



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en la
municipalidad provincial de Recuay – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sanchez Cordova, Cinthya Karen (orcid.org/0000-0001-6041-5732)

ASESOR:

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, A mis padres Raúl y Mardonia, por darme su apoyo constante para el logro de mis objetivos y a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Cinthy Karen

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la municipalidad Provincial de Recuay, por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	13
3.1.Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3.Población, Muestra y muestreo	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de Análisis de datos	16
3.7. Aspectos Éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	32
VI.CONCLUSIONES	39
VII.RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. la modernización de la Gestión Pública	18
Tabla 2. Niveles de desempeño laboral de los trabajadores	22
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos	27
Tabla 4. Relación entre la modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral	28
Tabla 5. Relación entre el gobierno abierto y el Desempeño Laboral en La en la entidad	29
Tabla 6. Relación entre el gobierno electrónico y el Desempeño Laboral en la entidad	30
Tabla 7. Relación entre la articulación interinstitucional y el Desempeño Laboral en la entidad	31

Índice de figuras

Figura 1. El esquema correlacional

13

Resumen

El estudio mostró por objetivo general determinar la relación entre la modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay – 2022, para ello se trabajó bajo el diseño no experimental – Correlacional, el enfoque aplicado fue el cuantitativo, recolectando información en un solo momento considerado como transversal, la muestra seleccionada se conformó por 85 trabajadores de la municipalidad, por medio de un muestreo no probabilístico, aplicando como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, logrando concluir: Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.717$; $sig. = 0.000$) entre la modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay – 2022, reflejando que la que la gestión que se realice relacionado a la modernización de la gestión pública, presenta implicancias en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la gestión que se realiza. Se rechaza a la hipótesis nula.

Palabras clave: Modernización de la gestión pública, desempeño laboral, recuay.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between the modernization of Public Management and Labor Performance in the Provincial Municipality of Recuay - 2022, for which we worked under the non-experimental design - Correlational, the approach applied was quantitative, collecting information in a single moment considered as cross-sectional, the selected sample was made up of 85 workers from the municipality, through a non-probabilistic sampling, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument, concluding: It was determined that there is a significant relationship ($Rho = 0.717$; $sig. = 0.000$) between the modernization of Public Management and Labor Performance in the Provincial Municipality of Recuay - 2022, reflecting that the management that is carried out related to the modernization of public management, presents implications in the level of performance that the workers present, therefore, measures are required that favor to the management that is carried out. The null hypothesis was rejected.

Keywords: Modernization of public management, labor performance, recuay.

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de la modernización que ha presentado durante todos estos años la gestión pública se encamina en optimizar los servicios que se otorga a la población y en ese proceso el desempeño que presente los servidores públicos se considera relevante para cumplir con los objetivos de los gobiernos de todo el mundo (Pliscoff, 2017). En los países de Latinoamérica se viene desarrollando modelos dirigidos a Gerencia, la cual está mejorando el área privada. Este cambio está denominado como una reforma del estado, que hoy en día se está efectuando y se ha reconocido como objetivo de la Administración pública, la cual tiene la función de cumplir un rol importante de mejorar los servicios que satisfagan a los ciudadanos (Manchay, 2021), este desarrollo se viene dando gracias a que el proceso de modernización en los últimos años se está aplicando en normativas con la reforma de ir creciendo cada día más, a través de cambios graduales y pequeños modelos de gestión (Chica & Salazar, 2021). La Modernización que presenta la gestión pública, al igual que el cambio, ha creado inseguridad e imprudencia en los representantes, que en su colectividad se rige de profesionales que otorgan servicios al área público. Funcionarios y servidores habituados un régimen antiguo, conformista y paralizado que han puesto resistencia a su consumación (De la Garza et al., 2018).

En los actuales años, el Perú ha ido logrando una tasa de desarrollo económico sostenida, la cual nos hace extrapolar , que del mismo modo, el Estado debe ampliar su presencia y capacidad para hacer seguro y efectivo la buena y óptima inversión de sus recursos que han sido recaudados a través de impuestos y otros similares, desarrollando de forma eficiente las condiciones para que el impulso de este crecimiento sostenible y que aporte como resultado un desarrollo en los ámbitos económico y social (Cañari & Hanco, 2021). Por ello, esto no se está dando en la actualidad, debido a que se puede observar un desempeño negativo del aparato del Estado, la cual, se ve reflejado en los bajos niveles de confianza que le tiene la población peruana y un bajo desempeño con relación a la satisfacción ciudadana (Cepeda & Cifuentes, 2019).

El Perú, es estimado como uno de los países en Latinoamérica que tiene más índices de ineficiencia en cuanto al funcionamiento estatal, las entidades públicas

en su mayoría, no se encuentran en el territorio nacional, esto es aún más acentuado en las zonas rurales, en las que no existe presencia alguna del estado (Izquierdo, 2021). En diversas partes del país, los servicios de educación, luz, agua, infraestructura, entre otros, siguen en estado pendiente (Casiano y Cueva, 2020).

En las zonas rurales, el estado es inexistente, no llegan, ni se desarrollan las entidades estatales y si es que se llega a dar alguna presencia estatal no se implementa como debe ser, por ello las diversas funciones básicas del gobierno como la justicia y la seguridad nunca fue garantizado, debido a esto nuestro país no está implementando planes de desarrollo y de desempeño esenciales que no es necesario. esto es necesario incorporar políticas de progreso que puedan impulsar el crecimiento económico que en los postrimeros años se ha ido alcanzado, pero ampliando hacia la dimensión social, por lo cual es de suma importancia desarrollar modelos de gestión pública, los cuales servirán de mucho en cuanto a los procesos de modernización. Este problema ha sido identificado en la Municipalidad Provincial de Recuay, la cual en los últimos meses ha ido presentando un déficit en el desempeño laboral de sus trabajadores, la cual con motivo de la falta de compromiso con su institución y el poco interés en la preparación profesional por parte de los colaboradores para adquirir nuevos conocimientos y experiencias requeridas para el desarrollo de sus funciones, esta dificultad impide una reforma efectiva en la municipalidad, lo mencionado ha generado que la gestión pública no se pueda aplicar de manera oportuna da como se requiere por el gobierno central.

De la problemática descrita se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en La Municipalidad Provincial de Recuay – 2022?; desglosándose en los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el gobierno abierto y el desempeño laboral de la entidad?; Luego se presenta a: ¿Cuál es la relación entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral de la entidad?; Finalmente se tiene: ¿Cuál es la relación entre la articulación interinstitucional y el desempeño laboral de la entidad?

Bajo lo expresado se desarrolla la justificación social, durante el estudio se basó en el análisis del contexto de la municipalidad bajo las variables seleccionadas describiendo la problemática que se presenta y por medio de las conclusiones se

puede realizar las recomendaciones necesarias que permitan optimizar los procesos presentados y analizados en la municipalidad. Bajo lo mencionado se tiene como justificación práctica, se pretende señalar la gran importancia sobre la Modernización de la Gestión Pública con un óptimo desempeño colectivo la Municipalidad Provincial de Recuay, es decir, a modo de implementar un nuevo método establecido en el área Público, es de sumamente importante mejorar de calidad de atención al ciudadano. Mejorando un óptimo desempeño laboral de los servidores y funcionarios. Dentro del aspecto metodológico se detalla que contribuirá en la ratificación de herramientas en los factores de investigación Modernización de la Gestión pública y el Desempeño Laboral, asimismo con automatismo de habilidades para la optimización desempeño laboral. Dichos efectos ligados a los instrumentos sirvieron en otros investigadores que alcancen usar en otros pruebas o futuras investigaciones. Finalmente, dentro del contexto teórico se describe que el reciente trabajo de investigación domina el aporte que se realiza al estudio, la cual contiene la investigación teórica y científica restablecida en relación a la modernización de la Gestión Pública en sus enfoques, tipos y lo que abarca el desempeño laboral.

De los expresado se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Pública y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay – 2022. Desglosándose en los siguientes: Determinar la relación entre el gobierno abierto y el desempeño laboral en la entidad. Luego se detalla a: Determinar la relación entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral en la entidad. Finalmente se expresa: Determinar la relación entre la articulación interinstitucional y el desempeño laboral en la entidad. Finalmente se tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre la modernización de la Gestión Pública y el desempeño laboral en La Municipalidad Provincial de Recuay – 2022. Desglosándose en las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el gobierno abierto y el desempeño laboral en la entidad. Luego se menciona a: Existe relación significativa entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral en la entidad. Finalmente: Existe relación significativa entre la articulación interinstitucional y el desempeño laboral en la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se tiene a Nolasco (2020), desarrolló una publicación que se basa en analizar cómo se presenta el desempeño laboral y la satisfacción laboral en una entidad pública de Ecuador, desde la perspectiva de la innovación participativa, para ello se tuvo en consideración lo dispuesto en el enfoque cuantitativo, describiendo los datos de manera estadística y permitiendo responder a los objetivos planteados en el desarrollo de la investigación, plantea, la importancia sobre la innovación que se debe dar en la gestión pública de forma más participativa, mostrando la relevancia que debe producir este impacto metodológico en los servicios ofertados por el estado de la ciudadanía, por la cual se concluyó que los mecanismos instalados en las gestiones de modernización, están sujetas a la vinculación con el trabajo que presentan, Mostrando una significancia de 0.0000.

Cieza et al. (2021), propusieron la ejecución de la investigación basada en desarrollo un diagnóstico del desempeño laboral en un gobierno local de Ecuador, durante el proceso se desarrolló los enfoques bajo lo detallado en el diseño no experimental, realizando exámenes en un solo instante y estimado de manera transversal porque los datos se recolectaron en un solo instante determinado por los integrantes del estudio, llegando a concluir: se logra identificar los diversos cambios y las prolongaciones que difunde el estado con la participación ciudadana e investigar los tipos de comportamiento individuales y colectivos frente a las implementaciones de las herramientas innovadoras que se está dando. Llegando a la conclusión que los procesos lentos para el progreso de nuevos enfoques de gestión pública.

Gruezo (2017), en su investigación que mostró como finalidad analizar cómo se presenta el desempeño laboral, para ello se mostró como objetivo general analizar el nivel que presenta la variable seleccionada, bajo la metodología cuantitativa, con el diseño no experimental, esta tesis tiene como finalidad la determinación del desempeño laboral, debido a que es central que el colaborador se sienta motivado en su entorno laboral, por ello se concluye esta investigación que el desempeño laboral se presenta de manera moderada por lo tanto las

autoridades deben aplicar estrategias que permitan fortalecer el desempeño que presenten los colaboradores de la entidad.

