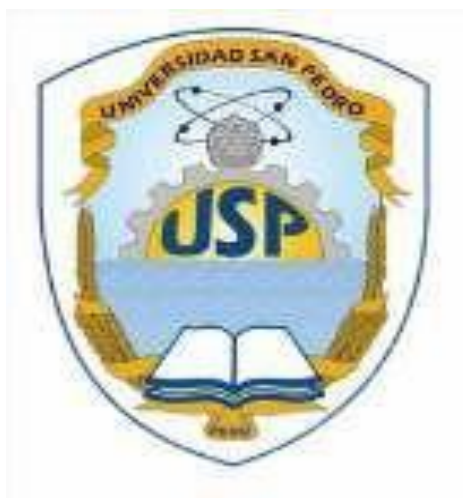


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la
Municipalidad de Independencia, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Espinoza Romero, Marco Antonio

Asesor:

Daniel Perez, Jorge Augusto

Huaraz - Perú

2017

1. Palabras clave:

Tema	Desempeño laboral
Especialidad	Administración

Key words:

Theme	Work Performance
Specialty	Administration

Líneas de investigación:

Área : Ciencias Sociales

Sub área : Economía y Negocios

Disciplina : Relaciones Industriales

2. Título

**Desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de
la Municipalidad de Independencia, 2017**

**Work performance in the administration and finance
management of the Municipality of Independencia, 2017.**

3. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017, planteó como objetivo general, determinar el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017. La metodología utilizada fue la investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal.

La población y muestra estuvo constituida por 33 colaboradores de la Municipalidad de Independencia.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Se pretendió conocer los resultados siguientes: conocer las características de la retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto de los superiores y del reconocimiento por parte de los demás en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017.

4. Abstract

The present research work titled: Labor Performance in the Management of Administration and Finance of the Municipality of Independencia, 2017, proposed as a general objective, to determine the work performance in the Administration and Finance Management of the Municipality of Independencia, 2017. The methodology used was descriptive, non-experimental cross-sectional research.

The population and sample consisted of 33 employees of the Municipality of Independencia.

For data collection, the survey technique was used. We wanted to know the following results: know the characteristics of the economic retribution, physical conditions of the work environment, safety and stability, relations with colleagues, support and respect of superiors and recognition by others in Management of Administration and Finance of the Municipality of Independencia, 2017

CARATULA

1. Palabras clave.	i
2. Título.	ii
3. Resumen.	iii
4. Abstract.	iv
5. Introducción.	01
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.	03
5.2. Justificación.	14
5.3. Problema.	15
5.4. Marco referencial.	16
5.5. Hipótesis.	19
5.6. Objetivos.	19
6. Metodología.	20
6.1. Tipo y diseño de investigación.	20
6.1.1. Tipo de investigación.	20
6.1.2. Diseño de la investigación.	21
6.2. Población y muestra.	21
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.	21
6.4. Procedimiento y análisis de la información.	21
7. Resultados.	23
8. Análisis y discusión.	37
9. Conclusiones y recomendaciones.	40
9.1. Conclusiones.	40
9.2. Recomendaciones.	41
10. Referencias bibliográficas.	42
11. Apéndices y anexos.	44
11.1. Anexos.	44

5. Introducción

Las normas del mundo empresarial están cambiando continuamente, generando nuevos retos para todos los que participan en la economía global. El hecho de permanecer competitivo implica asumir el cambio, establecer relaciones nuevas, optimizar el talento y las personas, y transformar las compañías en empresas interactivas impulsadas tanto por el cliente como por el empleado.

Este proceso permite a las organizaciones reorientarse en función de las debilidades y fortalezas de los trabajadores. Uno de los elementos de la gestión de los recursos humanos que tributa al mejoramiento en la organización es la evaluación del desempeño.

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace, no lo que sabe hacer.

Debido a que la evaluación del desempeño no es un fin en sí misma sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la empresa o en el cargo que ocupa, de falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación. La empresa utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas.

Por ello, el objetivo de esta evaluación fue hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades, los objetivos y las responsabilidades en sus puestos de trabajo. Al realizar la evaluación, la empresa obtiene una información para tomar decisiones sobre el funcionamiento de la organización.

Y es que son los superiores inmediatos los encargados de la evaluación, elaborada a partir de programas formales basados en una gran cantidad de informaciones, unas de tipo más objetivo y otras con mayor contenido subjetivo, diseñadas por los departamentos de recursos humanos. Éstos valoran que el sistema se adapte a cada escala salarial, sin que el procedimiento pierda su uniformidad.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Uría D. (2011). ECUADOR, realizó una investigación sobre “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelas Cía. Ltda., de la Ciudad de Ambato”, Tesis presentada para obtención del Título de Ingeniera de Empresas, en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador.

La tesis presentada por el autor, el objetivo de la investigación es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. La problemática describe que en Ecuador un gran porcentaje de empresas aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, considerando a su gente como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que los trabajadores poseen y que se ven afectados por ese sistema rígido persecuidor que fomenta el miedo, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso, donde el estudio del clima organizacional permite diagnosticar factores y variables, relacionados con el “estado de ánimo” de la organización, el cual influye en el comportamiento y desempeño de los empleados en el trabajo. Los resultados de la investigación arrojaron que existe relación significativa entre ambas variables en estudio además los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales. Concluye que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático en las empresas, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado al trabajo diario de los empleados, además menciona la desmotivación en los trabajadores muchas veces se da por la falta de reconocimiento a su labor y que los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en las empresas son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

González M. (2014). GUATEMALA; en su tesis “estrés y desempeño laboral”, Tesis presentada para optar el título de Licenciada Psicóloga

Industrial/Organizacional- estudio realizado en la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango – Guatemala.

La tesis presentado por el autor, el objetivo de la investigación es “establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A.”; llegando a las conclusiones de acuerdo a la investigación realizada la mayoría de los trabajadores manifiestan niveles altos de estrés, que el estrés general y laboral genera en las organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y, por lo tanto, problemas significativos en la misma; por lo tanto, cuando existe un mal desempeño laboral de parte de los colaboradores uno de los factores que lo produce es el estrés negativo, donde se hace necesario estar alerta a los factores resultantes del problema y tomar en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa con mayor productividad. Como principal recomendación establecieron brindar más atención a los colaboradores de la institución para mejorar su desempeño y reducir el estrés.

Vargas A. (2011). ECUADOR, se realizó la investigación: “El desempeño laboral y su incidencia en la calidad del servicio de la empresa SAFE DRIVE de la ciudad de Ambato”, Tesis presentada para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador.

La tesis presentado por el autor, el estudio de investigación es el desempeño laboral por parte de los trabajadores de la empresa “SAFE DRIVE” se ve afectado por el estrés laboral, determinado por la tensión del aprendizaje de conducción de los clientes y a su vez la desmotivación por la insatisfacción de clientes exigentes; asimismo también se puede decir que la empresa necesita mejorar la calidad del servicio que oferta, ya que según las encuestas, la empresa necesita un personal mejor capacitado y de materiales para su mejor aprendizaje.

La manera que percibe el servicio el cliente por parte de la empresa se encuentra en un porcentaje a favor, por lo cual la misma no debería descuidar ya que la calidad del servicio dentro de la organización influye para lograr los

objetivos planteados. Finalmente se puede decir que los clientes de la empresa “SAFE DRIVE” están insatisfechos con el desempeño de los trabajadores, haciendo esto como resultado que la empresa pierda posicionamiento y prestigio.

Casa M. (2015). ANDAHUAYLAS, en su tesis denominada “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015”, Tesis presentada para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Estudio realizado Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas - Perú. El presente trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, asimismo, el presente es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, en base a 3 dimensiones (selección de personal, capacitación - desarrollo y desarrollo personal). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta sobre gestión por competencias y el desempeño laboral a 42 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres. El cuestionario estuvo compuesto por 18 ítems con una amplitud de escala de cinco categorías (totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).

Choque C. (2015). MOQUEGUA, en su tesis denominada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015”, Tesis presentada para optar el Título Profesional de Licenciada en Gestión Pública y Desarrollo Social - estudio realizado en la Universidad Nacional de Moquegua – Perú. La tesis presentado por el autor, el objetivo de la investigaciones “determinar y analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015”, llegando a la conclusión que existe una relación directa

y significativa ($p = 0,000$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua; es decir, a mejor clima organizacional, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Sánchez J. (2013). HUACHO, en su tesis denominada “desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013 - I”, Tesis presentada para optarla Maestría en Administración Estratégica - estudio realizado en Huacho-Perú.

Cuyo objetivo es evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I”; el cual indica que el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y solo el 3% de los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño.

Fundamentacion Cientifica

Desempeño Laboral

Stoner (1994), plantea que, el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la Empresa.

