública. Coordinación técnica Jean Paul Vargas Céspedes Coordinador Regional Programa Gerencia del Conocimiento Natalia Camacho Monge, 105.
- Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. Presupuesto y gasto Público, 41(2005), 127-144.
- Luna Huaman, E. (2020). La Auditoría Administrativa como Instrumento de Control para optimizar la Gestión de la Municipalidad Distrital de Pacanguilla - 2017.
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público.
- Mantilla, J. (2017). El Desempeño Laboral en el Canal de Autoservicios de Nestlé Perú S.A. Lima, 2017. Lima: Tesis para obtener el grado de Bachiller, Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27930>
- Mejía, C. (2020). Post-traumatic stress risk according to occupation and other factors during the COVID-19 pandemic in Peru. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2020; 29(4): 265-273
- Molina, C., & Carlos, F. (2012). Factores individuales asociados con accidentes laborales en trabajadores afiliados a dos Aseguradoras de Riesgo Profesionales de la ciudad de Medellín, 2012. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 30, 36-38.
- Múñoz López, M. P. (2010). Experimentando el flujograma.
- Nieves, H. (2018). Satisfacción y Su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal de la Empresa Adecco Perú S.A. Piura, 2016. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1209/ADM-NIE-BAY-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ñaupas Paitan, H., Mejia Mejia, E., Novoá Ramírez, E., & Villagómez Páucar, A. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones De La U, 536.
- Oszlak, O. (2002). Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública. IV Reunión de Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado, Santo Domingo.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
- Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20- e005.pdf>
- Peña, C. (2021). Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021. Tesis para obtener el 42 grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Pino, R. (2018). Metodología de la Investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Lima – Perú. Segunda Edición. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Proulx, D. (2015). Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves. Universidad Continental.
- Quintero, R.S.G., Gamez, Y., Matos, D., Gonzales, I., Labori, R. y Guevara, S.A. (2021). Efficacy, effectiveness, efficiency and equity in relation to quality in health services. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, Cuba*, 1(35), 1-10

- Ramírez Brouchoud, M. F. (2012). Transformaciones del Estado en el gobierno local: La nueva gestión pública en Medellín.
- Real Academia Española (2021). Productividad. Diccionario de la Lengua Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/productividad>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Suarez, R.M., Rodríguez, Y.A. y Muñoz, N. (2017). Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4 (8). pp. 61-67. Disponible en: <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>.
- Sánchez Albavera, F. (2003). Planificación estratégica y gestión pública por objetivos. ILPES.
- Salgado, A. &. (2015). *Sistemas de Control de Gestion y Desempeño Organizacional*. México D.F: Segundo Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- SANIN, M. S., BARBOSA, J. L., & PROSPECTIVA, M. E. P. E. Y. (2017). El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030 (Doctoral dissertation, Tesis de Grado. Universidad Externado de Colombia).
- Sevilla, A. (2016). Productividad. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Uribe, J., Jiménez, K.M., Vargas, J.G., Rey, D.E., Bashualdo, M.A. y Geraldo, L.A (2021). Remote Work and Emotion Management in Times of COVID-19: A Perspective of Master's Degree Students as Workers, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data* 24(1): 179-199. 43 United Nations (2021). Digital technologies for a new future. En:

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46817/S2000960_en.pdf

- Villasís, M.A., Márquez, H., Zurita, J.N., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Rev Alerg Mex.*; 65(4): 414-421
- Velasquez, F. (1997). Seguimiento y evaluación de la gestión pública de las ciudades. *Planeación y Desarrollo*. Santafé de Bogotá, 28(4).
- Vicente Herrera, A., & Chávez Garcés, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), pp. 1202 - 1210. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Yáñez, J. F. R. (2019). El Gobierno electrónico como estrategia para lograr eficiencia en la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

ANEXOS.

ANEXO 1 – Matriz de operacionalización de variables: Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión Pública Municipal	García et al. (2017), dice que en Latinoamérica la gestión del estado está en un proceso de transición, con un modelo burocrático – tradicional, y va suministrando pasos hacia un modelo encaminado a resultados, es decir, un Estado que compense claramente las peticiones y necesidades de la ciudadanía	La gestión Pública Municipal se podrá medir en base a una planificación, organización, seguimiento, evaluación y control, se tendrá que aplicar instrumentos de medición como cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Luis de Lima - 2023	Organización	Flujograma de trabajo	Ordinal
				Coordinación armonizada	Ordinal
			Planificación	Visión y misión	Ordinal
				Diagnostico	Ordinal
			Seguimiento	Capacidad de rendimiento del colaborador	Ordinal
				Trabajo en equipo	Ordinal
			Control	Capacitación permanente al empleado	Ordinal
				Valoración de resultados	Ordinal
Variable 2: Productividad Laboral	Renatta (2017) señala que la productividad laboral es el resultado que se percibe de las tareas realizadas, es decir el trabajo como fuente utilizada en las actividades de producción; lo cual es calculado en función de los colaboradores y las horas trabajadas. Cuenta con dos dimensiones	La Productividad laboral se podrá medir en base al estudio de factores individuales, como la satisfacción del ciudadano o usuario, objetividad, eficiencia y eficacia; así como la persistencia, compromiso, motivación y satisfacción laboral, mediante la utilización de	Factores de la productividad laboral	Satisfacción del ciudadano o usuario	Ordinal
				objetividad	Ordinal
				Eficiencia	Ordinal
				Eficacia	Ordinal
			Factores individuales	Persistencia	Ordinal
				Compromiso	Ordinal
				Motivación	Ordinal
Satisfacción laboral	Ordinal				