Wollman (2019), desarrolló un artículo en el país de Alemania basada en la evaluación de la reforma administrativa generado por los cambios producidos en la gestión pública, mostrando como conclusión: Se ha registrado un valor de $Rho = 0.527$; con $sig.=0.000$ donde la disponibilidad del transportista está centralizada dentro del gobierno local. En la empresa está muy interconectada con la gestión pública de Alemania, donde se compone de niveles a nivel de gobierno y niveles cercanos, y esta comunidad juega un papel protagónico para la decisión en el inicio de las políticas públicas y características importantes, de cualquier manera. que el escenario vecinal se convierte en un ámbito de reforma y modernización de las autoridades de alto nivel, a pesar de que se incluyen los rangos federal y local.

El aporte que realiza Corte (2018), en su artículo desarrollado que se basa en la planeación generado por el avance de la modernización que presenta la administración pública en Portugal, obteniendo como conclusión: De la década del 50 a la del 70, parámetro de tiempo que se caracteriza con el auxilio de una normativa creciente y llevándose a cabo por medio del consejo de ministros con Salazar como presidente en su gobierno que duró 36 años desde 1932 hasta 1968. El expediente es principalmente basado en evidencia Una publicación empírica que fue compilado a partir de numerosas fuentes y escrito desde un ángulo experto, derivado del gran amor del escritor, quien a partir de 1970 se interesó por mi parte en la administración pública, el diseño y la formulación de políticas.

A nivel nacional se tiene a Valdez (2018), con su estudio que mostró como finalidad analizar cómo se percibe la modernización desarrollada en la gestión pública y la vinculación que presenta con el desempeño laboral en un gobierno local de Lima, para ello el estudio se enfocó en el diseño no experimental, realizando observaciones de las variables y presentando un análisis en un solo instante estimado como transversal, registrando como conclusión: Se registró una relación de $Rho = 0.591$ con un valor de significancia de 0.01, logrando comprobar su hipótesis y expresando que las acciones políticas, relacionadas con la gestión y

administración que se realicen en los gobiernos locales influyen en el desempeño que presenten los trabajadores.

Otro aporte considerado en el estudio es lo desarrollado por Soto (2021), con el propósito de desarrollar el diagnóstico de la modernización de la gestión pública y la vinculación presentada con las competencias gerenciales de un gobierno local de Lima, durante el proceso se desarrolló los enfoques bajo el diseño considerado como no experimental, recolectando datos en un único instante y estimado de manera transversal porque los datos se recolectaron en un solo instante, llegando a la conclusión: Se demostró que existe relación con un valor de $Rho = 0.761$ y un valor de $sig. = 0.000$ comprobando la hipótesis propuesta en el estudio y afirmando que la modernización del país identifica las ventajas y fortalezas con respecto a la gestión pública, así mismo establece la importancia de la evaluación para la gestión pública en el marco de la modernización de la nación, porque ayuda a cosechar las funciones, características y selecciones bien asumidas dando cumplimiento a los propósitos de la institución.

Espinoza (2021), propuso la ejecución de su investigación que se basa en el desarrollo del diagnóstico cómo se presenta la modernización de la gestión pública y la asociación que presenta con el desempeño laboral en una entidad pública del gobierno regional de Pasco, durante el proceso de ejecución que presentó la investigación se basó en el diseño no experimental, desarrollando observaciones de las variables y presentando un análisis en un solo instante estimado como transversal, llegando a la conclusión: se presenta una relación moderada entre las variables mostrando un valor del 53.7% para la primera variable y de 67.5% para la segunda variable, demostrando los efectos positivos que se tiene que las autoridades implementen los mecanismos necesarios que favorezcan al desarrollo de sus funciones. Además, la modernización de la gestión pública es importante para el desarrollo de su rendimiento general en proceso.

Carpio (2021), con el desarrollo que presentó la investigación propuesta basada en el diagnóstico de la modernización de la gestión pública y la relación que presenta con la gestión administrativa en una municipalidad de Andahuaylas,

basándose en el enfoque cuantitativo, puesto que se aplicaron técnicas estadísticas que permitieron analizar de manera cuantitativa los resultados del estudio y considerándose en la extracción de información en un solo instante, se afirma transversal, se concluye: Se demuestra que se presenta un nivel regular en la intersección de la relación presentada con un valor de 81.2% entre las variables, demostrando la importancia que presenta realizar el seguimiento y monitoreo de las entidades públicas para que se alcance el objetivo de tener una transparencia en la gestión pública.

Chávez y Chávez (2019), desarrollaron una investigación que mostró como finalidad analizar la asociación que se presenta entre la gestión pública y la modernización del estado, para ello se elaboraron instrumentos que permitieron analizar cómo se presenta la relación, inclinándose por el diseño no experimental, logrando concluir: El valor Chi registrado es de 130.540, con una valoración de p. 0.000, demostrando la presencia de relación significativa entre las variables analizadas y rechazando a la hipótesis nula, con ello se demuestra que la gestión pública y los procesos que involucra tiene que ver con la manera que se aplica la modernización del estados en los diferentes gobiernos locales.

Referente al sustento teórico de la variable modernización de la Gestión Pública, la gestión pública es básicamente el engranaje o las técnicas que ayudan a impulsar la mejora de todo ese elemento público; al mismo tiempo, asegura la remoción de ciertos elementos que restringen o disminuyen un estilo de vida de excelencia financiera y social, ya que a su vez los mejora o, en ocasiones, pueden ser modificados para reemplazar otros inútiles; En resumen, se trata de una versión en la que se disminuye la corrupción del gobierno y se genera más democracia (Marques, 2020).

Hablar de modernización en el ámbito de la Administración Pública, si bien ha llegado a ser un punto casi obligado de foros y debates académicos, exige su constante actualización. Su marco conceptual imprime ese sello distintivo, sobre todo al saber que su trayecto evolutivo ha marcado puntos de vista específicos y ha hecho factible que el país del arte de la Administración Pública declarada camine más

cerca de un destino distinto y, en la praxis, superior. En términos bien conocidos, la modernización debe ser vista como una forma socio-financiera de industrialización y tecnificación con foco en el destino y en la que, esencialmente, puede haber una transición de una sociedad convencional a una moderna bajo los cánones de desarrollo, sustentabilidad y mejora tecnológica (Tamayo, 2021).

Para la selección de las dimensiones que representan a la modernización de la gestión pública se tiene a lo mencionado en la política nacional de la gestión pública en el Perú, donde se menciona que se basa en los tres ejes transversales que es gobierno abierto, junto ello se tiene el gobierno electrónico y se basa en la articulación interinstitucional (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021).

Un gobierno abierto es el primero que está abierto al escrutinio público, está disponible para los residentes que lo eligieron, es capaz de reconocer a sus requerimientos y deseos, y es responsable de sus operaciones y resultados. Asimismo, es un gobierno en el que las empresas de la sociedad civil y los residentes pueden: (i) lograr sin problemas estadísticas relevantes y comprensibles; (ii) tener interacción con las entidades públicas y supervisar los movimientos de los servidores públicos; y (iii) avisar en las estrategias de elección (Pinho, 2020).

La misión es asegurarse de que los hechos estén disponibles, sean relevantes, completos, confiables y objetivos a lo largo de los años. La accesibilidad implica abrir canales de conversación con los residentes para discutir las normas públicas y adquirir opiniones al respecto de los servicios públicos y el desempeño general de las agencias públicas. Por otro lado, la colaboración se enfoca en la colaboración de “valor público” entre autoridades, sociedad y aquéllos (Ruvalcaba, 2020).

El gobierno electrónico se basa en la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la gestión pública de nuestros organismos para optimizar las estadísticas y los servicios que se prestan a la población, dirigiendo la eficacia y a la eficiencia que debe presentar la gestión pública y aumentar notablemente la transparencia del dispositivo. Barrio público y participación

ciudadana (Flores, 2020). Es un dispositivo fundamental para la modernización del control público, porque potencia y acompaña el control a través de procedimientos, brinda el soporte el seguimiento, además de la evaluación, y consiente promover el gobierno abierto (García y Plasencia, 2020).

Los procesos de gobierno electrónico suelen ser diagnosticados tanto desde la actitud de la población, como desde una perspectiva interna e institucional. Desde el punto de vista de la población, universalmente el más avanzado, se trata tanto de los establecimientos para tratar elementos de trabajo dentro de las ventanas individuales de interés para la población, las conceptualizaciones rondan los servicios públicos presentados en línea y el uso de los diversos canales presenciales, celular, virtuales, otros acordes a los deseos y posibilidades de los vecinos y comercios, permitiendo un mayor acceso a la información y servicios públicos preparados (Montero, 2017). Otro elemento que debe quedar pendiente son las pinturas en plataformas de redes institucionales y personas relacionadas con la transparencia de datos, entre otros problemas que forman parte del comercio que se puede promover en los establecimientos públicos (Binimelis, 2017).

Articulación interinstitucional, considerado como un Estado unitario y descentralizado necesita articular y alinear el movimiento de sus instancias presidenciales y la ingente cantidad de organizaciones que las integran, cada una en el ejercicio de sus respectivas atribuciones, de modo que se asegure el cumplimiento de metas y sueños que representan un contribución a igualar las posibilidades de mejora que sus residentes pueden obtener por el derecho de ingreso a cualquier lugar del interior del país (Molina et al., 2018). Un Estado unitario y descentralizado es distintos Estados complejos y extras de manera independiente entre sus partes. En un estado de cosas como este, para que las políticas públicas se conserven regularizadas hasta llegar a la población, es fundamental poner en juego mecanismos efectivos de coordinación y cooperación entre los rangos de presidencia y las entidades que integran la sociedad del Estado (Leyton et al., 2017).

La modernización de la gestión pública es uno de los factores sobre los que se asientan los principios para el progreso de los seres humanos, de las

organizaciones y de la sociedad en general, y es muy imprescindible potenciar los grados de eficiencia y eficacia en el control con miras a dar grandes respuestas a las demandas ciudadanas a través de más y mejores ofertas, encargo que se asocia cuidadosamente a los municipios por su cercanía a los ciudadanos (Machín et al., 2019).