Manifiesta que la importancia de evaluar el desempeño radica en que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la

necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Palaci (2005), plantea que, el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Objetivos de una evaluación del desempeño

Puchol (2003), los objetivos de la evaluación del desempeño laboral son:

- Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
- Para comprobar la eficacia de los sistemas de selección y de promoción interna.
- Para detectar las necesidades de formación de los individuos.
- Para realizar un inventario de las capacidades y habilidades individuales no utilizadas por la empresa, que permitan hacer una asignación de trabajos más adecuada con la potencialidad de cada persona.
- Para adoptar decisiones respecto de los planes individuales de carrera, y los planes de sucesión.
- Para que los evaluados, al conocer cómo son percibidos por su superior inmediato, reflexionen sobre aspectos de su actuación y mejoren en consecuencia su desempeño.
- Para conseguir unas mejores relaciones entre jefe y colaborador, basadas en la confianza mutua.
- Para obtener datos acerca del clima laboral, así como para detectar problemas ocultos o en fase de latencia, que pueden ser atajados antes de que estallen virulentamente.

Dimensiones del Desempeño Laboral:

a. Salario:

Vásquez N. (1999), es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

Guadagnini D. (2001), Renta que percibe un trabajador por el cumplimiento de la tarea encomendada por la empresa. Es decir, la demanda de renta que realiza el trabajador a cambio de su esfuerzo.

Smith A. (1976), Los salarios del trabajo dependen del contrato realizado entre el operario y el patrón. Aunque, también añade que estos patrones al ser menos en número pueden ponerse de acuerdo para fijar los salarios, Si hay menos demanda de mano de obra, muchos aceptarán trabajos de más baja categoría y con ello bajaría en forma importante el salario.

El indicador de salario es el siguiente:

- **Remuneracion**

Gómez M. (2013), es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras, constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigna la organización, (pag. 187).

b. Participacion en proyectos desafiantes:

Ribera J. (2000), un Proyecto es una secuencia unica de actividades complejas e interconectadas que tienen un objeto o proposito que debe ser

alcanzado en un plazo establecido, dentro de un presupuesto y der acuerdo con unas especificaciones, (p. 547).

RAE (1992), Es planta y disposicion que se forma para un tratado, o para la ejecucion de una cosa de importancia, anotando y extendiendo todas las circunstancias principales que deben concurrir para su logro, (p. 1077).

El indicador de proyectos desafiantes es el siguiente:

- **Satisfacción:**

Howard y Sheth (1969), estado cognitivo derivado de la adecuación o inadecuación de la recompensa recibida respecto a la inversión realizada, se produce después del consumo del producto o servicio, (pag. 215).

c. Productividad:

Martínez y Camacaro (2013), la Productividad en el Sector Servicios es el valor agregado del servicio, que se produce a medida que se minimizan los costos de producción y se mantiene la calidad del mismo, su infraestructura y su entorno, mientras se garantiza la atención y satisfacción del cliente al superar sus expectativas, con lo que se alcanza el logro de los objetivos de la empresa y un retorno de clientes (p. 100).

Camargo D. (2010), la productividad es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, en beneficio de todos, al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida, (pag. 871).

Los indicadores de la productividad son las siguientes:

- **Rendimiento laboral:**

Robbins P. (2013), definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el

logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del rendimiento laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual, (p.352).

Milkovich & Boudreau (2006), menciona que el rendimiento laboral es algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: Las capacidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el rendimiento laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables, (p. 256).

- **Cumplimiento de objetivos:**

Fuentes, H. (2004) El objetivo de la investigación es la configuración del proceso que refleja la aspiración, el propósito de la investigación y que, por tanto, presupone el objeto transformado, la situación del problema superada. De ello se deriva que ante todo se investiga para resolver el problema, para transformar el objeto de investigación. Es una construcción del investigador, resultado de la caracterización del objeto y el problema de investigación. Constituye, al igual que las restantes configuraciones, un aspecto dinámico que se perfecciona y ajusta constantemente conforme a la propia dinámica del proceso de investigación, que responde a un desarrollo dialéctico en espiral (p. 77).

Sampieri (2005) los objetivos son las guías de estudio que durante todo el desarrollo del mismo deben tenerse presente, (pg. 278).

d. Desarrollo personal:

Challa B. (1992), es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole

conocer un poco mas de si mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser mas humano, (Pág. 112).

Valenzuela F. (2001), la superación personal implica mejoras en la salud física y mental, relaciones humanas (pareja, hijos, familiares, amigos, compañeros de trabajo, colaboradores, etc), campo profesional, formación intelectual, desarrollo espiritual, participación social, cuidado del medio ambiente y cualquier otro aspecto relacionado con la vida de una persona. La superación personal no es algo que ocurre de manera espontanea, por el contrario, el proceso de superarse a si mismo implica una gran cantidad de trabajo, esfuerzo, disciplina, coraje, persistencia, honestidad, respeto, determinación, amor y una gran responsabilidad, (p. 42).

El indicador de desarrollo personal es la siguiente:

- **Proyecto de vida:**

Gardey A. (2008), el proyecto de vida nombra el conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas que buscan cumplir con un objetivo específico, es aquello que una persona se traza con el fin de conseguir uno o varios propósitos para su existencia, en otras palabras, se asocia al concepto de realización personal, donde lleva a las personas a definir conscientemente las opciones que puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone, (pag. 402).

e. Desarrollo profesional:

Hernández, P. (2000), significa el proceso de crecimiento en la vida ocupacional de todo profesional. Este proceso comprende todas las actividades que enriquecen profesionalmente al individuo desde que es empleado, luego de su graduación, hasta el momento de su retiro o jubilación, (pag. 211).

Besosa Tirado (2006), define el desarrollo profesional como la acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica, (p. 154).

Ocampo M. (2010), define como las acciones dirigidas a recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desarrollo profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desarrollo. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico, pero no regulada su ejecución, generalmente no acredita para el desempeño, solo certifica determinados contenidos, (p. 123).

El indicador de desarrollo personal es la siguiente:

- **Autovaloracion:**

Maslow A. (1979), la autovaloración se refiere a la necesidad de respeto y confianza en sí mismo. La necesidad de la autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí mismas. El no poder tener reconocimiento por los propios logros, puede llevar a sentirse inferior o un fracasado, (p. 205).

e. Dificultades intrínsecas en el trabajo:

Merino M. (2008), hace referencia al problema, brete o aprieto que surge cuando una persona intenta lograr algo. Las dificultades, por lo tanto, son inconvenientes o barreras que hay que superar para conseguir un determinado objetivo, (p. 198).

OIT (2004), un problema en el lugar de trabajo es un motivo de preocupación o una queja que usted puede tener en relación con cualquier aspecto de su trabajo, Los problemas podrían concernir al superior

jerárquico, los colegas de trabajo, el personal que usted supervisa o dirige o, en un sentido más general, (p. 107).

El indicador de dificultades intrínsecas en el trabajo es la siguiente:

- **Incomodidades en el puesto:**

Gallart, J. (2003), es un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, no provienen de la aplicación de un currículum, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas, (p. 189).

5.2. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación me permitió conocer las teorías, conceptos e información relevante respecto al Desempeño Laboral; lo cual fue muy útil para los estudiantes y/o profesionales de las diferentes carreras profesionales que estén interesados en tener un mejor conocimiento sobre las variables.

JUSTIFICACION CIENTIFICA

La investigación científica, nos ayudó a encontrar diferentes resultados.

La ejecución de la investigación fue conveniente, por ser un enfoque teórico práctico, los resultados sirvieron como punto de partida para futuras investigaciones científicas.

Tuvo como propósito analizar la información del trabajador para ofrecer a los empleados y a la población brindar un buen desempeño laboral en la Municipalidad de Independencia.

Los resultados de la investigación, solo se aplicó a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, lo que permitió lograr las metas y objetivos de la Gerencia sean sencillamente.

JUSTIFICACION TEORICA

La investigación se fundamentó en la teoría de Idalberto Chiavenato, que establece que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual fue necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

JUSTIFICACION PRÁCTICA

Con los resultados obtenidos, se logró aportar con las respectivas recomendaciones que pueda enfatizar la Municipalidad el liderazgo, principalmente entre gerentes ya que definitivamente es una herramienta que permite que los colaboradores trabajen mejor y con mayor dirección. Es importante capacitar a los jefes en línea en su trabajo y en el buen trato al colaborador.

JUSTIFICACION METODOLOGICA

En la investigación realizada, se utilizó el cuestionario como instrumento y los datos fueron procesados por el software estadístico, donde los resultados obtenidos sirvieron para futuras investigaciones vinculadas a las variables de estudio, pudiendo profundizar en la investigación científica, a la vez permitió encontrar diferentes resultados.

JUSTIFICACION SOCIAL

El presente estudio fue relevante socialmente, porque benefició a los empleados y a la población de esta localidad. Ya que los resultados obtenidos permitieron que la Municipalidad de Independencia, adopte medidas en favor de sus colaboradores en materia de desarrollar un buen Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas.

