



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del
personal administrativo en una municipalidad distrital,
Huancavelica, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Contreras Fabian, Eduardo Zosimo (orcid.org/0000-0002-6251-1493)

ASESORES:

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

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro
(orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres que desde el cielo me protegen y velan por seguir adelante, a mi familia por su apoyo incondicional, a mi novia por ser mi motivación, alegría, soporte en el día a día y apoyo en este logro profesional.

Agradecimiento

A Dios quien ha sido fortaleza y guía en todo mi camino, a los catedráticos de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, a mis asesores por su incansable dedicación y conocimientos brindados, y a todos los que me permitieron realizar la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
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	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de frecuencia y porcentajes de la modernización de la gestión pública y dimensiones.	21
Tabla 2. Tablas de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral y dimensiones	23
Tabla 3. Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y la modernización de la gestión pública	25
Tabla 4. Comparación de hipótesis entre la administración abierta y el desempeño laboral	26
Tabla 5. Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y el presupuesto por resultados	27
Tabla 6. Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y el control	28
Tabla 7. Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y la cultura institucional	29
Tabla 8. Prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones	91
Tabla 9. Las variables se sometieron a una prueba de normalidad.	92

Índice de figuras

	Pág.
Esquema de investigación	16

Resumen

La presente tesis tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital en Huancavelica, 2023. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se determinó como población a 42 empleados administrativos. Respecto a la técnica se estructuró en la encuesta y al instrumento del cuestionario. Se desarrolló un análisis estadístico en el software SPSS versión 26, aplicándose la prueba de normalidad de Shapiro Wilk de la cual resultó una distribución no paramétrica y en lo referente al contraste de hipótesis por medio de Spearman ($Rho=0.734$) y un nivel de significancia de ($sig.=0.000$) de lo cual se interpreta que existe correlación positiva alta. Se concluyó que existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y desempeño laboral.

Palabras clave: Modernización, gestión pública, desempeño laboral

Abstract

The purpose of this thesis was to determine the relationship between the modernization of public management and the work performance of administrative personnel in a district municipality, Huancavelica, 2023. The methodology used was of basic type, with a quantitative approach, of a correlational scope, with a non - experimental and cross-sectional design. A population size of 42 administrative employees was determined. Regarding the technique, it was structured in the survey and the questionnaire instrument. A statistical analysis was carried out using SPSS version 26 software, applying the Shapiro Wilk normality test, which resulted in a non-parametric distribution, and with regard to the hypothesis contrast by means of Spearman ($Rho=0.734$) and a significance level of ($sig.=0.000$), from which it is interpreted that there is a high positive correlation. It is concluded that there is a significant relationship between public management modernization and job performance.

Keywords: Modernization, public management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, Velásquez (2021) señaló que debido al desarrollo acelerado de la tecnología y globalización, las entidades del Estado deben ajustarse a las normas y estrategias públicas que ofrezcan servicios de calidad a través del desarrollo de habilidades gerenciales que atiendan las necesidades de la población. Asimismo, Delgado (2022) refirió que la reforma de administración estatal facilita la mejora del servidor gubernamental en función a sus capacidades designadas ejecutando las tareas que les contribuya a cumplir los objetivos trazados de sus dependencias según las directrices estatales. Además, Ramio (2021) definió que las instituciones públicas se están menoscabando debido a una deficiente y obsoleta cultura política puesto que no hay alicientes a los gestores o al talento humano lo que conlleva al desinterés en prestar sus servicios en la administración.

A nivel latinoamericano, Yunching (2022) señaló que la necesidad de implementar una reforma del Estado se inicia en atención a una crisis de gobernabilidad que menoscaba la confianza y genera insatisfacción en el ciudadano. Por su parte, Medina y Rodríguez (2022) definieron que un gobierno de apertura focalizado en la modernización del estado se enfoca en el habitante de una nación basándose en la organización convincente y productiva de los recursos estatales. De acuerdo a Barragán (2022) en Ecuador resultó que los nuevos modelos de gestión pública que se implementaron generaron productividad, adecuación y apoyo de los residentes. También, Cusma (2022) indicó que en Chile se tiene una visión global del proceso de reforma estatal donde el gobierno central mediante los ministerios posee un rol preponderante en la mejora de las intervenciones públicas donde se comprometieron a mejorar la gobernanza a un nivel elevado.