Para Porumbescu et al. (2020), ha logrado mencionar investigaciones de evaluación empírica que evidencian que el contexto de su adopción está aquejado por el desconocimiento de la deriva de los hechos y el poco entendimiento de los pobladores, imaginando la congruencia confinada de colaboración. Esto de alguna manera lo dice Wang y Shepherd (2020), ubicaron que las proporcionadas de apertura del gobierno abierto son insuficientes si la información se publica en sitios web con funciones informativas en contraposición a la información abierta, perjudicando las ideas de transparencia.

Bajo este lineamiento, Shepherd et al. (2019) muestran los límites que impresionan el control del gobierno abierto en los sectores públicos de Inglaterra donde se hallan los mejores establecimientos de formación. Reproducen la inconsistencia dentro de la misión de funciones para el manejo de la cobertura de datos abiertos, la escasez de requisitos de metadatos, variaciones en el personal sobre qué información alojar a los sitios web, junto a las dificultades de redundancia, además de inconsistencia e integridad, entre diversos casos presentados. De acuerdo a lo expresado por Zuiderwijk y de Reuver (2021), esos problemas se generan a través de los límites cruciales de funcionalidad y soporte, información y recursos, legislación, acceso y sostenibilidad.

Además, para el escritor Purón (2021) considera que la gestión pública es un componente este se relaciona con los valores institucionales públicos; es por ello que no muestra factores ventajosos en la tecnología o forma técnica, además dentro de la orientación del grupo para estabilizar una vida superior para su red.

Referente al sustento teórico de la variable desempeño Laboral, se expresa al desempeño general que tiene todo trabajador al instante de desempeñar las actividades asignadas, el desarrollo con el que actúa, razón por la cual una parte

masiva de las empresas examina el desempeño general para medir el grado de eficacia y desempeño con el que desarrolla sus funciones (Bohórquez et al., 2020).

El desempeño laboral se expresa al desempeño o movimiento que cada trabajador sugiere en su actividad, en la atención y en función de los deportes que realiza, los deseos y resultados que ha de obtener y su potencial de superación, además de, específicamente, en la atención en su contribución a la agencia (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Según las dimensiones estipuladas para el desarrollo del estudio se tiene a lo detallado por Rodríguez y Lechuga (2019), se evidencian los distintos factores del desempeño laboral, considerados como: conocimiento del trabajo, seguido de la producción, luego se tiene a la responsabilidad y se finalizar con la capacidad de liderazgo.

Conocimiento del trabajo, ser capaz implica tener la habilidad de ejecución, esto es, el conocimiento procedimental o las capacidades intelectuales y psicomotrices para, en efecto, llevar a cabo la ejecución en el ítem (Pashanasi et al., 2021). Finalmente, estar listo implica tener la mentalidad o comprensión actitudinal dirigida a querer utilizar conocimientos declarativos y procedimentales, además de actuar de manera que se considere acertada (Vargas y Chiguay, 2017). Por lo tanto, llama la atención que los citados autores aborden el conocimiento del trabajo como un tema en el desempeño del trabajo, y denoten, así como también, cómo su control conducirá a un desempeño general seleccionado del personal, teniendo en cuenta que le corresponde el control de los deportes. confiado en la empresa. Con las competencias esenciales en el campo teórico (Agui, 2020).

Producción, se expresa en la estabilidad entre cantidad y satisfacción del trabajo. La cantidad de trabajo contiene la cantidad a la que se produce el trabajo, implica un nivel de interés o esfuerzo requerido por parte de un operador humano para cumplir con los requisitos o estándares del proceso. Esta cantidad de trabajo debe estar en correspondencia con el excelente adquirido, en consecuencia, que le permita alcanzar un rendimiento general suficientemente bueno, se deben sopesar ambos factores (Amador et al., 2018).

Responsabilidad, es la responsabilidad que los supervisados deben a sus jefes con respeto al cargo que presenta la autoridad respectiva que les fue delegada como manera de alcanzar los efectos previstos. El escritor vuelve a referirse a la forma en que el trabajador se dedica a pintar y realiza el porte en la duración estipulada. También la considera una nación en la que se piensa en la vigilancia necesaria para obtener los efectos deseados (Torres et al., 2021).

Capacidad de liderazgo, se asocia con principal, dirigir y mandar, por lo que representa un deber mayor que un rango de privilegio en las empresas. Según los procesos de los citados autores, se instala una potencialidad liberadora, que convierte al cacique en servidor de sus seguidores, en cuanto asume el desafío fundamental de ayudarlos a vencer las limitaciones para que sean capaces de poner en marcha su conjunto. habilidad al servicio de alcanzar metas propias y compartidas con el grupo (Espinoza et al., 2020).

Identidad laboral, establece que un sujeto puede tener interacción en un par de nosotros, por lo que uno de los más esenciales es el único que se relaciona con el mundo del trabajo. Desde la sociología del trabajo, la identificación del trabajo se define como el concepto de un yo completamente único y de un nosotros que se construye en los espacios pictóricos. También busca bordear las no poco habituales revisiones dentro del departamento de trabajo duro, lo que permite definir grupos bastante homogéneos para sí mismos y otras empresas de trabajo duro y social (Sánchez, 2021).

Hay una gran variedad de estándares que se pueden medir al apreciar el rendimiento. Las capacidades, junto a las habilidades, además de los deseos y cualidades son particularidades del hombre o de la mujer que mantiene contacto con el entorno de trabajo y de la institución para acatar los lineamientos laborales dispuestos, los cuales, a su vez, inciden en efectos. Como modelos de criterios para calificar el desempeño de los colaboradores se expresa: cantidad de trabajo, cantidad de trabajo, cooperación, deber, experiencia en el trabajo, asistencia, necesidad de supervisión y muchos otros. La mayoría de las veces, el rendimiento refleja los objetivos de eficiencia, es decir, alcanzar los sueños mientras se utilizan los activos de manera eficiente (Chiang y San Martín, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

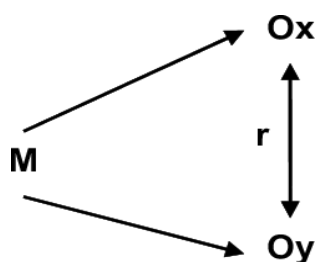
El estudio es aplicada, conceptualizada por Hernández y Mendoza (2018), como indagaciones que se fundamentan en fuentes teóricas, a través de una revisión bibliográfica sobre las variables, lo que permite analizar una problemática y establecer alternativas de solución por medio de las recomendaciones que se propongan.

Se considera cuantitativo, Baena (2017), expresa que es un enfoque de investigación que se basa en la adopción de técnicas estadísticas para responder a los objetivos de manera numérica. En el caso del estudio se aplican se obtendrán resultados estadísticos por medio de la aplicación de instrumentos y cálculos que permitan analizar a los objetivos de manera numérica.

Según el diseño es no experimental, Gallardo (2017), lo conceptualiza como estudios que se enfocan en la observación, evitando en todo instante intervenir en el procedimiento que presente la muestra para ello aplica instrumentos que permitan la obtención de datos. Además, se considera de categoría Correlacional, Cabezas et al. (2018), fundamentando en el análisis de la relación que se presente entre las variables analizadas, en el caso del estudio se busca conocer el nivel de relación que se presente entre las variables.

Según su alcance temporal es transversal, Cohen y Gómez (2019), este tipo de estudio se basan en la obtención de datos en un solo instante, fundamentando en la aplicación de instrumentos que permitan el recojo de opiniones de los sujetos que representan la muestra.

Figura 1. El esquema correlacional



Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Observación de Modernización de la Gestión Pública

Oy: Observación de Desempeño Laboral

R: Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Modernización de la Gestión Pública

Dentro de la definición conceptual se tiene que es una herramienta o estrategia que ayuda a incrementar la mejora de todo aquel objeto público; al mismo tiempo, garantiza la eliminación de ciertos factores que dificultan o disminuyen un estilo de vida de excelencia económica y social, porque a su vez los mejora o cada cierto tiempo se modifican para actualizar otros inútiles (Marques, 2020).

Como definición operacional se considera como los cambios de la administración pública basada en las dimensiones del gobierno abierto, el gobierno electrónico y la articulación interinstitucional, analizada por medio de un instrumento y una escala ordinal (Ver anexo 01).

Variable 2: Desempeño Laboral

De manera conceptual se considera como el desempeño general de las personas cuando observan sus aptitudes, inclinaciones y necesidades de acuerdo con los fines de la empresa, región de estudio, hogar o, en general, la sociedad en la que se desenvuelven, con el fin de obtener un resultado determinado (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Operacionalmente el desempeño está relacionado con las acciones que realiza el trabajador para cumplir con las funciones asignadas y se basa en las políticas de la entidad para ser analizadas. Dentro del estudio se considera como dimensiones a Conocimiento del trabajo, Producción, Responsabilidad, Capacidad de liderazgo y Identidad laboral, analizada por medio de un instrumento y una escala ordinal (Ver anexo 01).

3.3. Población, Muestra y muestreo

En el caso de la población se considera a 85 trabajadores de la municipalidad, segmentados entre nombrados y contratados. Al respecto se tiene que Concepción et al. (2019), expresa que la población se considera como la totalidad de sujetos que se encuentran inmersos en un contexto de problemática que se está analizando y presentan las experiencias requeridas para responder a los instrumentos propuestos.

Referente a la muestra se considera a todos los integrantes de la población por ser una cantidad alcanzable para la investigadora, denominándose muestra censal, conformada por los 85 trabajadores de la municipalidad. Al respecto Cienfuegos y Cienfuegos (2016), expresan que la muestra es un fragmento representativo de la población y cuando se presenta alcance a toda la población se le denomina muestra de tipo censo.

Al respecto se consideró un muestreo no probabilístico a criterio del investigador, definida por Navarro et al. (2017), como muestreos que se basan en la exclusión de técnicas estadísticas para la selección de la muestra y se fundamenta en el alcance y tamaño que presenta la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en el estudio es la encuesta, al respecto Ochoa (2019), menciona que la encuesta se considera como de las técnicas más utilizadas en estudios cuantitativos por medio de su instrumento el cuestionario con opciones cerradas. La define como la acción que se realiza en el proceso de recojo de datos de los sujetos que representan la muestra.