5.3. Problema

¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017?

5.4. Marco referencial

5.4.1. Marco conceptual

DESEMPEÑO LABORAL

Milkovich Y Boudreau (1996), el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables, (p.203).

Chiavenato I. (2008), el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este

sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (Pg.321).

**ANEXO N° 02
MATRIZ DE COHERENCIA**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p>Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer las características del salario del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la participación en proyectos desafiantes del personal la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la productividad del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Demostrar las características del desarrollo personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características del desarrollo profesional de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de dificultades intrínsecas en el trabajo de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el desempeño laboral, y el control de personal en la Municipalidad Distrital de Independencia, de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>El desempeño laboral y control de personal en la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>No experimental, de corte transversal, descriptivo.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia del trabajador para lograr los objetivos deseados. (Chiavenato, 2000, p.359).	El desempeño laboral, se aprecia en el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, en la Gerencia de Administración y Finanzas en la Municipalidad Distrital de Independencia.	Salario	Remuneración	¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?
					¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?
			Participación En proyectos Desafiantes	Satisfacción	¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?
					¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?
			Productividad	Rendimiento laboral.	¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?
					¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?
				Cumplimiento de objetivos	¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?
					¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?
			Desarrollo Personal.	Proyecto de vida	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?
			Desarrollo Profesional.	Reconocimiento.	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?
Dificultades Intrínsecas en el trabajo.	Incomodidades En el puesto	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?			

5.5. Hipótesis Implícita

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Conocer las características del **salario** del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.
- Describir las características de la **participación en proyectos desafiantes** del personal la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.
- Describir las características de la **productividad** del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.
- Demostrar las características del **desarrollo personal** de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.
- Describir las características del **desarrollo profesional** de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

- Describir las características de **dificultades intrínsecas en el trabajo** de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

6. Metodología de trabajo

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

6.1.1. Tipo de Investigación

DESCRIPTIVA: porque permitió conocer y describir las situaciones, actividades y procesos en el que la información de la Municipalidad influyó en la toma de decisiones de los jefes en línea de la Municipalidad de Independencia.

- **De acuerdo al fin que persigue:** fue una investigación de tipo aplicada, porque buscó resolver un problema, conocer la realidad social, económica, política y cultural de un determinado ámbito, planteando soluciones concretas, reales, factibles y necesarias; siendo probable que los resultados no tengan alguna aplicación general.
- **De acuerdo al diseño de contrastación:** la investigación que se realizó fue de tipo Descriptiva Simple porque describió la variable (Desempeño Laboral), en un contexto público (Municipalidad de Independencia) y recogió información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento.
- **De acuerdo al diseño de experimento:** La investigación que se realizó fue no experimental porque se observó el fenómeno tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos sin manipular las variables.

6.1.2. Diseño de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista, (2010), en cuanto al diseño fue una investigación no experimental, de diseño transversal, ya que se realizó en un solo momento, en un tiempo único la recolección de datos. (pág. 151).

6.2. Población – Muestra

La población de la Municipalidad de Independencia, y acorde a la tabla de Fisher Colton estuvo conformada por 33 colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia. La muestra fue de 33 trabajadores con un margen de error de $\pm 10\%$; para la recolección de datos se utilizó la técnica de entrevista a profundidad a los 33 colaboradores de la empresa y la encuesta, la herramienta fue el cuestionario, los resultados fueron: Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

En esta investigación, se utilizó como instrumento el **Cuestionario**, la cual estuvo conformada por un conjunto de preguntas, seleccionadas científicamente por un experto en la especialidad de Administración de empresas.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los instrumentos de recolección fueron elaborados específicamente para el presente estudio y para verificar el nivel de confiabilidad y validez, se procedió a calcular el coeficiente alfa de Crombach y para el caso de la validez mediante el aporte de un experto.

- Elaboración del Instrumento o cuestionario.
- Validación del Instrumento

- Aplicacion del Instrumento
- Tabulacion y procesamiento de resultados
- Analisis de toda la informacion recopilada

Analisis de datos:

Metodo de analisis de datos:

Estadistica descriptiva: se hizo uso para describir los resultados en la base de Tablas de frecuencia y Graficos de barras haciendo uso de estadisticas de tendencia central tales como: la media, mediana y moda.

7. Resultados

Resultados obtenidos para determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017

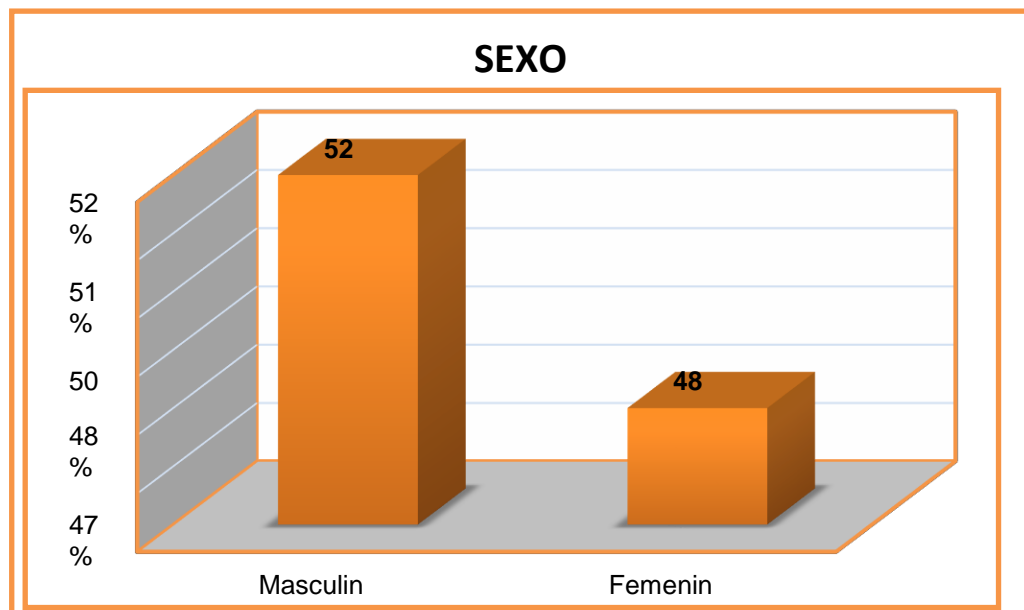
PARTE I

1. Sexo.

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Masculino	17	52%
Femenino	16	48%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Autor

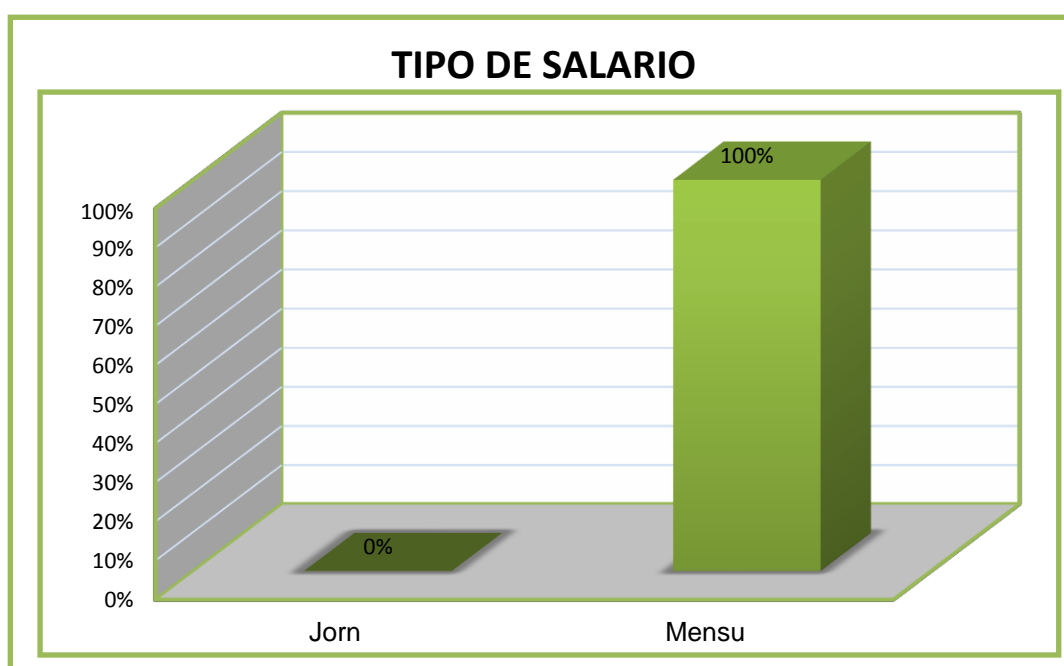
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 52% de los encuestados es masculino, y el 48% es femenino.