A nivel nacional, de acuerdo a Seminario y Delgado (2020) la gestión pública debe estar a la vanguardia de las demandas ciudadanas, generando un Estado eficiente y moderno, con empleados gubernamentales idóneos y predispuestos. Según, Huanca et al. (2021) la reforma en la gestión de orden público no se está reflejando en el desempeño laboral de los servidores estatales debido a los criterios inadecuados en la selección de personal y la escasa capacitación. Asimismo,

Saravia (2018) refirió que la innovación de la gestión estatal fortaleció las funciones del desempeño de los empleados y mejoró las directrices de los funcionarios al designar tareas a sus colaboradores. También, Chancha et al. (2022) indicaron que una óptima reforma de administración gubernamental implica efectuar capacitaciones en gestión del personal, lo que permitirá una selección conveniente de colaboradores de calidad y adecuados a los objetivos estratégicos existentes de la entidad.

En el entorno local, la municipalidad objeto de estudio es la entidad responsable de solucionar las demandas ciudadanas, debido a eso, debe ofrecer servicios públicos de calidad y administrar de forma eficiente los recursos; sin embargo, actualmente se logra evidenciar distintos factores que repercuten de forma negativa al tema de reforma de la gestión estatal; se observa una falta de habilidades gerenciales comunicativas y de liderazgo en los funcionarios y trabajadores del área administrativa, existe disconformidad con el proceso de selección del personal al no ser idóneos para el puesto asignado, se evidencia la ausencia de fidelidad con la organización y la falta de compromiso con su propia actualización profesional, lo cual menoscaba el desempeño laboral y, se verifica la presencia de un sistema burocrático que genera una mala atención al momento de realizar un trámite.

Las deficiencias identificadas en la institución municipal se reflejan principalmente en la deficiente incorporación de políticas de modernización de gestión estatal, lo que se corrobora con la existencia de canales de comunicación desarticulados en el personal administrativo, desactualización profesional y pésima capacitación de los empleados, la mala atención al usuario en cuanto a trámites y reclamos que no contribuyen a que se pueda cumplir con la satisfacción de los servicios ciudadanos que debe ofrecer la entidad pública y no permitiendo apuntar hacia el progreso y desarrollo de la ciudadanía. Los ciudadanos no ven absueltas sus quejas a través de una orientación adecuada, lo cual les genera insatisfacción y desconfianza, y no se ven identificados con la gestión municipal que desempeñan.

En esa línea, se presentó el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023?, y

respecto a los problemas específicos: (i.) ¿Qué relación existe entre la administración abierta y el desempeño laboral del personal administrativo?; (ii.) ¿Qué relación existe entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo?; (iii.) ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo?; (iv.) ¿Qué relación existe entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo?

Esta investigación presentó justificación teórica, debido a que aportó una amplitud de datos y saberes con fines académicos que proporcionan bases teóricas que serán empleadas en futuras indagaciones (Bernal, 2016). En la justificación social es pertinente debido a que la colectividad fue favorecida con los hallazgos brindando una alternativa de solución en las reformas de administración pública (Hernández et al., 2014). Desde el aspecto práctico, se busca brindar ayuda o plantear medios resolutivos frente a un conflicto (Baena y Montero, 2010). Por tanto, es a partir de los resultados que se reconoció el diagnóstico de la institución municipal con la finalidad de solucionar la problemática existente hallada. En cuanto a la justificación metodológica, permitió ejecutar diferentes técnicas usando la indagación científica haciendo que se vea demostrada la correspondencia entre ambas variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Con el fin de resolver las preguntas del estudio, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023; y respecto a objetivos específicos: (i.) Determinar la relación entre la administración abierta y el desempeño laboral del personal administrativo; (ii.) Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo; (iii.) Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo; (iv.) Determinar la relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo.