El instrumento considerado en el estudio es el cuestionario, definido por Salgado (2018), dentro del enfoque cuantitativo el cuestionario es considerado un instrumento cerrado por presentar opciones politómicas para categorizar las opiniones de los sujetos que integren la muestra por medio de la escala Likert. En este tipo de instrumentos se presentan resultados estadísticos como resultados finales.

La validez que presenta el estudio se basa en el juicio de expertos, quienes la representan 3 profesionales que presente el grado de maestro, quienes a través de la entrega de la matriz de validación de la ucvtiene que realizar la evaluación de consistencia interna para analizar la coherencia y composición que presentaron los ítems y la vinculación que guarda con los indicadores establecidos y las dimensiones fundamentadas.

Confiabilidad, González et al. (2017), define a la confiabilidad como una prueba estadística, utilizada en instrumento ubicados dentro del enfoque cuantitativo, con el propósito de obtener la valoración que permita afirmar que el instrumento cumple con los parámetros necesarios para ser aplicado a la muestra de estudio. En este caso se aplicará los instrumentos en una muestra piloto a 15 sujetos, luego se realizó la tabulación requerida para obtener el valor del alfa de Cronbach, el cual determina si el instrumento está listo para ser aplicado a la muestra.

3.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos que se alinean al estudio se tiene la presentación de la carta de introducción que proporciona la universidad a la municipalidad, luego se tiene las coordinaciones del desarrollo del estudio, para ello se emite la respuesta de la entidad para desarrollar el estudio por medio de la constancia, luego se tiene los procesos a realizar y las coordinaciones con los trabajadores para la recolección de información y desarrollo de los resultados, para ello se elaboró un formulario de google donde se tenga todos los aspectos relacionados a los objetivos propuestos (Salazar et al., 2018).

3.6. Método de Análisis de datos

En la descripción de los métodos de análisis de datos se aplicó los programas de Excel 2019 y el SPSS 26.0 como medios para organizar la información y obtención de datos que permitan analizar por medio de los métodos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Para la aplicación de la estadística descriptiva se tiene la organización de los datos en Excel separado por cada ítems y organizado por dimensión, luego se

realiza la sumatoria de las valoraciones y por medio de la escala ordinal se elaboran las tablas de frecuencias y figuras de barra que permitan analizar los niveles que se presentan las variables.

En la descripción de la estadística inferencial se tiene el manejo de los procedimientos de la prueba de normalidad para reconocer la distribución que presente la muestra y por medio del método de Rho de Spearman dar a conocer los niveles de correlación que se presenten, indicando más correlación cuando los valores que se obtengan presenten más cercanía a 1.

3.7. Aspectos Éticos

Se consideró como parte esencial a la originalidad, puesto que en todo el proceso de ejecución del estudio se plantean referencias bibliográficas según las normas APA para respetar los derechos de autoría, por otro lado, se considera al respeto, puesto que no se entra en las opiniones que proporcionen los sujetos que integren la muestra, otro elemento considerado es el anonimato, porque en todo el proceso que se realiza en el estudio no se registra datos personales de los sujetos que representan la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

Durante el desarrollo de los resultados se aplicó los instrumentos a los 85 trabajadores y se presentaron las siguientes tablas:

Análisis descriptivo:

Tabla 1. Niveles del Gobierno abierto

Niveles	Fi	%
Deficiente	21	24.7%
Regular	47	55.3%
Eficiente	17	20.0%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las opiniones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión gobierno abierto, presentando a 21 trabajadores que representan el 24.7% lo perciben de manera deficiente, luego se ha mostrado a 47 trabajadores que se agrupan en el 55.3% lo analizan como regular, luego se ha dado a conocer que 17 trabajadores que representan al 20.0%, lo estiman como eficiente.

Tabla 2. Niveles del Gobierno electrónico

Niveles	Fi	%
Deficiente	25	29.4%
Regular	44	51.8%
Eficiente	16	18.8%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las opiniones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión gobierno electrónico se ha dado a conocer que 25 trabajadores que integran el 29.4% lo estiman como deficiente, de ahí se ha mostrado a 44 trabajadores que representan al 51.8% lo ubican como regular, además se ha dado a conocer que 16 trabajadores que representan al 18.8% lo evalúan como eficiente.

Tabla 3. Niveles del Articulación interinstitucional

Niveles	Fi	%
Deficiente	24	28.2%
Regular	46	54.1%
Eficiente	15	17.6%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las opiniones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión articulación interinstitucional se ha mostrado que 24 trabajadores que representan el 28.2% lo perciben de manera deficiente, luego cuando se presenta un análisis de 46 trabajadores que se agrupan en el 54.1% lo encuentran como regular, para finalizar el análisis se tiene a 15 trabajadores que se estiman como 17.6% lo analizan como eficiente.

Niveles de la Modernización de la Gestión Pública

Niveles	Fi	%
Deficiente	14	16.5%
Regular	57	67.1%
Eficiente	14	16.5%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la variable modernización de la gestión pública se tiene a 14 trabajadores de la entidad que representan al 16.5% lo analizan como deficiente, de ahí se ha dado a conocer que 57 trabajadores de la entidad que representan el 67.1% lo perciben como deficiente, de ahí se ha mostrado a 14 colaboradores de la entidad que conforman el 16.5% lo estiman como eficiente. Con ello se puede afirmar que la modernización de la gestión pública se considera como regular.

Tabla 4. Niveles de conocimiento del trabajo

Niveles	Fi	%
Deficiente	14	16.5%
Regular	57	67.1%
Eficiente	14	16.5%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión conocimiento del trabajo, presentando a 24 trabajadores que son considerados como el 28.2% quienes estiman que es deficiente, luego se tiene a 49 trabajadores que se agrupan en el 57.6%, opinaron que es regular, de ahí se ha mostrado a 12 trabajadores de la entidad que representan el 14.1%, muestran que es eficiente.

Tabla 5. Niveles de la Producción

Niveles	Fi	%
Deficiente	25	29.4%
Regular	46	54.1%
Eficiente	14	16.5%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión producción se ha mostrado a 25 trabajadores que representan el 29.4% opinaron que es deficiente, luego se ha dado a conocer que 46 trabajadores que se agrupan en el 54.1% opinaron que es regular, además se ha dado a conocer que 14 trabajadores que representan el 16.5%, lo evalúan como eficiente.

Tabla 6. Niveles de la Responsabilidad

Niveles	Fi	%
Deficiente	23	27.1%
Regular	46	54.1%
Eficiente	16	18.8%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión diagnóstico de la responsabilidad se ha mostrado a 23 trabajadores que se agrupan en el 27.1% lo analizan como deficiente, además se ha mostrado a 46 trabajadores que se estiman como el 54.1% lo ubican como regular, luego se ha dado a conocer a 16 trabajadores de la entidad que representan el 18.8% lo ubican como eficiente.

Tabla 7. Niveles de la Capacidad de liderazgo

Niveles	Fi	%
Deficiente	22	25.9%
Regular	47	55.3%
Eficiente	16	18.8%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la dimensión capacidad de liderazgo se ha mostrado a 22 trabajadores de la entidad que representan el 25.9% lo analizan como deficiente, luego se tiene a 47 trabajadores de la entidad que representan el 55.3% lo ubican como regular, además se ha evidenciado a 16 trabajadores que se agrupan en el 18.8% lo perciben como eficiente.

Niveles del Desempeño laboral

Niveles	Fi	%
Deficiente	15	17.6%
Regular	56	65.9%
Eficiente	14	16.5%
Total	85	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones brindadas por los trabajadores de la municipalidad se ha dado a conocer los niveles alcanzados para la variable desempeño laboral se ha dado a conocer que 15 trabajadores que representan el 17.6% lo consideran como deficiente, de ahí se ha mostrado a 56 trabajadores que representan al 65.9% lo estiman como regular, luego se ha mostrado a 14 trabajadores que representan el 16.5% lo perciben como eficiente.

Análisis inferencial:

Para alcanzar la determinación del estadístico más óptimo para el estudio se procedió a realizar la prueba de normalidad, con el propósito de conocer la distribución que muestra y poder elegir el método inferencial mas optimo, para ello se utilizó el método de Kolmogorov-Smirnov^a para muestras que presentan un tamaño mayor a 50, detallando en la siguiente tabla:

Tabla 8. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la Gestión Pública	,162	85	,000	,900	85	,000
Desempeño laboral	,168	85	,000	,911	85	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Tras un análisis de los valores alcanzados en la prueba de normalidad se ha presentado un valor de significancia de 0.000 para ambas variables y ser menores a 0.05 se afirma que la muestra presenta una distribución no paramétrica, por lo tanto, el método más óptimo para alcanzar la relación y realizar la prueba de hipótesis es el Rho de Spearman.

Prueba de la hipótesis general:

Tabla 9. Relación entre la modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral

			Modernización de la Gestión Pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Interpretación:

Tras un análisis de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.717 el cual se ha logrado considerar como positiva considerable, mostrando que la presencia de la gestión que se realice relacionado a la modernización de la gestión pública, tendrá sus repercusiones en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, requiriendo que la gerencia de la municipalidad pueda adoptar medidas que permita que se fortalezcan las deficiencias presentadas.

De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 1:

Tabla 10. Relación entre el gobierno abierto y el Desempeño Laboral en La en la entidad

			Gobierno abierto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gobierno abierto	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Interpretación:

Tras realizar un diagnóstico de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.748 el cual se ha logrado considerar como positiva considerable, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado al gobierno abierto, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la transparencia de información por parte de la entidad.

De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 2:

Tabla 11. Relación entre el gobierno electrónico y el Desempeño Laboral en la entidad

		Gobierno electrónico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gobierno electrónico	1,000	,679**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
	Desempeño laboral	,679**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

Interpretación:

Tras realizar un diagnóstico de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.679 el cual se ha logrado considerar como positiva considerable, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado al gobierno electrónico, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan tener la información disponibles para los trabajadores y los usuarios.

De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 3:

Tabla 12. Relación entre la articulación interinstitucional y el Desempeño Laboral en la entidad

		Articulación interinstitucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Articulación interinstitucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	85

Interpretación:

Tras realizar un diagnóstico de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.607 el cual se ha logrado considerar como positiva considerable dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado la articulación interinstitucional, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la articulación de comunicaciones de la entidad con las instituciones que favorezcan a la gestión que se realiza.