2. Tipo de salario.

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Jornal	0	0%
Mensual	33	100%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario

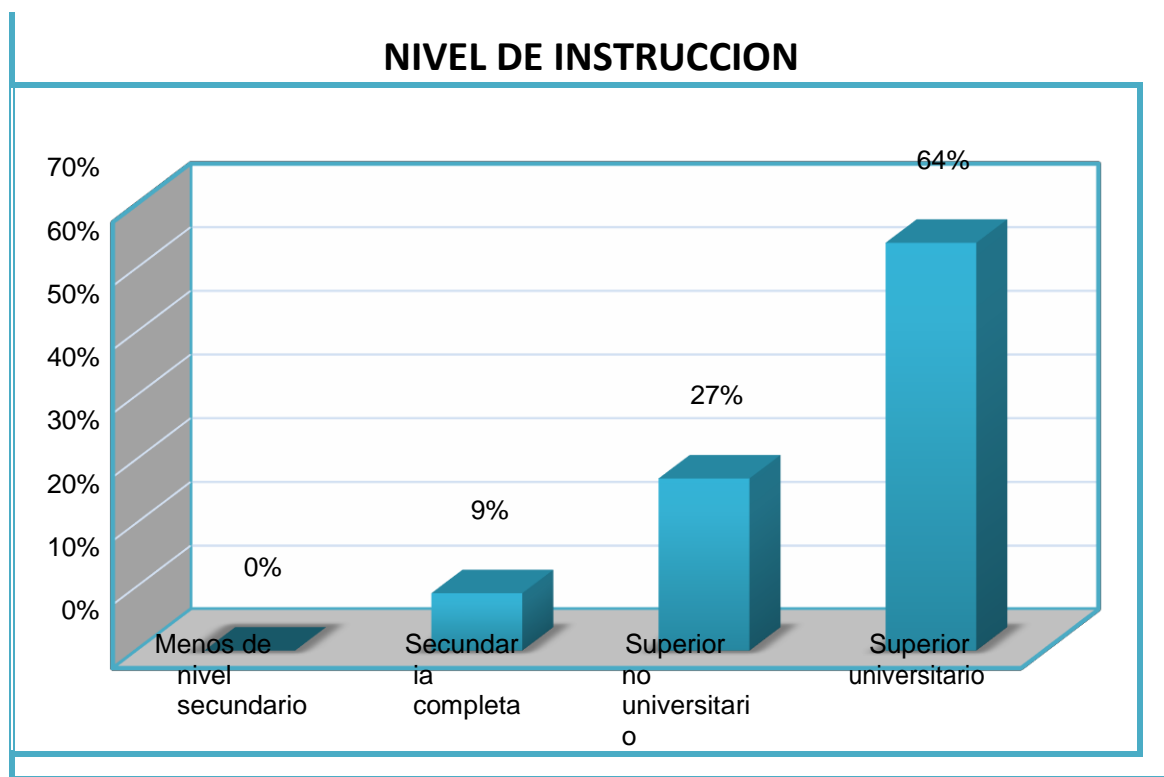
Elaborado por: Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 100% percibe el salario mensual.

3. Nivel de Instrucción.

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Menos de nivel secundario	0	0%
Secundaria completa	3	9%
Superior no universitario	9	27%
Superior universitario	21	64%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 9% de los encuestados tiene secundaria completa de acuerdo al nivel de instrucción, el 27% tiene superior no universitario, sin embargo el 64% tiene superior universitario.

PARTE II

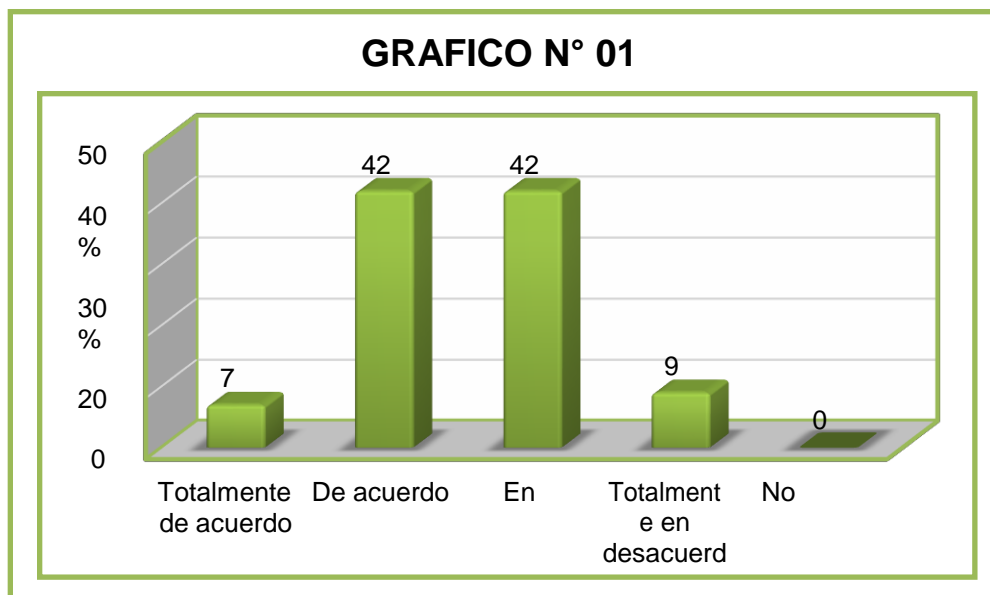
1. ¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?

TABLA N° 01

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	2	7%
De acuerdo	14	42%
En desacuerdo	14	42%
Totalmente en desacuerdo	3	9%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Autor

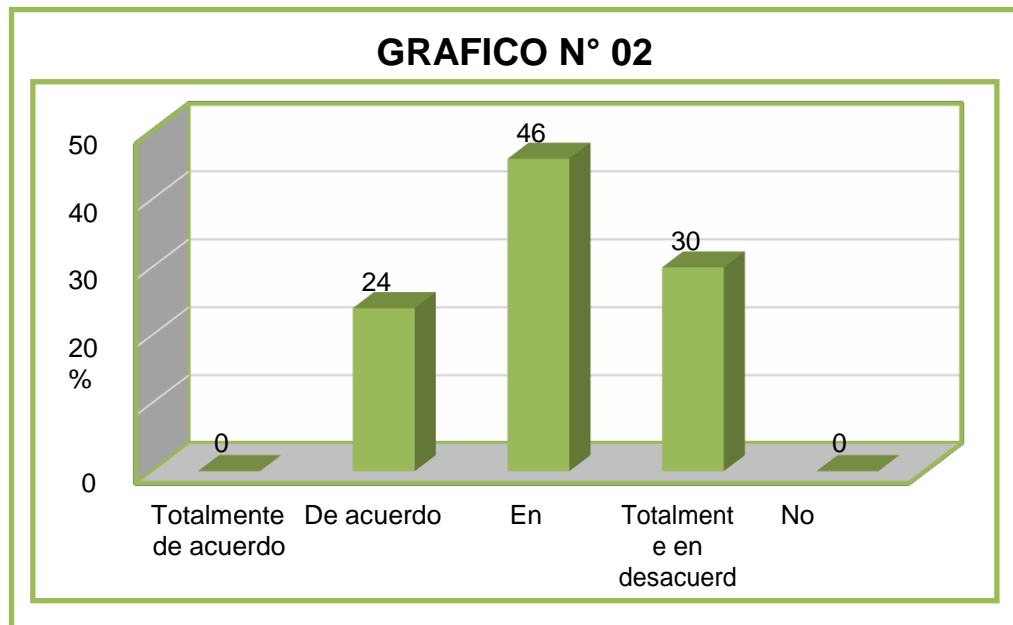
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 7% de los encuestados está totalmente de acuerdo con el salario mensual acorde a su trabajo, el 42% esta de acuerdo, sin embargo el 42% esta en desacuerdo y el 9% esta totalmente en desacuerdo.

2. ¿Considera usted que los beneficios que percibe son equitativos en relacion al trabajo que realiza?