	Factores individuales y factores de la productividad laboral.	instrumentos de medición como cuestionarios a los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2023		
--	---	--	--	--

ANEXO 2 – Matriz de Consistencia: Título: “Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023.”

AUTORA: Lisbeth Lisseth Leiva Faustino.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión Pública Municipal	
¿Cómo se relaciona la Gestión Pública Municipal con la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023?	Determinar la relación de la Gestión Pública Municipal con la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023	Existe relación significativa entre la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima– 2023.	Dimensiones	Indicadores
			Organización	Flujograma de trabajo
				Coordinación armonizada
			Planificación	Visión y misión
Diagnóstico				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Seguimiento	Capacidad de rendimiento del empleado
				Trabajo en equipo
¿Cuál es la relación de la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023?	Establecer la relación que existe entre la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023	Existe relación significativa entre la organización de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023.	Control	Capacitación permanente al empleado
				Valoración de resultados
¿Cómo se relaciona el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023?	Esclarecer la relación entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023	Existe relación significativa entre el seguimiento de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023.	Variable 2: Productividad Laboral	
¿En qué medida se relaciona la planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023?	Determinar la relación entre la planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023	Existe relación significativa entre La planificación de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023.	Factores de la productividad laboral	Satisfacción del ciudadano o usuario
				objetividad
				Eficiencia
				Eficacia

¿Existe relación entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023?	Evaluar la relación que existe entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023	Existe relación significativa entre el control de la Gestión Pública Municipal y la productividad laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana - 2023.	Factores individuales	Persistencia
				Compromiso
				Motivación
				Satisfacción laboral

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
Método: Cuantitativo	Población: 33 Trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital de Lima Metropolitana. Muestra: 33	Técnica: Encuesta	- Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos.
Diseño: No experimental		Instrumento:	- Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH
Tipo y nivel: Transversal, correlacional.		- Cuestionario para la variable Gestión Pública Municipal	- Para contrastación de hipótesis se utilizará: - RHO DE SPEARSON
		- Cuestionario para la variable productividad laboral	- Y el uso del programa estadístico SPSS

ANEXO 3 – Instrumento de Recolección de Datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

N° _____

Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Gestión Pública Municipal y Productividad Laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2023.". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) SIEMPRE - (4) CASI SIEMPRE - (3) A VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

Consentimiento informado:

La participación es anónima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos científicos, académicos, de investigación y publicación cuidando en todo momento la privacidad de los datos. Expresar su consentimiento informado si desea participar

() De acuerdo en participar en el estudio.

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
VARIABLE: GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL. DIMENSION: ORGANIZACIÓN		5	4	3	2	1
1	La gestión pública municipal delega funciones a los colaboradores según su manual de organizaciones y funciones.					
2	La gestión pública municipal aplica estrategias de coordinación armonizada entre los colaboradores y gerencias de las áreas.					
3	La Institución Municipal considera la participación de los colaboradores para la elaboración del flujograma.					

ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE S	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN		5	4	3	2	1
4	La Institución Municipal instauro un rol para cada colaborador en tiene establecido un rol para cada trabajador en interés del logro de la visión y misión institucional.					
5	Los colaboradores se identifican con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población.					
6	Cree que la entidad municipal verifica el diagnostico de las actividades de sus colaboradores para el logro de los objetivos.					
ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE S	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSION: SEGUIMIENTO		5	4	3	2	1
7	Los Gerentes de área utilizan procedimientos estratégicos para medir la calidad de trabajo realizado por cada colaborador.					
8	La gestión municipal evalúa la capacidad de rendimiento de sus trabajadores teniendo en cuenta el cumplimiento del manual de organización y funciones.					
9	La Institución municipal impulsa a cumplir los objetivos teniendo como base el trabajo en equipo.					
ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE S	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN: CONTROL		5	4	3	2	1
10	Se evalúa la capacitación permanente a los colaboradores respecto al desarrollo de sus funciones					
11	Se controlan las actividades que planifica la entidad contribuyen al logro de los objetivos institucionales.					
12	Se califica la valoración de resultados a través de la satisfacción del usuario.					

ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE S	CASI NUNCA	NUNCA
VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN: FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL		5	4	3	2	1
13	La Institución permanentemente califica el trabajo de los colaboradores a través de la satisfacción del usuario					
14	Considera que ha tenido oportunidades en el desarrollo de sus funciones de manera objetiva.					
15	Se considera una persona eficiente, muy comprometida y minuciosa en el cumplimiento de sus tareas en su área encargada.					
16	Considera que su desempeño se ha dado de manera eficaz, cumpliendo con lo dispuesto con sus superiores.					
ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE S	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSION: FACTORES INDIVIDUALES		5	4	3	2	1
17	Considera sí se persiste en el cumplimiento de las actividades oportunamente, aun si los recursos que brinda la entidad no son los más adecuados.					
18	Considera que su compromiso con la Institución es el adecuado para el crecimiento de la entidad municipal.					
19	Los colaboradores demuestran motivación para el desarrollo de sus funciones en la Institución Municipal.					
20	La Institución Municipal evalúa de manera periódica el grado de satisfacción laboral a los colaboradores.					

ANEXO 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Título: Gestión Pública Municipal y la Productividad Laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana – 2022.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Pública Municipal.

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
ORGANIZACIÓN														
1	La gestión pública municipal delega funciones a los colaboradores según su manual de organizaciones y funciones.				X				X				X	
2	La gestión pública municipal aplica estrategias de coordinación armonizada entre los colaboradores y gerencias de las áreas.				X				X				X	
3	La Institución Municipal considera la participación de los colaboradores para la elaboración del flujograma.				X				X				X	
PLANIFICACIÓN														
4	La Institución Municipal instauro un rol para cada colaborador en tiene establecido un rol para cada trabajador en interés del logro de la visión y misión institucional.				X				MA				MA	
5	Los colaboradores se identifican con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población.				X				X				X	
6	Cree que la entidad municipal verifica el diagnóstico de las actividades de sus colaboradores para el logro de los objetivos.				X				X				X	
SEGUIMIENTO														
11	Los Gerentes de área utilizan procedimientos estratégicos para medir la calidad del trabajo realizado por cada colaborador.				X				X				X	
12	La gestión municipal evalúa la capacidad de rendimiento de sus trabajadores teniendo en cuenta el cumplimiento del manual de organización y funciones.				X				X				X	
13	La Institución municipal impulsa a cumplir los objetivos teniendo como base el trabajo en equipo.				X				X				X	
CONTROL														
4	Se evalúa la capacitación permanente a los colaboradores respecto al desarrollo de sus funciones				X				X				X	
5	Se controlan las actividades que planifica la entidad contribuyen al logro de los objetivos institucionales				X				X				X	

6	Se califica la valoración de resultados a través de la satisfacción del usuario.				X				X				X	
---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Productividad Laboral.

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL														
1	La Institución permanentemente califica el trabajo de los colaboradores a través de la satisfacción del usuario				X				X				X	
2	Considera que ha tenido oportunidades en el desarrollo de sus funciones de manera objetiva.				X				X				X	
3	Se considera una persona eficiente, muy comprometida y minuciosa en el cumplimiento de sus tareas en su área encargada.				X				X				X	
4	Considera que su desempeño se ha dado de manera eficaz, cumpliendo con lo dispuesto con sus superiores.				X				X				X	
FACTORES INDIVIDUALES														
5	Considera si se persiste en el cumplimiento de las actividades oportunamente, aun si los recursos que brinda la entidad no son los más adecuados.				X				X				X	
6	Considera que su compromiso con la Institución es el adecuado para el crecimiento de la entidad municipal.				X				X				X	
7	Los colaboradores demuestran motivación para el desarrollo de sus funciones en la Institución Municipal.				X				X				X	
8	La Institución Municipal evalúa de manera periódica el grado de satisfacción laboral a los colaboradores.				X				X				X	

Observaciones: _____

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mera Portilla, Marco Antonio

DNI: 18093459

Especialidad del validador: Magister en Finanzas

N° de años de Experiencia profesional:

08 de junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mera Portilla Marco Antonio
Mg. En Finanzas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador: RODRIGUEZ LARA YESSENIA MARISELA

DNI: 72973767

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

N° de años de Experiencia profesional: 4 AÑOS 6 MESES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2023




YESSENIA MARISELA RODRIGUEZ
LARA
Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador: MARCELO TORRES YANINA YOSSELYN

DNI: 47176802

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

N° de años de Experiencia profesional: 8 AÑOS Y 9 MESES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2023



YANINA YOSSELYN MARCELO
TORRES
Firma del Experto Informante