De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

A través a lo hallado para el objetivo general: Determinar la relación entre la modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en La Municipalidad Provincial de Recuay, tras un análisis de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.717 interpretado como positiva considerable, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado a la modernización de la gestión pública, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la gestión que se realiza. De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito presentan una concordancia a lo encontrado por Valdez (2018), con su estudio que mostró como finalidad analizar cómo se percibe la modernización desarrollada en la gestión pública y la vinculación que evidencia con el desempeño laboral en un gobierno local de Lima, para ello el estudio se enfocó en el diseño no experimental, realizando observaciones de las variables y presentando un análisis en un solo instante estimado como transversal, registrando como conclusión: Se registró una relación de Rho = 0.591 con un valor de significancia de 0.01, logrando comprobar su hipótesis y expresando que las acciones políticas, relacionadas con la gestión y administración que se realicen en los gobiernos locales influyen en el desempeño que presenten los trabajadores.

Cieza et al. (2021), propusieron la ejecución de la investigación basada en desarrollo un diagnóstico del desempeño laboral en un gobierno local de Ecuador, durante el proceso se desarrolló los enfoques bajo lo detallado en el diseño no experimental, desarrollando exámenes en un solo instante y estimado de manera transversal porque los datos se recogieron en un solo instante determinado por los integrantes del estudio, llegando a concluir: se logra identificar los diversos cambios y las prolongaciones que difunde el estado con la participación ciudadana e investigar los tipos de comportamiento individuales y colectivos frente a las

implementaciones de las herramientas innovadoras que se está dando. Llegando a la conclusión que los procesos lentos para el progreso de nuevos modelos de gestión pública.

La variable modernización de la Gestión Pública, es básicamente el engranaje o las técnicas que ayudan a impulsar la mejora de todo ese elemento público; al mismo tiempo, asegura la remoción de ciertos elementos que restringen o disminuyen un estilo de vida de excelencia financiera y social, ya que a su vez los mejora o, en ocasiones, pueden ser modificados para reemplazar otros inútiles; En resumen, se trata de una versión en la que se disminuye la corrupción del gobierno y se genera más democracia (Marques, 2020).

De acuerdo a lo hallado para el objetivo específico 1: Conocer la relación entre el gobierno abierto y el Desempeño Laboral en La en la entidad, tras realizar un diagnóstico de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.748 interpretado como positiva considerable, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado al gobierno abierto, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la transparencia de información por parte de la entidad. De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito presentan una concordancia a lo encontrado por Soto (2021), con el propósito de desarrollar el diagnóstico de la modernización de la gestión pública y la vinculación presentada con las competencias gerenciales de un gobierno local de Lima, durante el proceso se desarrolló los enfoques bajo el diseño considerado como no experimental, recolectando datos en un único instante, llegando a la conclusión: Se demostró que existe relación con un valor de Rho= 0.761 y un valor de sig. = 0.000 comprobando la hipótesis propuesta en el estudio y afirmando

que la modernización del país identifica las ventajas y fortalezas con respecto a la gestión pública, de esta manera se establece la relevancia de la evaluación para la gestión pública en el marco de la modernización de la nación, porque ayuda a cosechar las funciones, características y selecciones bien asumidas dando acatamiento a la finalidad de la entidad.

Gruezo (2017), en su estudio que presenta como proposito desarrollar un diagnostico cómo se manifiesta el desempeño laboral, para ello se mostró como objetivo general analizar el nivel que presenta la variable seleccionada, bajo la metodología cuantitativa, con el diseño no experimental, el estudio tiene como finalidad la determinación del desempeño laboral, debido a que es central que el colaborador se sienta motivado en su entorno laboral, por ello se concluye esta investigación que el desempeño laboral se presenta de manera moderada por lo tanto las autoridades deben aplicar estrategias que permitan fortalecer el desempeño que presenten los colaboradores de la entidad.

Hablar de modernización en el ámbito de la Administración Pública, si bien ha llegado a ser un punto casi obligado de foros y debates médicos, exige su constante actualización. Su marco conceptual imprime ese sello distintivo, sobre todo al saber que su trayecto evolutivo ha marcado puntos de vista específicos y ha hecho factible que el país del arte de la Administración Pública declarada camine más cerca de un destino distinto y, en la praxis, superior. En términos bien conocidos, la modernización debe ser vista como una forma socio-financiera de industrialización y tecnificación con foco en el destino y en la que, esencialmente, puede haber una transición de una sociedad convencional a una moderna bajo los cánones de desarrollo, sustentabilidad y mejora tecnológica (Tamayo, 2021).

De acuerdo a lo hallado para el objetivo específico 2: Estudiar la relación entre el gobierno electrónico y el Desempeño Laboral en la entidad, tras realizar un diagnóstico de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.679 interpretado como positiva considerable, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado al gobierno electrónico, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se

requieren medidas que favorezca a la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan tener la información disponible para los trabajadores y los usuarios. De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito presentan una concordancia a lo encontrado por Espinoza (2021), propuso la ejecución de su investigación que se basa en el desarrollo del diagnóstico cómo se presenta la modernización de la gestión pública y la asociación que presenta con el desempeño laboral en una entidad pública del gobierno regional de Pasco, durante el proceso de ejecución que presento la investigación se basó en el diseño no experimental, desarrollando observaciones de las variables y presentando un análisis en un solo instante estimado como transversal, llegando a la conclusión: se presenta una relación moderada entre las variables mostrando un valor del 53.7% para la primera variable y de 67.5% para la segunda variable, demostrando los efectos positivos que se tiene que las autoridades implementen los mecanismos necesarios que favorezcan al desarrollo de sus funciones. Además, la modernización de la gestión pública es importante para el desarrollo de su rendimiento general en proceso.

El aporte que realiza Corte (2018), en su artículo desarrollado que se basa en la planeación generado por el avance de la modernización que presenta la administración pública en Portugal, obteniendo como conclusión: De la década del 50 a la del 70, parámetro de tiempo que se caracteriza con el auxilio de una normativa creciente y llevándose a cabo por medio del consejo de ministros con Salazar como presidente en su gobierno que duró 36 años desde 1932 hasta 1968. El expediente es principalmente basado en evidencia Una publicación empírica que fue compilado a partir de numerosas fuentes y escrito desde un ángulo experto, derivado del gran amor del escritor, quien a partir de 1970 se interesó por mi parte en la administración pública, el diseño y la formulación de políticas.

El gobierno electrónico se enfoca en la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la gestión pública de nuestros organismos para optimizar las estadísticas y los servicios que se prestan a la población, dirigiendo la eficacia y a la eficiencia que debe presentar la gestión pública y aumentar notablemente la transparencia del dispositivo. Barrio público y participación ciudadana (Flores, 2020). Es un dispositivo fundamental para la modernización del control público, porque potencia y acompaña el control a través de procedimientos, brinda el soporte el seguimiento, además de la evaluación, y consiente promover el gobierno abierto (García y Plasencia, 2020).

De acuerdo a lo hallado para el objetivo específico 3: Conocer la relación entre la articulación interinstitucional y el Desempeño Laboral en la entidad, tras realizar un diagnóstico de los resultados alcanzados en la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 0.607 interpretado como positiva considerable, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado la articulación interinstitucional, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la articulación de comunicaciones de la entidad con las instituciones que favorezcan a la gestión que se realiza. De acuerdo a lo evidenciado, al realizar el análisis de la comprobación de la prueba de hipótesis se ha mostrado un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, estimando como soporte requerido para lograr confirmar la afirmación de la hipótesis del estudio, por lo tanto, se ha tomado la decisión de proceder a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito presentan una concordancia a lo encontrado por Carpio (2021), con el desarrollo de su estudio que se enfoca en el diagnóstico de la modernización de la gestión pública y la relación que presenta con la gestión administrativa en una municipalidad de Andahuaylas, basándose en el enfoque cuantitativo, y considerándose en la extracción de información en un solo instante, se afirma transversal, se concluye: Se demuestra que se presenta un nivel regular en la intersección de la relación presentada con un valor de 81.2% entre las variables, demostrando la importancia que presenta realizar el seguimiento y monitoreo de las entidades públicas para que se alcance el objetivo de tener una transparencia en la gestión pública.

Chávez y Chávez (2019), desarrollaron una investigación que presento como propósito analizar la relación que se presenta entre la gestión pública y la modernización del estado, para ello se elaboraron instrumentos que permitieron analizar cómo se presenta la relación, inclinándose por el diseño no experimental, logrando concluir: El valor Chi registrado es de 130.540, con un valor de p. 0.000, demostrando la existencia de relación significativa entre las variables analizadas y rechazando a la hipótesis nula, con ello se demuestra que la gestión pública y los procesos que involucra tiene que ver con la manera que se aplica la modernización del estados en los diferentes gobiernos locales.

Articulación interinstitucional, considerado como un Estado unitario y descentralizado necesita articular y alinear el movimiento de sus instancias presidenciales y la ingente cantidad de organizaciones que las integran, cada una en el ejercicio de sus respectivas atribuciones, de modo que se asegure el cumplimiento de metas y sueños que representan un contribución a igualar las posibilidades de mejora que sus residentes pueden obtener por el derecho de ingreso a cualquier lugar del interior del país (Molina et al., 2018). Un Estado unitario y descentralizado es distintos Estados complejos y extras de manera independiente entre sus partes. En un estado de cosas como este, para que las políticas públicas se conserven regularizadas hasta llegar a la población, es fundamental poner en juego mecanismos efectivos de coordinación y cooperación entre los rangos de presidencia y las entidades que integran la sociedad del Estado (Leyton et al., 2017).

Hablar de modernización en el ámbito de la Administración Pública, si bien ha llegado a ser un punto casi obligado de foros y debates médicos, exige su constante actualización. Su marco conceptual imprime ese sello distintivo, sobre todo al saber que su trayecto evolutivo ha marcado puntos de vista específicos y ha hecho factible que el país del arte de la Administración Pública declarada camine más cerca de un destino distinto y, en la praxis, superior. En términos bien conocidos, la modernización debe ser vista como una forma socio-financiera de industrialización

y tecnificación con foco en el destino y en la que, esencialmente, puede haber una transición de una sociedad convencional a una moderna bajo los cánones de desarrollo, sustentabilidad y mejora tecnológica (Tamayo, 2021).