TABLA N° 02

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	24%
En desacuerdo	15	46%
Totalmente en desacuerdo	10	30%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

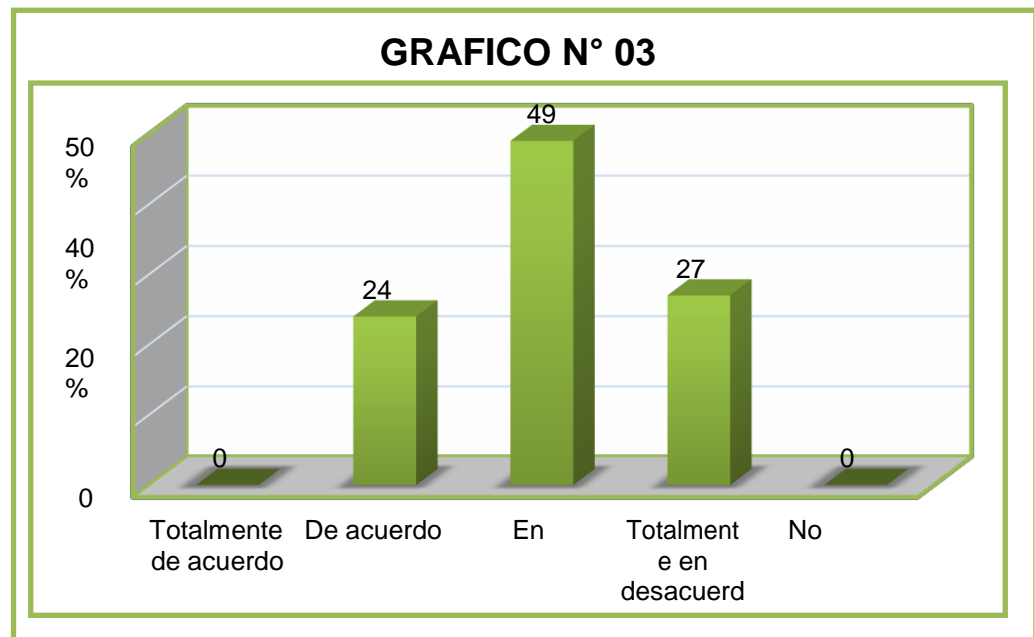
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 24% de los encuestados está de acuerdo con los beneficios equitativos que perciben en relacion al trabajo que realizan, sin embargo el 46% esta en desacuerdo y el 30% esta totalmente en desacuerdo.

3. ¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?

TABLA N° 03

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	24%
En desacuerdo	16	49%
Totalmente en desacuerdo	9	27%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

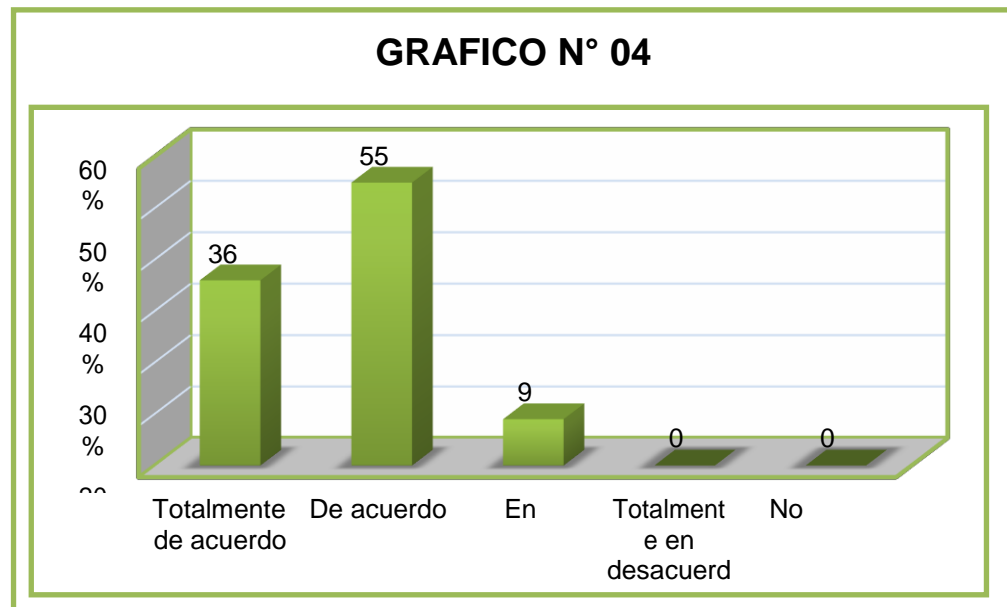
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 24% de los encuestados está de acuerdo que existe iniciativa de los colaboradores, sin embargo el 49% esta en desacuerdo y el 27% esta totalmente en desacuerdo.

4. ¿Usted esta satisfecho del trabajo que desarrolla en el area donde labora?

TABLA N° 04

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	12	36%
De acuerdo	18	55%
En desacuerdo	3	9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

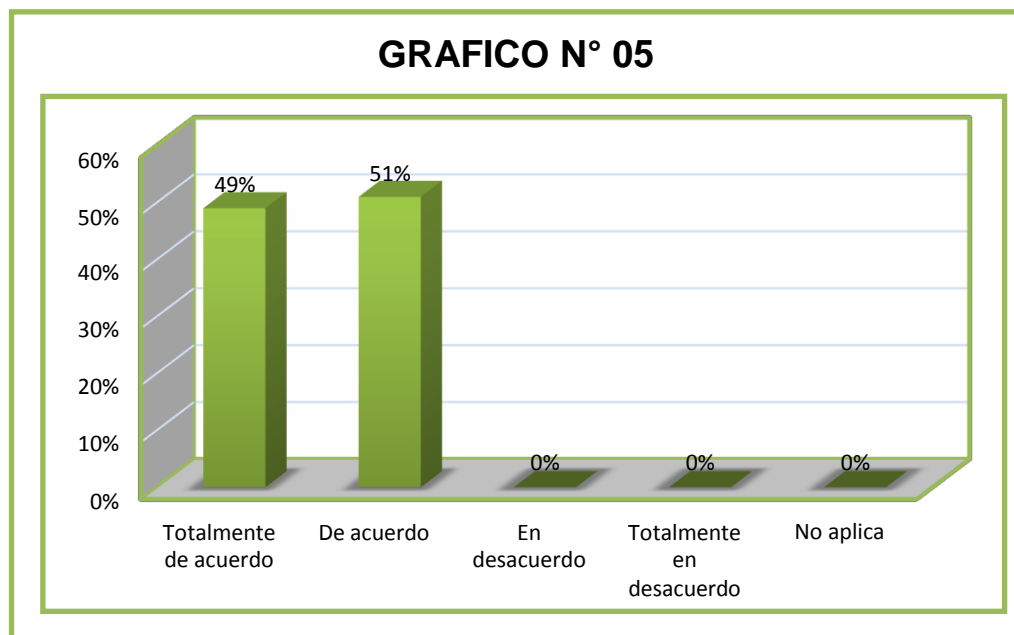
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 36% de los encuestados está totalmente de acuerdo con el trabajo que desarrolla, el 55% esta de acuerdo, sin embargo el 9% esta en desacuerdo.

5. ¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?

TABLA N° 05

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	16	49%
De acuerdo	17	51%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

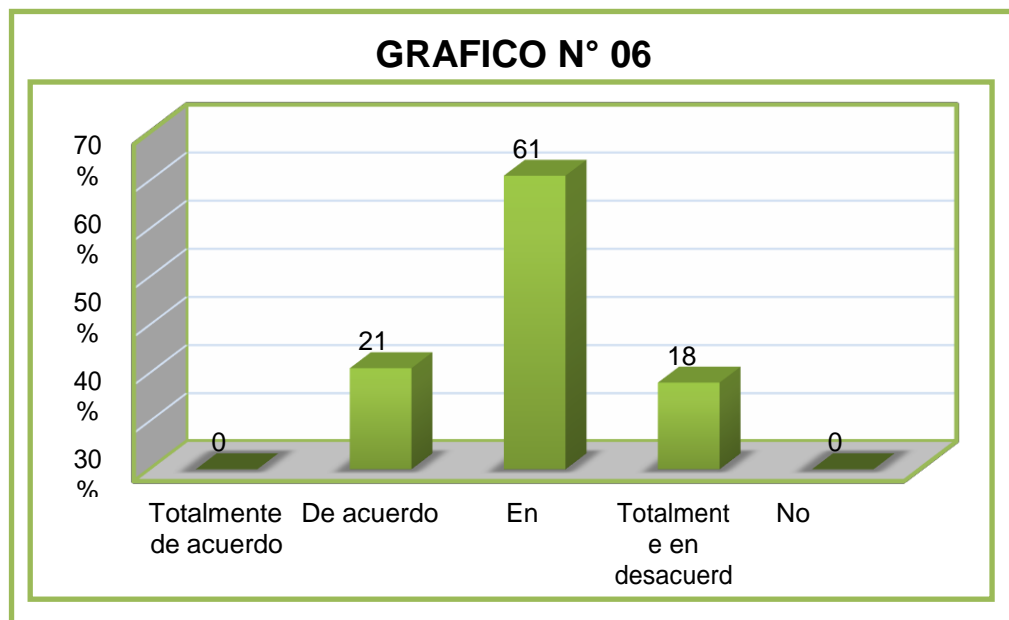
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 49% de los encuestados está totalmente de acuerdo con la capacidad que tiene para desarrollar sus funciones laborales productivamente, sin embargo el 51% esta de acuerdo.

6. **¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?**

TABLA N° 06

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	7	21%
En desacuerdo	20	61%
Totalmente en desacuerdo	6	18%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 21% de los encuestados está de acuerdo que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral, sin embargo el 61% esta en desacuerdo y el 18% esta totalmente en desacuerdo.