La hipótesis general establecida indicó que: Existe relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, y respecto a las hipótesis específicas: (i.) Existe relación entre la administración abierta y el

desempeño laboral del personal administrativo; (ii.) Existe relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo; (iii.) Existe relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo; (iv.) Existe relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes reflejan los estudios previos y los estudios actuales en un área específica (Bernal,2016). Por lo tanto, en la presente indagación se ha trabajado con variables similares u objetivos comparables que servirán como una guía comparativa y resolutive al problema actual, se presentó como internacionales a:

Alvarez (2022) buscó establecer si había una analogía entre el ejercicio laboral y la reforma en el ámbito funcional de las instituciones locales de Colombia. La indagación se realizó a través de un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, adoptando el alcance correlacional, basándose en los resultados de dos organismos estatales, considerando un grupo de 132 municipios locales, sus hallazgos apuntaron a una relación positiva entre estos elementos, indicando que los gobiernos locales que manejan eficientemente su capital humano tienden a tener mejores índices de gestión gubernamental, lo que mejora la eficacia del servicio y satisface las demandas sociales.

Núñez (2022) buscó identificar correspondencia entre gestión administrativa estatal y rendimiento laboral de una entidad pública en Ecuador, para eso, utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, correlacional y descriptivo, no experimental, con una muestra de cuarenta y tres empleados que respondieron un cuestionario validado por expertos. El hallazgo clave fue un $Rho=0.798$, que evidenció una fuerte y significativa correlación entre estos factores. Núñez concluyó que se debe estratégicamente enfocar en el rendimiento laboral a nivel individual y organizacional para superar deficiencias tales como la rigidez y jerarquía excesiva en las estructuras organizacionales, la contratación excesiva de personal, y la falta de capacidad para innovar y proporcionar servicios de calidad.

Garro et al. (2021) manifestaron que se determinó como objetivo identificar los nuevos retos de gestión pública desde la perspectiva del desempeño laboral de los funcionarios estatales de Costa Rica. El método investigativo fue de orientación cuantitativa. Contaron con una muestra intencionada de 263 empleados estatales que respondieron al cuestionario de ítems. Concluyeron que la percepción del ambiente laboral es de tendencia conflictiva entre las diversas áreas, existiendo disconformidad con la fase de reclutamiento y la selección de colaboradores al no

ser idóneos para el puesto, además las posibilidades de desarrollo profesional son regulares y en cuanto a la desvinculación laboral se debe al cese de contratos por servicios de plazo fijo, por la renuncia y los despidos.

Carrillo y Guevara (2019) tuvieron como fin explorar el rendimiento profesional de los empleados públicos en relación con la transformación de la administración estatal en un ente gubernamental en Cañar. Utilizando un enfoque cuantitativo y no experimental, se basaron en una muestra de ciento ochenta trabajadores del sector público que respondieron a una encuesta de seis preguntas. Obtuvieron a la conclusión de que un cumplimiento eficaz de las directrices para la modernización del Estado logra aumentar significativamente la productividad y la utilidad de los empleados. Además, identificaron la motivación como un elemento crucial en el rendimiento laboral, ya que promueve la lealtad y la responsabilidad hacia la organización.

Morales et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de investigar cómo se implementará una reforma en la gestión gubernamental y el desempeño profesional en los hospitales estatales de Chile. Utilizaron una metodología cuantitativa explicativa, utilizaron una muestra de 181 directivos de hospitales los cuales completaron un cuestionario. Sus resultados indicaron que un 24% de dichas instituciones está incorporando de forma progresiva las medidas correccionales con el fin de obtener los mejores desempeños del personal hacia los usuarios. Concluyeron que las herramientas fundamentales que ofrece la atención de un servicio que conlleva a lograr los óptimos resultados se efectúa debido a que cada entidad debe implementar jornadas de capacitación y perfilamiento laboral con el fin de que posean los saberes elementales de capacidades de gestión de coordinación.