Capacidad de liderazgo, se asocia con principal, dirigir y mandar, por lo que representa un deber mayor que un rango de privilegio en las empresas. Según los procesos de los citados autores, se instala una potencialidad liberadora, que convierte al cacique en servidor de sus seguidores, en cuanto asume el desafío fundamental de ayudarlos a vencer las limitaciones para que sean capaces de poner en marcha su conjunto. habilidad al servicio de alcanzar metas propias y compartidas con el grupo (Espinoza et al., 2020).

Identidad laboral, establece que un sujeto puede tener interacción en un par de nosotros, por lo que uno de los más esenciales es el único que se relaciona con el mundo del trabajo. Desde la sociología del trabajo, la identificación del trabajo se define como el concepto de un yo completamente único y de un nosotros que se construye en los espacios pictóricos. También busca bordear las no poco habituales revisiones dentro del departamento de trabajo duro, lo que permite definir grupos bastante homogéneos para sí mismos y otras empresas de trabajo duro y social (Sánchez, 2021).

Además, para el escritor Purón (2021) considera que la gestión pública es un componente este se relaciona con los valores institucionales públicos; es por ello que no muestra factores ventajosos en la tecnología o forma técnica, además dentro de la orientación del grupo para estabilizar una vida superior para su red.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la presencia de relación significativa ($Rho = 0.717$; sig. = 0.000) entre la modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en La Municipalidad Provincial de Recuay – 2022, reflejando que la que la gestión que se realice relacionado a la modernización de la gestión pública, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la gestión que se realiza. Se rechaza a la hipótesis nula.
2. Se estableció la presencia de relación significativa ($Rho = 0.748$; sig. = 0.000) entre el gobierno abierto y el Desempeño Laboral en la entidad, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado al gobierno abierto, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la transparencia de información por parte de la entidad.
3. Se demostró la presencia de relación significativa ($Rho = 0.679$; sig. = 0.000) entre el gobierno electrónico y el Desempeño Laboral en la entidad, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado al gobierno electrónico, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan tener la información disponible para los trabajadores y los usuarios.
4. Se calculó la presencia de relación significativa ($Rho = 0.607$; sig. = 0.000) entre la articulación interinstitucional y el Desempeño Laboral en la entidad, dando a conocer la que la gestión que se realice relacionado la articulación interinstitucional, tendrá un efecto en el nivel de desempeño que presenten los trabajadores, por lo tanto, se requieren medidas que favorezca a la articulación de comunicaciones de la entidad con las instituciones que favorezcan a la gestión que se realiza.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente municipal aplicar de manera adecuada los lineamientos establecidos por el gobierno central la modernización de la gestión pública en la municipalidad provincial de Recuay para alcanzar la gestión esperada por la población y se logren los objetivos institucionales.
2. Al jefe de personal realizar evaluaciones de desempeño a los funcionarios públicos para conocer su cumplimiento con el perfil requerido en el puesto donde se desempeñan y establecer capacitaciones que puedan fortalecer sus competencias profesionales.
3. A los jefes de los departamentos municipales realizar charlas motivacionales con el personal a su cargo para que se logre el servicio esperado por los diferentes usuarios que realizan sus trámites.
4. A los trabajadores de la municipalidad realizar trabajo colaborativo y articulado con las otras áreas para que se fomente la integridad y se alcancen las metas establecidas por la municipalidad.

REFERENCIAS

- Akif, M., & Audretsch, D. (2017). *Conditions for innovation in public sector organizations. Research Policy*, 46(9), 1681-1691.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733317301385>
- Agui, A. (2020). *Welfare and work performance of public workers at UNHEVAL, Huánuco, 2019. Gac. Cient.*; 6(4).
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). *Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations.* 10 (21).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052018000200423
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Binimelis, H. (2017). *Electronic Government as Technology for Social Inclusion: Reflections based on Social Work.* 20 (3).
<https://www.scielo.br/jrk/a/sWTkbS3rKWZcNJ4zFZJQ8FH>
- Bohórquez et al. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization.* 12 (3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* ISBN: 978-9942-765-44-4.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Carpio, Y. (2021). *Implementación de la modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2019*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58448>
- Chávez, E. y Chávez, M. (2019). *La nueva gestión pública y su relación con la modernidad del estado para mejorar la atención al ciudadano MAC/RENIEC lima norte 2016-2018*. [Tesis de posgrado; Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5665/trab_inv_mae_Chavez_abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cañari, C. y Hanco, P. (2021). *Polo del Conocimiento. Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2310>
- Casiano, D. y Cueva, E. (2020). *Municipal management, levels of perception and reliance: the case for the Chachapoyas district, Amazonas (Perú) 2019*. 7 (2). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382020000200157
- Cepeda, J. y Cifuentes, W. (2019). *Quality Management System in the Public Sector. A literary review*. 36 (1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692019000100035
- Cieza et al. (2021). *Polo del Conocimiento Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. 6(2). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall*. 17 (54). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

- Chica, S. y Salazar, C. (2021). *Pos nueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público.* 27 (1).
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera/article/view/6940/10398>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>
- De la Garza et al. (2018). *Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México.* 23 (81).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29055767003/29055767003.pdf>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Espinoza, D. (2021). *Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.* [Tesis de posgrado; Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf

- Espinoza et al. (2020). *Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis*. 6 (1).
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- Flores Cano, Y. del P. Y. (2020). *Representaciones sociales del Gobierno Electrónico. Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 9(3), 1705 - 1717. <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i3.1846>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, W. y Plasencia, J. (2020). *Main aspects of informatization and Electronic Government*. 14 (3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992020000300124
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). *Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units*. 58(2).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
- Gruezo, X. (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Rioverde*. [Tesis de pos grado; Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

- Izquierdo, J. (2021). *The quality of service in public administration*.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1648/2401>
- Leyton et al. (2017). *Desafíos Institucionales para la Articulación de Políticas Públicas*.
https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1516370794DT229DesafiosInstitucionalesparalaArticulaciondePPPP.pdf
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Machín et al. (2019). *Local public management as guarantor of efficiency in the Cuban public administration*. 7 (2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200212
- Manchay, A. (2021). *Modernización de la gestión hospitalaria*. 7 (3).
<http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/549/311>
- Marques, L. R. (2020). Repercussions of the new public management in education management: a study of Goiás state education network.
<https://www.scielo.br/j/er/a/sZkfttH73Rxt4DnHCmKrnFp/?lang=en&format=pdf>
- Molina, G., Ramírez, A. y Oquendo, T. (2018). *Inter-sectorial and inter-institutional cooperation and coordination in Public Health within the market model of the colombian Health Care System, 2012-2016*. Rev. Salud Pública. 20 (3): 286-292. <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n3/286-292>
- Montero, W. (2017). *El Gobierno Electrónico; y su contribución a la eficiencia, y eficacia de Gestión de la Municipalidad de Magdalena 2017*. Revista gobierno y gestión pública, 4(1), 32 - 56. <https://doi.org/10.24265/igpp.2017.v4n1.03>
- Nolasco, D. (2020). *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana*

de Aseo – EMASEO EP. [Tesis de pos grado; Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7316/1/T3190-MDTH-Nolasco-La%20evaluacion.pdf>

Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación. ISBN: 978-84-7867-685-9. https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. 12 (13). <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537/292>

Pliscoff, C. (2017). *Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno*. 24(73). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141

Pinho, M. (2020). *Open Government and Citizen Participation. Some necessary standards in Venezuela*. 5 (15). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362020000200063&script=sci_arttext

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Puron, G., Luna, D., Picazo, S., Gil, R., Sandoval, R., & Luna Reyes, L. (2021). Improving the assessment of digital services in government websites: Evidence from the Mexican State government portals ranking. *Government Information Quarterly*, 101-589. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740624X21000253>

- Porumbescu, G., Cucciniello, M., Y Gil-Garcia, J. (2020). *Accounting for Citizens When Explaining Open Government Effectiveness. Government Information Quarterly*, 37(2): 101451. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101451>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Work performance of teachers at ITSA University Institution.* 87 (1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Ruvalcaba, E. (2020). *Perception of Success about Open Government according to Gender: an analysis from Civil Society Organizations and Government.* 21 (1). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-17902020000100061&script=sci_arttext&lng=pt
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa.* Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez, C. (2021). *Evaluation models adequacy in human resources for job performance.* 25 (1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo (2018). *La importancia de la ética en la investigación.* Revista Scielo. ISSN 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Shepherd, E., et al. (2019). *Open Government Data: Critical Information Management Perspectives. Records Management Journal*, 29(1/2): 152-167. <https://doi.org/10.1108/RMJ-08-2018-0023>
- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020.* [Tesis de posgrado; Universidad

Continental].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf

Tamayo, N. (2021). The Modernization of the Cuban Public Administration in a Development Key. Main Challenges. 9 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000200010

Torres et al. (2021). *Motivation and job performance Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo*. 5 (1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>

Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdiviezo, O. (2020). *Análisis del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón sucre período 2020*. [Tesis de pos grado; Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1523/1/TTAP54D.pdf>

Vargas, I. y Chiguay, C. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en pardos san isidro – 2017*. 7 (2). <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477>

Wang, V., y Shepherd, D. (2020). *Exploring the Extent of Openness of Open Government Data. A Critique of Open Government Datasets in the UK*. *Government Information Quarterly*, 37(1): 101405. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101405>

Zuiderwijk, A., y de Reuver, M. (2021). *Why Open Government Data Initiatives Fail to Achieve Their Objectives: Categorizing and Prioritizing Barriers Through a Global Survey*. *Transforming Government: People, Process and Policy*.
<https://doi.org/10.1108/TG-09-2020-0271>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Modernización de la Gestión Pública	Herramientas o estrategias que ayuden a incrementar la mejora de todo aquel objeto público; al mismo tiempo, garantiza la eliminación de ciertos factores que dificultan o disminuyen un estilo de vida de excelencia económica y social, porque a su vez los mejora o cada cierto tiempo se modifican para actualizar otros inútiles (Marques, 2020).	Se refiere a los cambios estratégicos de la gestión pública en beneficio de la población, para garantizar el servicio requerido por los usuarios, analizado en las dimensiones del gobierno abierto, gobierno electrónico y la articulación interinstitucional, mediante una escala ordinal.	Gobierno abierto	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Accesibilidad • Participación ciudadana 	Ordinal
			Gobierno electrónico	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de TICs • Plataforma web • Promoción del gobierno electrónico 	
			Articulación interinstitucional	<ul style="list-style-type: none"> • Interoperabilidad institucional • Coordinación vertical • Coordinación horizontal 	
Desempeño Laboral	Se considera como la actuación de las personas cuando	El desempeño está relacionado con las acciones que realiza	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • MOF • Capacitaciones 	Ordinal