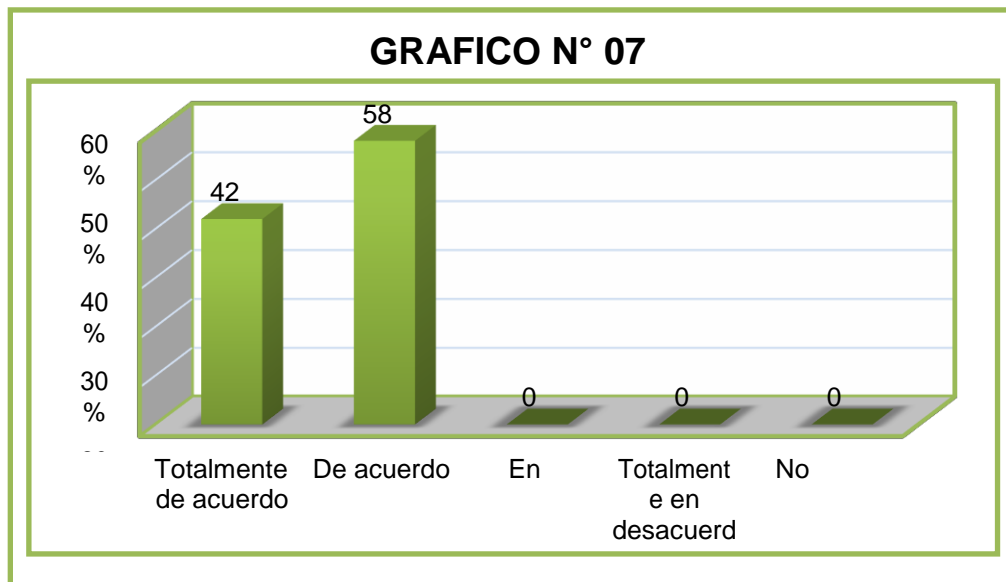
7. ¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?

TABLA N° 07

ALTERNATIVAS	f(x)	%
--------------	------	---

Totalmente de acuerdo	14	42%
De acuerdo	19	58%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

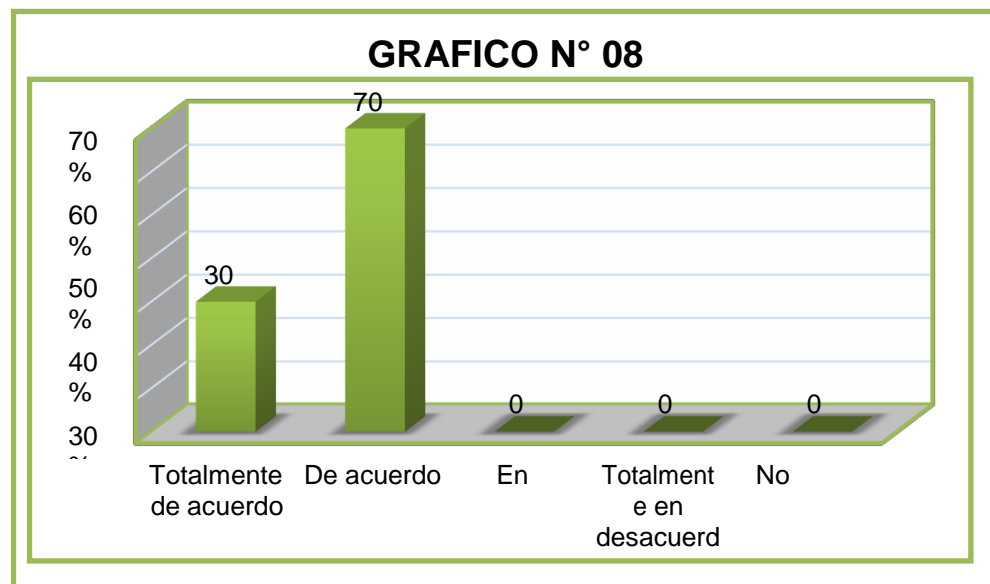
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 42% de los encuestados está totalmente de acuerdo cumplir con los objetivos asignados en el área donde laboran, y el 52% esta de acuerdo.

8. ¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?

TABLA N° 08

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	10	30%
De acuerdo	23	70%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 30% de los encuestados está totalmente de acuerdo que demuestran resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde laboran, y el 70% esta de acuerdo.

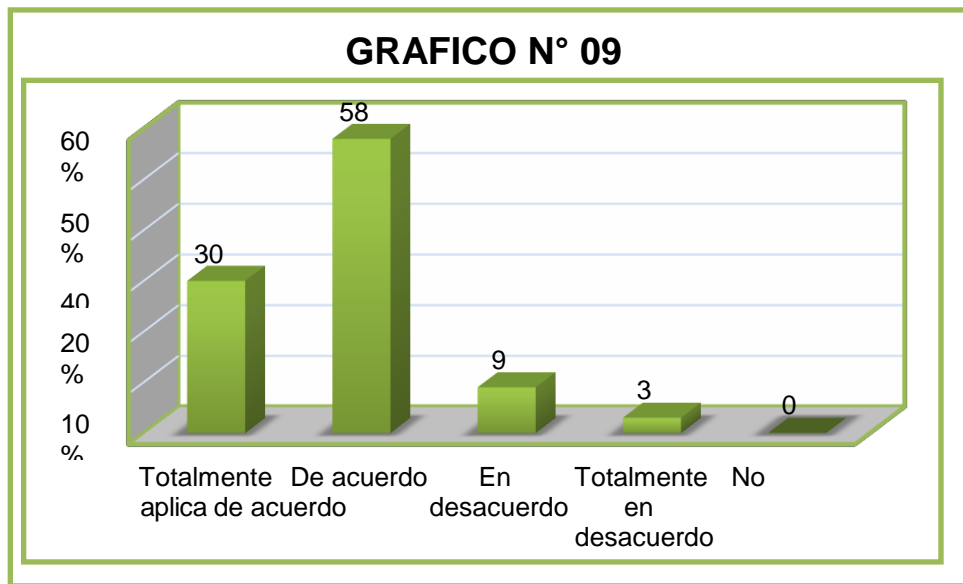
9. ¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?

TABLA N° 09

ALTERNATIVAS	f(x)	%
--------------	------	---

Totalmente de acuerdo	10	30%
De acuerdo	19	58%
En desacuerdo	3	9%
Totalmente en desacuerdo	1	3%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 30% de los encuestados está totalmente de acuerdo que existe limitaciones en su desarrollo laboral, el 58% esta de acuerdo, sin embargo el 9% esta en desacuerdo y el 3% esta totalmente en desacuerdo.

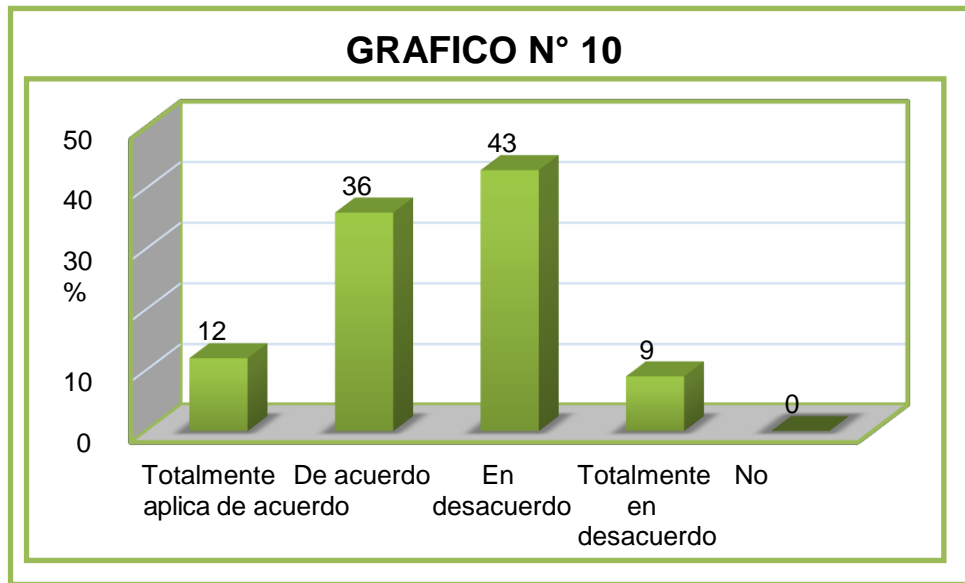
10. ¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?