Con respecto a los aportes nacionales se encontró el estudio de Solano (2023) el cual buscó la importancia de la modernización estatal y el desempeño laboral en un ente estatal de Pasco. La estructura se conformó con orden cuantitativo, el alcance correlacional y el diseño no experimental. La muestra seleccionada consistió en 218 trabajadores que respondieron al cuestionario de diecisiete preguntas. Los resultados indicaron un coeficiente de Spearman ($Rho=0.775$). Concluyó en que se evidencia una vinculación demostrativa entre

los factores examinados debido a que desde la percepción de los trabajadores la gestión organizacional y la productividad laboral es regular. Esta indagación aportó al estudio haciendo énfasis en que cuando se planifique y defina políticas de reformas de gestión estatal repercutirá en un óptimo desempeño de los colaboradores.

Santiago (2022) cuyo objetivo era conectar la reforma de la gestión estatal con el desempeño laboral en un ente administrativo del gobierno de Piura. Su metodología fue básica y se organizó en un diseño de corte transversal no experimental. El tamaño muestral determinado fue de 87 colaboradores los cuales aplicaron como instrumento el cuestionario validado por expertos. Halló como resultado $Rho = 0.489$. De lo cual, concluye el establecer una correspondencia de forma positiva moderada de ambas variables. El trabajo aportó a la búsqueda mostrando la relevancia en la correspondencia que presentan ambos factores debido a que el personal debe tomar conciencia sobre las innovaciones de reforma de gestión, que busca implementar la institución lo cual conlleve a involucrar a los empleados con la ejecución de sus labores potenciando sus habilidades en acorde de los lineamientos dados.

Espinoza (2021) analizó la forma en que el rendimiento laboral se ve influido por la reforma de la gestión de una organización gubernamental de Pasco, planteó un enfoque de orden cuantitativo, enmarcándose en un nivel descriptivo, utilizó una estructura de diseño no experimental; determinó un tamaño de muestra en 123 empleados, quienes respondieron al instrumento del cuestionario. Aplicándose el coeficiente estadístico de chi cuadrado con significado bilateral ($sig. = 0,000$ es $<$ a $0,05$). Concluyó que la primera variable incide de manera positiva en su desempeño en el trabajo. El trabajo aportó al estudio en el sentido de que el grado de aprobación del desempeño del trabajador es aceptable en la entidad estatal debido a que se realiza una política de medición y evaluación del rendimiento del trabajo donde los directivos toman decisiones acertadas que contribuyan a una favorable gestión de resultados.

Soto (2021) tuvo como objetivo modernizar la gestión pública ente público limeño a través del uso de las habilidades gerenciales del personal. La metodología fue diseñada para ser descriptiva y correlacional, no experimental.

Se encontró una muestra correspondiente a 86 fiscalizadores quienes aplicaron dos cuestionarios de veinte ítems. Halló como resultado estadístico de Spearman ($Rho = 0.761$). Según los hallazgos, se concluye que existe un nivel de significancia entre ambos factores. El presente trabajo aportó a la investigación, reflejando el rol vinculante de una reforma de gestión estatal con el desempeño gerencial del personal, en la cual exista una mejor política de apertura digital con acceso a la información y celeridad en los trámites, así como una meritocracia que respete la ponderación de los cargos públicos que se reflejará con un alto nivel en el desempeño del personal.