	<p>estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico (Rodríguez y Lechuga, 2019).</p>	<p>el trabajador para cumplir con las funciones asignadas y se basa en las políticas de la entidad para ser analizadas. Dentro del estudio se considera como dimensiones a Conocimiento del trabajo, Producción, Responsabilidad, Capacidad de liderazgo y Identidad laboral, analizada por medio de un instrumento y una escala ordinal.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades profesionales 	
			<p>Producción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Relaciones humanas • Cumplimiento de metas 	
			<p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de plazos • Planes de contingencia • Llamadas de atenciones 	
			<p>Capacidad de liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de personal • Delegación de funciones • Comunicación articulada 	

Anexo 02: Instrumentos

Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la Modernización de la Gestión Pública** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Gobierno abierto					
1.	La municipalidad brinda periódicamente información relevante y oportuna como principio de transparencia					
2.	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.					
3.	Piensa usted que la página web de la municipalidad es de fácil acceso y comprensión.					
4.	Puede usted acceder a la información que solicita a través de la plataforma web o de forma física en la municipalidad.					
5.	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).					
6.	La municipalidad le proporciona canales de comunicación para que puedan recibir sus consultas, sugerencias y/o quejas de forma física o digital.					
	DIMENSIÓN 2: Gobierno electrónico	1	2	3	4	5
7.	La municipalidad facilita los servicios del estado a los ciudadanos a través del uso de					

	tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC).					
8.	La municipalidad hace uso de diversos medios digitales (página web institucional, facebook, whatsapp, otros) que proporciona información y comunicación continua con el ciudadano.					
9.	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.					
10.	La municipalidad tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario.					
11.	Cree usted que la municipalidad promueve el uso de los medios electrónicos y/o digitales.					
12.	Estima usted que la promoción del gobierno electrónico mejora la entrega de los servicios y tramites al ciudadano reduciendo la brecha digital.					
	DIMENSIÓN 3: Articulación interinstitucional	1	2	3	4	5
13.	Cree usted que la municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.					
14.	Piensa usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras instituciones diferentes a su nivel de gobierno para realizar acuerdos que ayuden a su localidad.					
15.	Considera Ud. que la municipalidad participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental (representantes del gobierno: nacional, regionales, locales).					
16.	Estima usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras entidades de su mismo nivel de gobierno a fin de reafirmar sus intereses comunes.					
17.	Cree usted que la municipalidad promueve alianzas estratégicas con otras municipalidades que le permitan cumplir					

	proyectos comunes o desarrollar políticas afines.					
--	---	--	--	--	--	--

Nota: Adaptado de Alvizuri (2022).

Muchas Gracias

Cuestionario de desempeño laboral

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el desempeño laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento del trabajo					
1.	Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas en sus actividades cotidianas.					
2.	Se les entrega el manual de funciones a los trabajadores nuevos.					
3.	La municipalidad realiza capacitaciones de inducción a los trabajadores.					
4.	El área de personal induce a los trabajadores para que realicen capacitaciones externas.					
5.	Los trabajadores sienten que pertenecer a la municipalidad fortalece sus competencias laborales.					
6.	La municipalidad brinda los recursos necesarios para desarrollarse como profesional.					
	DIMENSIÓN 2: Producción	1	2	3	4	5
7.	Los trabajadores realizan actividades en equipo para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.					
8.	Se fomenta el trabajo en equipo en la municipalidad.					
9.	Se evidencia conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.					
10.	El gerente brindar soporte para mitigar los problemas entre los trabajadores.					

11.	Se realiza el cumplimiento de las metas de áreas.					
12.	Los trabajadores cumplen con las metas programadas.					
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad	1	2	3	4	5
13.	Los trabajadores cumplen con los plazos que se brinda para desarrollar sus actividades.					
14.	Se cuenta con una programación de las actividades que se deben desarrollar.					
15.	Los trabajadores tienen planes de contingencia ante cualquier imprevisto que se presente en sus actividades.					
16.	Considera que es importante mantener una cultura para elaborar planes de contingencia en la municipalidad.					
17.	Cuando no cumple con sus funciones se presentan sanciones administrativas.					
18.	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para motivar al trabajador al cumplimiento de funciones.					
	DIMENSIÓN 4: Capacidad de liderazgo	1	2	3	4	5
19.	El jefe del área presenta las competencias necesarias para fomentar el trabajo en equipo.					
20.	Siente confianza para brindar opciones a su jefe sobre la modalidad de las actividades a realizar.					
21.	El jefe del área delega funciones a los trabajadores que tiene bajo su cargo.					
22.	Siente que su jefe lo involucra en la toma de decisiones del área.					
23.	Se presenta un ambiente de trabajo donde se puede comunicar con libertad.					
24.	Existe comunicación asertiva entre los trabajadores de la municipalidad.					

Muchas Gracias

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gobierno abierto							
1	La municipalidad brinda periódicamente información relevante y oportuna como principio de transparencia	X		X		X		
2	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.	X		X		X		
3	Piensa usted que la página web de la municipalidad es de fácil acceso y comprensión.	X		X		X		
4	Puede usted acceder a la información que solicita a través de la plataforma web o de forma física en la municipalidad.	X		X		X		
5	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).	X		X		X		
6	La municipalidad le proporciona canales de comunicación para que puedan recibir sus consultas, sugerencias y/o quejas de forma física o digital.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gobierno electrónico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La municipalidad facilita los servicios del estado a los ciudadanos a través del uso de tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC).	X		X		X		
8	La municipalidad hace uso de diversos medios digitales (página web institucional, facebook, whatsapp, otros) que proporciona información y comunicación continua con el ciudadano.	X		X		X		
9	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.	X		X		X		
10	La municipalidad tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario.	X		X		X		

11	Cree usted que la municipalidad promueve el uso de los medios electrónicos y/o digitales.	X		X		X	
12	Estima usted que la promoción del gobierno electrónico mejora la entrega de los servicios y tramites al ciudadano reduciendo la brecha digital. DIMENSIÓN 3: Articulación interinstitucional	X		X		X	
		Si	No	Si	No	Si	No
13	Cree usted que la municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.	X		X		X	
14	Piensa usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras instituciones diferentes a su nivel de gobierno para realizar acuerdos que ayuden a su localidad.	X		X		X	
15	Considera Ud. que la municipalidad participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental (representantes del gobierno: nacional, regionales, locales).	X		X		X	
16	Estima usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras entidades de su mismo nivel de gobierno a fin de reafirmar sus intereses comunes.	X		X		X	
17	Cree usted que la municipalidad promueve alianzas estratégicas con otras municipalidades que le permitan cumplir proyectos comunes o desarrollar políticas afines.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Ponte Quiñones Elvis Jerson DNI: 44199834

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

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

21 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento del trabajo							
1	Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas en sus actividades cotidianas.	X		X		X		
2	Se les entrega el manual de funciones a los trabajadores nuevos.	X		X		X		
3	La municipalidad realiza capacitaciones de inducción a los trabajadores.	X		X		X		
4	El área de personal induce a los trabajadores para que realicen capacitaciones externas.	X		X		X		
5	Los trabajadores sienten que pertenecer a la municipalidad fortalece sus competencias laborales.	X		X		X		
6	La municipalidad brinda los recursos necesarios para desarrollarse como profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Producción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores realizan actividades en equipo para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.	X		X		X		
8	Se fomenta el trabajo en equipo en la municipalidad.	X		X		X		
9	Se evidencia conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.	X		X		X		
10	El gerente brindar soporte para mitigar los problemas entre los trabajadores.	X		X		X		
11	Se realiza el cumplimiento de las metas de áreas.	X		X		X		
12	Los trabajadores cumplen con las metas programadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los trabajadores cumplen con los plazos que se brinda para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
14	Se cuenta con una programación de las actividades que se deben desarrollar.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen planes de contingencia ante cualquier imprevisto que se presente en sus actividades.	X		X		X		
16	Considera que es importante mantener una cultura para elaborar planes de contingencia en la municipalidad.	X		X		X		
17	Cuando no cumple con sus funciones se presentan sanciones administrativas.	X		X		X		
18	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para motivar al trabajador al cumplimiento de funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Capacidad de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El jefe del área presenta las competencias necesarias para fomentar el trabajo en equipo.	X		X		X		

20	Siente confianza para brindar opciones a su jefe sobre la modalidad de las actividades a realizar.	X		X		X		
21	El jefe del área delega funciones a los trabajadores que tiene bajo su cargo.	X		X		X		
22	Siente que su jefe lo involucra en la toma de decisiones del área.	X		X		X		
23	Se presenta un ambiente de trabajo donde se puede comunicar con libertad.	X		X		X		
24	Existe comunicación asertiva entre los trabajadores de la municipalidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ponte Quiñones Elvis Jerson..... **DNI: 44199834**.....

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.....