TABLA N° 10

ALTERNATIVAS	f(x)	%
--------------	------	---

Totalmente de acuerdo	4	12%
De acuerdo	12	36%
En desacuerdo	14	43%
Totalmente en desacuerdo	3	9%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

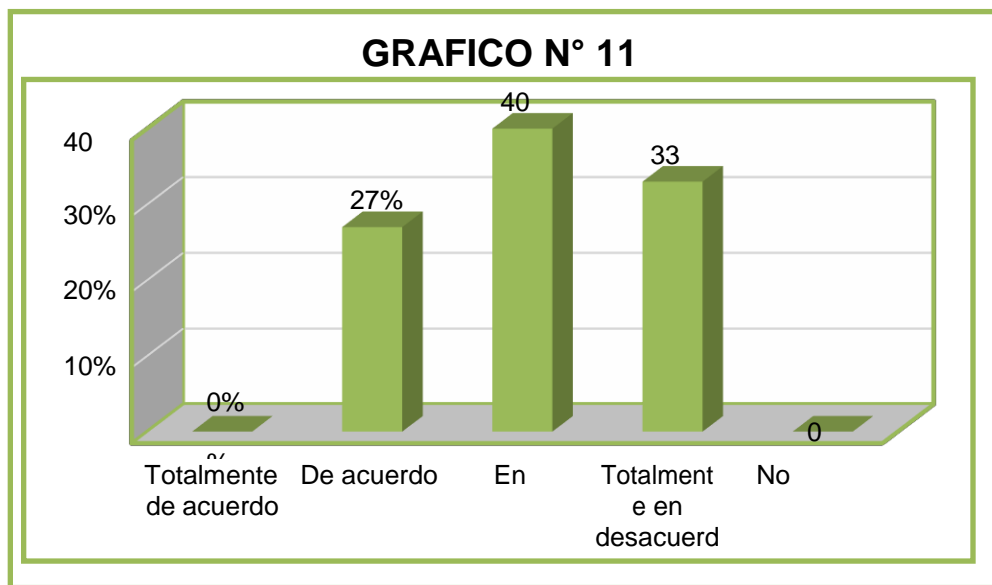
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 12% de los encuestados está totalmente de acuerdo que en el área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato, el 36% esta de acuerdo, sin embargo el 43% esta en desacuerdo y el 9% esta totalmente en desacuerdo.

11. ¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?

TABLA N° 11

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	9	27%
En desacuerdo	13	40%
Totalmente en desacuerdo	11	33%
No aplica	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 27% de los encuestados está de acuerdo que se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral, sin embargo el 40% esta en desacuerdo y el 33% esta totalmente en desacuerdo.

8. Análisis y resultados

Análisis y discusión de los resultados para conocer las características del salario del personal en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

En el Salario, en un 51% de los trabajadores no están satisfechos con el salario mensual que perciben de acuerdo con el trabajo que realizan (tabla N° 01). El 76% de los trabajadores consideran que los beneficios que perciben no son equitativos en relación al trabajo que realizan (tabla N° 02). En ese sentido se identifica que, los trabajadores no están de acuerdo con los beneficios, como tampoco satisfechos con el salario por el trabajo que desarrollan, existiendo una insatisfacción laboral. Según el autor Guadagnini D. (2001) plantea, Renta que percibe un trabajador por el cumplimiento de la tarea encomendada por la empresa. Es decir, la demanda de renta que realiza el trabajador a cambio de su esfuerzo.

Análisis y discusión de los resultados para describir las características de la participación en proyectos desafiantes del personal en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

En la Participación en proyectos Desafiantes, en un 76% de los trabajadores consideran que el personal no tiene iniciativas laborales, no asume desafíos (tabla N° 03). El 91 % de los trabajadores sienten satisfacción laboral generando productividad para el logro de las metas y objetivos propuestos. Según los resultados obtenidos, los trabajadores están cómodos con el trabajo que realizan, por otro lado, los trabajadores consideran que no existe iniciativa lo que significa generar un negativo desempeño laboral. Según el autor Ribera J. (2000), un Proyecto es una secuencia única de actividades complejas e interconectadas que tienen un objeto o propósito que debe ser alcanzado en un plazo establecido, dentro de un presupuesto y de acuerdo con unas especificaciones, (p. 547).

Análisis y discusión de los resultados para describir las características de la productividad del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

En la Productividad, en un 79% de los trabajadores refieren no estar capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral (tabla N° 06). El 100 % de los trabajadores consideran cumplir resultados eficientes al nivel solicitado por la Gerencia (tabla N° 08). Por lo tanto los trabajadores deben ser capacitados para cumplir funciones asignadas eficientemente para el logro de los objetivos. Según el autor Camargo D. (2010), La productividad es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, en beneficio de todos, al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida, (pag. 871).

Análisis y discusión de los resultados para demostrar las características del desarrollo personal en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

En el Desarrollo Personal, en un 88% de los trabajadores consideran que existen limitaciones en su desarrollo personal y profesional (tabla N° 09). Por lo tanto, los trabajadores no pueden desempeñarse por falta de recursos que obstaculizan el rendimiento laboral. Según el autor Challa B. (1992), Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano, (Pág. 112).

Análisis y discusión de los resultados para describir las características del desarrollo profesional en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

En el Desarrollo Profesional, en un 52% de los trabajadores refieren que no son reconocidos por la acción y efecto de su desempeño laboral por su jefe inmediato (tabla N° 10). Por lo tanto, los trabajadores no pueden impulsar su crecimiento y desarrollo profesional. Según el autor Hernández, P. (2000), significa el proceso de crecimiento en la vida ocupacional de todo profesional. Este proceso comprende todas las actividades que enriquecen profesionalmente al individuo desde que es empleado, luego de su graduación, hasta el momento de su retiro o jubilación, (pag. 211).

Análisis y discusión de los resultados para describir las características de dificultades intrínsecas en el trabajo en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

En las Dificultades Intrínsecas en el trabajo, en un 73% de los trabajadores consideran que no se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral (tabla N° 11). Por lo tanto, los trabajadores entre jefes de línea deben existir comunicación laboral para mejorar las dificultades de la institución para el logro de los objetivos. Merino M. (2008), hace referencia al problema, brete o aprieto que surge cuando una persona intenta lograr algo. Las dificultades, por lo tanto, son inconvenientes o barreras que hay que superar para conseguir un determinado objetivo, (p. 198).

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

- Mediante la investigación realizada se concluye que, los colaboradores en la Gerencia de Administracion y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia no se encuentran satisfechos con el salario mensual que perciben, lo que implica el incumplimiento de sus funciones adecuadamente.
- En los resultados sobre el desempeño laboral a través de el personal se encuentra capacitado en la Gerencia de Administracion y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. Revela que, los colaboradores de la entidad se encuentran en desacuerdo que el personal no esta capacitado para un buen rendimiento laboral de tal manera que influye en su trabajo.
- Análisis y discusión de los resultados para describir el Desempeño Laboral a través de las limitaciones en la Gerencia de Administracion y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. Revela que, existe limitaciones de parte de las altas jerarquías, la cual implica o afecta el desarrollo laboral, sin embargo, nose toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral de manera afectando el desempeño laboral (logro de las metas), de manera que falta comunicación y coordinación laboral dentro de la entidad.

9.2. Recomendaciones

- Se recomienda enfatizar el liderazgo, principalmente entre gerentes ya que definitivamente es una herramienta que permite que los colaboradores trabajen mejor y con mayor dirección. Es importante capacitar a los jefes en su línea de su trabajo y en el buen trato al colaborador, la cual va a permitir que estos se sientan motivados y con ganas de cumplir las metas y objetivos planteados.
- Es importante impulsar el trabajo de cada trabajador, independientemente de cada uno de sus puestos de trabajo, se debe estimular el desarrollo de estos, el aprendizaje es fundamental para que puedan realizar mejores actividades y perfeccionar el funcionamiento correcto de la institución.
- Participación a cursos de capacitación que atiendan aspectos de calidad en como se debe trabajar en la institución, ya que estas formas de trabajo se ven reflejados en los usuarios y en la institución.
- Se recomienda a la institución se esfuerce en tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores, para darse cuenta de aquello que están fallando, debiendo mejorar la comunicación dentro de la institución, es importante que los trabajadores y jefes de línea tengan buenas relaciones y formas de trabajo.
- La institución debe analizar, evaluar los beneficios económicos, esforzarse por buscar razones sociales que beneficien al trabajador, además debe respetarse las utilidades que merece cada trabajador para que se sienta motivado y realice un buen desempeño laboral.

10. Referencias Bibliográficas

- Bohórquez, P. (2002). Planificación estratégica y desempeño laboral. (2daEd.). México: Alfaomega Grupo Editor.
- Casa M. (2015). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas - Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos 5.a. ed. Bogotá, Mcgraw- Hill Interamericana, 699 P.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (1ra Ed.). México D.F: McGraw – Hill.
- Choque C. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015, Universidad Nacional de Moquegua – Perú.
- Dessler, G. (1996). Administración de Personal. (Sexta, Ed.) México: Prentice - Hall Hispanoamericana S.A.
- Feigenbaum, A.V. (1956). Total quality control. Harvard Business Review: 93-101.
- Fidias Arias G. (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. 6ta Editorial: Episteme
- Ghiselli. (1998). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- González M. (2014). Estrés y desempeño laboral, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango – Guatemala.
- Marcel, M. (2000). Indicadores de Desempeño como Instrumento de Modernización en el Estado de Chile. Perspectivas 1999.
- Palaci. F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España : Pearson
- Pérez, J. P., & Merino, M. (2016). Definición de Rendimiento Laboral. Definición de Rendimiento Laboral. Definición, obtenido de <http://definicion.de/rendimiento-laboral/>. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). Administración (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Sánchez J. (2013) desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino

Sánchez Carrión durante el semestre 2013 - I, Huacho-Perú.