Jimenez (2021) planteó como objetivo de su indagación definir la vinculación de la renovación de la gestión estatal y el desempeño laboral de un organismo público. Se dirigió hacia un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y transversal. Su muestra consistió en doscientos cincuenta y nueve participantes colaboradores. Se organizó un cuestionario de 18 ítems validados en relación al instrumento. Obtuvo como resultado un estadístico Spearman ($Rho = 0,890$). Concluyó que existen conexiones significativas entre estas variables indagadas; aportó a la investigación, en el sentido de que las políticas de reformas de administración pública contribuyen directa y relevantemente al desempeño, debido a que se efectúan planes estratégicos para el alcance de las metas, además, se cuenta con personal idóneo que realiza las tareas y a su vez evalúa la optimización de recursos y promueve el manejo de conflictos.

En el proceso de efectuar el progreso de la indagación se procedió a la exploración de aspectos conceptuales y doctrinas con el fin de adquirir una mejor comprensión de la naturaleza de las variables examinadas. La corriente filosófica tomada para el presente estudio es el pragmatismo que enfatiza los efectos, los resultados y la práctica. Según Candela (2019), se enfoca en la toma de disposiciones basada en la realidad, las acciones y las consecuencias; es decir, se buscan soluciones prácticas y eficaces a problemas reales, este enfoque llegaría a ser de gran utilidad en los asuntos de la reforma de la gestión estatal.

Según Inche et al. (2003), la corriente filosófica denominada positivismo, se basa en la observación empírica y cuantitativa para llegar a conclusiones, puede ser relevante para el tema de la innovación en la gestión gubernamental y el

desempeño laboral, esto debido a que es a través de este lente filosófico, que los esfuerzos de modernización pueden ser analizados y evaluados objetivamente en términos de su efectividad, utilizando datos medibles y observables. Este aspecto apoya la idea de que las reformas deben estar basadas en pruebas y datos, y que los cambios efectivos serán identificados y replicados.

En cuanto a las teorías relacionadas con ambas variables se tiene a la teoría de la burocracia, Azuero (2020) argumentó que la burocracia, definida por la jerarquía, la especialización de tareas, y las reglas y regulaciones claramente establecidas, es la forma más eficiente de organizar y operar una entidad, sin embargo, la burocracia también los conduciría a la rigidez y la ineficiencia. En este contexto, la modernización podría implicar la reforma de los aspectos burocráticos de la gestión pública para aumentar la eficiencia y la eficacia.

Según Bohórquez et al. (2020) la teoría de la motivación de Maslow, sobre el grado de las necesidades sería útil para entender cómo mejorar el ejercicio laboral del personal, esta teoría sugiere que los individuos tienen una serie de necesidades que deben ser satisfechas, desde las necesidades básicas hasta las necesidades de autorrealización, al satisfacer estas necesidades, la municipalidad lograría motivar a su personal y mejorar su desempeño.

Según Castillo (2022) la teoría de gestión del cambio de Kotter se basa en pasos para cambiar con éxito una organización, esta teoría llega a ser relevante para la transformación de la gestión pública, que implicaría un cambio en la manera en que se organiza y opera la municipalidad, los pasos incluyen la creación de una urgencia por el cambio, la formación de una coalición poderosa para liderar el cambio, la creación de una visión para el cambio, y la consolidación de las ganancias para producir más cambios. Estas teorías, combinadas con el pragmatismo, podrían proporcionar una base consistente para la innovación de la gestión estatal y mejora del desempeño laboral de los empleados del área administrativo en una municipalidad.

En lo que atañe la primera medida de innovación de la gestión pública se tiene al autor principal a OCDE (2006) quien menciona que es una administración pública eficaz, transparente y democrática que se desarrolla en un entorno

dinámico e interconectado a nuevas realidades sociológicas políticas y económicas que busca la creación de mecanismos para la resolución de problemas en forma conjunta. Por su parte, Novales et al. (2022) indicaron que su hoja de ruta es la ciudadanía caracterizándose por ser único, eficaz, descentralizado y de apertura, donde dicha labor es obligación de los funcionarios, empleados y autoridades para que afronten las deficiencias del Estado. De igual forma, Maizondo e Hidalgo (2021) indicaron que es un procedimiento sostenido de cambio de gestión estatal encaminado a lograr una aplicación de las políticas de calidad, útil y transparente con resultados que transformen el modo de vida de la población.