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

21 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PONTE QUIÑONES, ELVIS JERSON DNI 44199834	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 16/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PONTE QUIÑONES, ELVIS JERSON DNI 44199834	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 15/01/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PONTE QUIÑONES, ELVIS JERSON DNI 44199834	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2014 Fecha egreso: 20/07/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PONTE QUIÑONES, ELVIS JERSON DNI 44199834	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/03/2018 Fecha egreso: 22/07/2019	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA <i>PERU</i>
PONTE QUIÑONES, ELVIS JERSON DNI 44199834	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gobierno abierto							
1	La municipalidad brinda periódicamente información relevante y oportuna como principio de transparencia	X		X		X		
2	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.	X		X		X		
3	Piensa usted que la página web de la municipalidad es de fácil acceso y comprensión.	X		X		X		
4	Puede usted acceder a la información que solicita a través de la plataforma web o de forma física en la municipalidad.	X		X		X		
5	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).	X		X		X		
6	La municipalidad le proporciona canales de comunicación para que puedan recibir sus consultas, sugerencias y/o quejas de forma física o digital.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gobierno electrónico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La municipalidad facilita los servicios del estado a los ciudadanos a través del uso de tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC).	X		X		X		
8	La municipalidad hace uso de diversos medios digitales (página web institucional, facebook, whatsapp, otros) que proporciona información y comunicación continua con el ciudadano.	X		X		X		
9	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.	X		X		X		
10	La municipalidad tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario.	X		X		X		

11	Cree usted que la municipalidad promueve el uso de los medios electrónicos y/o digitales.	X		X		X	
12	Estima usted que la promoción del gobierno electrónico mejora la entrega de los servicios y tramites al ciudadano reduciendo la brecha digital.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Articulación interinstitucional		Si	No	Si	No	Si	No
13	Cree usted que la municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.	X		X		X	
14	Piensa usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras instituciones diferentes a su nivel de gobierno para realizar acuerdos que ayuden a su localidad.	X		X		X	
15	Considera Ud. que la municipalidad participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental (representantes del gobierno: nacional, regionales, locales).	X		X		X	
16	Estima usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras entidades de su mismo nivel de gobierno a fin de reafirmar sus intereses comunes.	X		X		X	
17	Cree usted que la municipalidad promueve alianzas estratégicas con otras municipalidades que le permitan cumplir proyectos comunes o desarrollar políticas afines.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MONTAÑEZ BENITO JORGE RAUL DNI: 47063869

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

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

17 de Mayo del 2022



Montañez Benito Jorge Raúl
 Maestro en Gestión Pública
 CLAD - 17298

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento del trabajo							
1	Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas en sus actividades cotidianas.	X		X		X		
2	Se les entrega el manual de funciones a los trabajadores nuevos.	X		X		X		
3	La municipalidad realiza capacitaciones de inducción a los trabajadores.	X		X		X		
4	El área de personal induce a los trabajadores para que realicen capacitaciones externas.	X		X		X		
5	Los trabajadores sienten que pertenecer a la municipalidad fortalece sus competencias laborales.	X		X		X		
6	La municipalidad brinda los recursos necesarios para desarrollarse como profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Producción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores realizan actividades en equipo para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.	X		X		X		
8	Se fomenta el trabajo en equipo en la municipalidad.	X		X		X		
9	Se evidencia conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.	X		X		X		
10	El gerente brindar soporte para mitigar los problemas entre los trabajadores.	X		X		X		
11	Se realiza el cumplimiento de las metas de áreas.	X		X		X		
12	Los trabajadores cumplen con las metas programadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los trabajadores cumplen con los plazos que se brinda para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
14	Se cuenta con una programación de las actividades que se deben desarrollar.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen planes de contingencia ante cualquier imprevisto que se presente en sus actividades.	X		X		X		
16	Considera que es importante mantener una cultura para elaborar planes de contingencia en la municipalidad.	X		X		X		
17	Cuando no cumple con sus funciones se presentan sanciones administrativas.	X		X		X		
18	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para motivar al trabajador al cumplimiento de funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Capacidad de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El jefe del área presenta las competencias necesarias para fomentar el trabajo en equipo.	X		X		X		

26	Siente confianza para brindar opciones a su jefe sobre la modalidad de las actividades a realizar.	X		X		X	
27	El jefe del área delega funciones a los trabajadores que tiene bajo su cargo.	X		X		X	
28	Siente que su jefe lo involucra en la toma de decisiones del área.	X		X		X	
29	Se presenta un ambiente de trabajo donde se puede comunicar con libertad.	X		X		X	
30	Existe comunicación asertiva entre los trabajadores de la municipalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MONTAÑEZ BENITO JORGE RAUL DNI: 47063869

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

17 de Mayo del 2022



 Montañez Benito Jorge Raúl
 Maestro en Gestión Pública
 CLAD - 17298

Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTAÑEZ BENITO, JORGE RAUL DNI 47063869	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/01/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MONTAÑEZ BENITO, JORGE RAÚL DNI 47063869	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 29/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MONTAÑEZ BENITO, JORGE RAUL DNI 47063869	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2016 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTAÑEZ BENITO, JORGE RAUL DNI 47063869	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gobierno abierto							
1	La municipalidad brinda periódicamente información relevante y oportuna como principio de transparencia	X		X		X		
2	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.	X		X		X		
3	Piensa usted que la página web de la municipalidad es de fácil acceso y comprensión.	X		X		X		
4	Puede usted acceder a la información que solicita a través de la plataforma web o de forma física en la municipalidad.	X		X		X		
5	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).	X		X		X		
6	La municipalidad le proporciona canales de comunicación para que puedan recibir sus consultas, sugerencias y/o quejas de forma física o digital.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gobierno electrónico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La municipalidad facilita los servicios del estado a los ciudadanos a través del uso de tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC).	X		X		X		
8	La municipalidad hace uso de diversos medios digitales (página web institucional, facebook, whatsapp, otros) que proporciona información y comunicación continua con el ciudadano.	X		X		X		
9	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.	X		X		X		
10	La municipalidad tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario.	X		X		X		

11	Cree usted que la municipalidad promueve el uso de los medios electrónicos y/o digitales.	X		X		X	
12	Estima usted que la promoción del gobierno electrónico mejora la entrega de los servicios y tramites al ciudadano reduciendo la brecha digital.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Articulación interinstitucional							
		Si	No	Si	No	Si	No
13	Cree usted que la municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.	X		X		X	
14	Piensa usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras instituciones diferentes a su nivel de gobierno para realizar acuerdos que ayuden a su localidad.	X		X		X	
15	Considera Ud. que la municipalidad participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental (representantes del gobierno: nacional, regionales, locales).	X		X		X	
16	Estima usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras entidades de su mismo nivel de gobierno a fin de reafirmar sus intereses comunes.	X		X		X	
17	Cree usted que la municipalidad promueve alianzas estratégicas con otras municipalidades que le permitan cumplir proyectos comunes o desarrollar políticas afines.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narváez Salazar Demetrio Alberto

DNI: 31672090

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

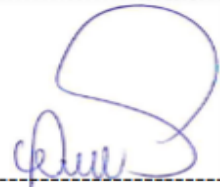
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

.....23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento del trabajo							
1	Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas en sus actividades cotidianas.	X		X		X		
2	Se les entrega el manual de funciones a los trabajadores nuevos.	X		X		X		
3	La municipalidad realiza capacitaciones de inducción a los trabajadores.	X		X		X		
4	El área de personal induce a los trabajadores para que realicen capacitaciones externas.	X		X		X		
5	Los trabajadores sienten que pertenecer a la municipalidad fortalece sus competencias laborales.	X		X		X		
6	La municipalidad brinda los recursos necesarios para desarrollarse como profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Producción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores realizan actividades en equipo para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.	X		X		X		
8	Se fomenta el trabajo en equipo en la municipalidad.	X		X		X		
9	Se evidencia conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.	X		X		X		
10	El gerente brindar soporte para mitigar los problemas entre los trabajadores.	X		X		X		
11	Se realiza el cumplimiento de las metas de áreas.	X		X		X		
12	Los trabajadores cumplen con las metas programadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los trabajadores cumplen con los plazos que se brinda para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
14	Se cuenta con una programación de las actividades que se deben desarrollar.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen planes de contingencia ante cualquier imprevisto que se presente en sus actividades.	X		X		X		
16	Considera que es importante mantener una cultura para elaborar planes de contingencia en la municipalidad.	X		X		X		
17	Cuando no cumple con sus funciones se presentan sanciones administrativas.	X		X		X		
18	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para motivar al trabajador al cumplimiento de funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Capacidad de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El jefe del área presenta las competencias necesarias para fomentar el trabajo en equipo.	X		X		X		

26	Siente confianza para brindar opciones a su jefe sobre la modalidad de las actividades a realizar.	X		X		X	
27	El jefe del área delega funciones a los trabajadores que tiene bajo su cargo.	X		X		X	
28	Siente que su jefe lo involucra en la toma de decisiones del área.	X		X		X	
29	Se presenta un ambiente de trabajo donde se puede comunicar con libertad.	X		X		X	
30	Existe comunicación asertiva entre los trabajadores de la municipalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narváez Salazar Demetrio Alberto DNI: 31672090

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
NARVAEZ SALAZAR, DEMETRIO ALBERTO DNI 31672090	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/09/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
NARVAEZ SALAZAR, DEMETRIO ALBERTO DNI 31672090	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/04/05 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
NARVAEZ SALAZAR, DEMETRIO ALBERTO DNI 31672090	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, MBA Fecha de diploma: 28/11/14 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/06/2011 Fecha egreso: 09/05/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>

CONFIABILIDAD: VARIABLE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Notas

Salida creada		28-MAY-2022 10:01:03
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	16
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis			RELIABILITY
			/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo procesador	de	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido		00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	16	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	17

CONFIABILIDAD: DESEMPEÑO LABORAL

Salida creada		28-MAY-2022 10:11:03
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	15
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis		RELIABILITY
		/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo procesador	de 00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.895	24

Autorización para realizar la investigación



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Recuay, 22 de junio del año 2022

Carta No 006-2022-MPR/GM/UP.

MBA.; Ruth Angelica Chicana Becerra.
Coordinadora General de Programas Posgrado Semipresenciales de la
Universidad Cesar Vallejo.

Lima.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo cordial de la Municipalidad Provincial de Recuay y a la vez comunicarle sobre el expediente administrativo No 2529 de fecha 21 de junio del 2022, mediante el cual solicita realizar trabajos de investigación en el marco de su tesis para la obtención de su grado de MAESTRO (A) de la estudiante SANCHEZ CORDOVA CINTHYA KAREN identificada con DNI No 70971155 con código de matrícula No 7000725769; estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA alumna de la Universidad Cesar Vallejo y de acuerdo a lo solicitado se le acepta de realizar dichas prácticas en vuestra entidad.

Esperando haber cumplido, reitero a usted las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY
E. León Salazar Esquivel
DNI 32640299

c.c
Arch



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDÓN VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en La Municipalidad Provincial de Recuay – 2022", cuyo autor es SANCHEZ CORDOVA CINTHYA KAREN, constato que la investigación cumple con el índice de 25 % de similitud establecido, 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, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDÓN VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID 0000-0003-2325-9579	Firmado digitalmente por: FRONDONVA el 19-08- 2022 22:56:42

Código documento Trilce: TRI - 0418827