Stephen P. Robins y Coulter M. (2005). en su libro Administración, editorial Prentice Hall.

Stephen P. Robins y Coulter M. (2005). en su libro Administración, editorial Prentice Hall.

Uría D. (2011) “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelas Cía. Ltda., de la Ciudad de Ambato”, en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador.

11. Apéndices y Anexos

ANEXO N° 01

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD SAN PEDRO **ENCUESTA**

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017.

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones de los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia en cuanto al Desempeño Laboral. Solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte.

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Tipo de salario:

Jornal: Mensual:

3. Nivel de instrucción:

Menos de nivel secundario :

Secundaria completa :

Superior no universitario :

Superior universitario :

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a su grupo ocupacional que laboran en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque con un aspa (X) la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITÉMS	TOTALMENTE DE	DE	EN	TOTALMENTE EN	NO APLICA
				ACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	DESACUERDO	
DESEMPEÑO LABORAL	SALARIO	Remuneración	1. ¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?					
			2. ¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?					
	PARTICIPACION EN PROYECTOS DESAFIANTES	Satisfacción	1. ¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?					
			2. ¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?					
	PRODUCTIVIDAD	Rendimiento laboral	1. ¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?					
			2. ¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?					
		Cumplimiento de objetivos	1. ¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?					
			2. ¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?					
	DESARROLLO PERSONAL	Proyecto de vida	1. ¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?					
	DESARROLLO PROFESIONAL	reconocimiento	1. ¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?					
DIFICULTADES INTRÍNECAS EN EL TRABAJO	Incomodidades en el puesto	1. ¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?						

“MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN, QUE DIOS LOS BENDIGA”

HUARAZ - PERU

ANEXO N° 02
MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p style="text-align: center;">Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer las características del salario del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la participación en proyectos desafiantes del personal la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la productividad del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Demostrar las características del desarrollo personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características del desarrollo profesional de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de dificultades intrínsecas en el trabajo de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el desempeño laboral, y el control de personal en la Municipalidad Distrital de Independencia, de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>El desempeño laboral y control de personal en la Municipalidad de Independencia , 2017.</p>	<p>No experimental, de corte transversal, descriptivo.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia del trabajador para lograr los objetivos deseados. (Chiavenato, 2000, p.359).	El desempeño laboral, se aprecia en el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, en la Gerencia de Administración y Finanzas en la Municipalidad Distrital de Independencia.	Salario	Remuneración	¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?
					¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?
			Participación En proyectos Desafiantes	Satisfacción	¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?
					¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?
			Productividad	Rendimiento laboral.	¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?
					¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?
					¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?
				Cumplimiento de objetivos	¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?
			Desarrollo Personal.	Proyecto de vida	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?
			Desarrollo Profesional.	Reconocimiento.	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?
Dificultades Intrínsecas en el trabajo.	Incomodidades En el puesto	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?			

ANEXO N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADEMICO

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente; "Encuesta para Determinar el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017" que es parte de la investigación titulado "DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017" La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES
 FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: OPERACIONES Y ADMINISTRACIÓN
 TIEMPO: DOCE AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO
 INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo general: Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda


CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
SALARIO	¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
SATISFACCION	¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?	4	4	4	4	
RENDIMIENTO LABORAL	¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?	4	4	3	4	
	¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?	4	4	3	4	
CUMPLIMIENTO DE OBEJETIVOS	¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?	4	4	3	4	
PROYECTO DE VIDA	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?	4	4	3	4	
INCOMODIDADES EN EL PUESTO	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		✓	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
Validado por: MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALEZ		Fecha: 20 NOVIEMBRE 2, 018	
Firma: 	Teléfono: 943954863	Email: fsalazar_usp@hotmail.com	

ANEXO N° 02
MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISENO DE INVESTIGACION
<p>Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer las características del salarío del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la participación en proyectos desafiantes del personal la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la productividad del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Demostrar las características del desarrollo personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características del desarrollo profesional de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de dificultades intrínsecas en el trabajo de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el desempeño laboral, y el control de personal en la Municipalidad Distrital de Independencia, de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>El desempeño laboral y control de personal en la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>No experimental, de corte transversal, descriptivo.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia del trabajador para lograr los objetivos deseados. (Chiavenato, 2000, p.359).	El desempeño laboral, se aprecia en el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, en la Gerencia de Administración y Finanzas en la Municipalidad Distrital de Independencia.	Salario	Remuneración	¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza? ¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?
			Participación En proyectos Desafiantes	Satisfacción	¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora? ¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?
			Productividad	Rendimiento laboral.	¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente? ¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?
				Cumplimiento de objetivos	¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora? ¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?
			Desarrollo Personal.	Proyecto de vida	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?
			Desarrollo Profesional.	Reconocimiento.	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?
			Dificultades Intrínsecas en el trabajo.	Incomodidades En el puesto	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?

ANEXO N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente: "Encuesta para Determinar el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017" que es parte de la investigación titulado "DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017" La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: JULIO GONZALES HIDALGO
FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. ADM.
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DES. ORG. CULT. ORG. MARKETING. LOGISTICA.
TIEMPO: SETE AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo general: Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta</p>	<p>1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<p>1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
SALARIO	¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
SATISFACCION	¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?	4	4	4	4	
RENDIMIENTO LABORAL	¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?	4	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE OBEJETIVOS	¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?	4	4	4	4	
PROYECTO DE VIDA	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?	4	4	3	4	
RECONOCIMIENTO	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?	4	4	4	4	
INCOMODIDADES EN EL PUESTO	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI X	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: JULIO AMANCIO GONZALES HIDALGO		Fecha: 21/11/2018	
Firma: 	Teléfono: 951807721	Email: julrogonzalesh@gmail.com	

ANEXO N° 02
MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISENO DE INVESTIGACION
<p style="text-align: center;">Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer las características del salario del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la participación en proyectos desafiantes del personal la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de la productividad del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Demostrar las características del desarrollo personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características del desarrollo profesional de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. - Describir las características de dificultades intrínsecas en el trabajo de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017. 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el desempeño laboral, y el control de personal en la Municipalidad Distrital de Independencia, de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>El desempeño laboral y control de personal en la Municipalidad de Independencia, 2017.</p>	<p>No experimental, de corte transversal, descriptivo.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	<p>El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia del trabajador para lograr los objetivos deseados. (Chiavenato, 2000, p.359).</p>	<p>El desempeño laboral, se aprecia en el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, en la Gerencia de Administración y Finanzas en la Municipalidad Distrital de Independencia.</p>	Salario	Remuneración	<p>¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?</p> <p>¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?</p>
			Participación En proyectos Desafiantes	Satisfacción	<p>¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?</p> <p>¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?</p>
			Productividad	Rendimiento laboral.	<p>¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?</p> <p>¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?</p>
				Cumplimiento de objetivos	<p>¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?</p> <p>¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?</p>
			Desarrollo Personal.	Proyecto de vida	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?
			Desarrollo Profesional.	Reconocimiento.	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?
			Dificultades Intrínsecas en el trabajo.	Incomodidades En el puesto	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?

ANEXO N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADEMICO

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente: "Encuesta para Determinar el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017" que es parte de la investigación titulado "DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017" La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: DANESA MADELEINE CAPA ANGELES
 FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACIÓN
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ASESORIA EMPRESARIAL
 TIEMPO: 11 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE
 INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo general: Determinar las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2017.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2017”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
SALARIO	¿Considera usted que el salario mensual que percibe es acorde con el trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los Beneficios que percibe son equitativos en relación al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
SATISFACCION	¿Considera usted que existe iniciativa de parte de los colaboradores en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Usted está satisfecho del trabajo que desarrolla en el área donde labora?	4	4	4	4	
RENDIMIENTO LABORAL	¿Tiene la capacidad para desarrollar sus funciones laborales productivamente?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que el personal está capacitado para cumplir un buen rendimiento laboral?	4	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE OBEJETIVOS	¿Usted cumple con los objetivos asignados en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Demuestra usted resultados eficientes al nivel solicitado en el área donde labora?	4	4	4	4	
PROYECTO DE VIDA	¿Considera usted que existe limitaciones en su desarrollo laboral?	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿El área donde labora es reconocida su desempeño laboral por su jefe inmediato?	4	4	4	4	
INCOMODIDADES EN EL PUESTO	¿Se toman acciones inmediatas de las dificultades de un negativo ambiente laboral?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			X NO
Validado por: LIC. ADM. DIONESA MADELEINE CAPA ANGELES.		Fecha: 21/11/2018	
Firma: 	Teléfono: 943615084	Email: dmadeleineca@gmail.com	