Seguidamente, Blas et al. (2022) señalaron que la organización estatal presenta una dinámica de cambio constante en los aspectos financieros, sociales y políticos lo que sugiere que busque en primera línea la innovación tecnológica con una visión moderna de apertura, cooperativa y comunitaria. Así también, Hernandez y Martinez (2019) sostuvieron que los desafíos que buscan fortalecer las entidades públicas están relacionados con la infotecnología, la capacitación laboral, la transparencia y las acciones de control con el fin de atender los requerimientos y demandas ciudadanas. Menciona Ponce (2019) que en el aparato estatal el avance de las reformas se enfoca en el desarrollo del estudio técnico con la debida preparación constante de sus colaboradores y su desempeño en la prestación de servicios.

En resumen, el objetivo de la reforma de la administración pública es atender demandas y solicitudes de la ciudadanía lo cual debe generar confianza con su estado debido a que administra de forma eficiente los bienes y recursos, es por ello que se debe implementar un modelo de servicio de calidad hacia el usuario y a la vez preparar continuamente al personal que se desempeña en dicha función motivándolos al logro de los objetivos colectivos bajo un enfoque de control sistemático de la comunidad y representantes gubernamentales. Refiere OCDE (2006) que la modernización de la gestión estatal plantea cuatro dimensiones las cuales son: administración abierta, presupuesto por resultados, control y cultura institucional.

En relación con la primera dimensión de la administración abierta, la OCDE

(2006) argumentó que esta se lleva a cabo cuando los ciudadanos, empresas y entidades civiles tienen la habilidad para acceder de manera transparente a la información, así como la disponibilidad de servicios y el poder participar en procesos de toma de disposiciones. De la misma manera, Restrepo et al. (2021) indicaron que es el conjunto de medidas y medios legítimos empleados por sus ciudadanos con participación política con el fin de involucrarse en la elaboración de planes de orden económico y en la toma de decisiones estatales. También, Mennecozzi (2019) señaló que es esencial en los cambios de la administración pública debido a que busca establecer compromisos entre los gobernantes y su población.

En resumen, se trata de avanzar en el principio de transparencia lo que implica empoderar a la ciudadanía en afrontar la lucha contra la corrupción incorporando las tecnologías actualizadas buscando una gobernabilidad democrática.

En cuanto a la segunda dimensión presupuesto por resultados, OCDE (2006) indicó que es la información sobre el rendimiento de resultados de las acciones efectuadas por las entidades con el recurso monetario asignado siendo relevante en la toma de decisiones. Muñoz (2022) definió que es un enfoque alternativo para efectuar los procesos de asignaciones aprobadas, ejecuciones, monitoreo y evaluaciones del plan de gasto público. Por su parte, Vargas y Zavaleta (2020) puntualizaron que la gestión debe focalizarse en un diferente punto de vista centrado en los resultados donde el aspecto clave es la planificación por resultados implementándose con instrumentos de programas presupuestales que efectúen el monitoreo a la gestión.

Asimismo, la tercera dimensión control, OCDE (2006) señaló que es el proceso diseñado para la adecuada comprobación de manera efectiva y eficiente, valorando la seguridad de la información brindada y de la observancia de la normatividad existente. Del mismo modo, Toma (2020) mencionó que es un proceso detallado que engloba a las áreas que componen la estructura estatal que se crearon con el fin de disminuir los diversos peligros que se presenten en la gestión de la entidad. Según, Mendoza et al. (2018) refirieron que el control tiene como fin incentivar la transparencia y eficiencia de las gestiones operativas de la

entidad quien brinda servicios de calidad y resguarda los recursos estatales en caso de situaciones de pérdidas y usos indebidos en casos de situaciones irregulares. En resumen, el control tiene como fin detectar dificultades o irregularidades en la gestión con la intención de optimizar los métodos de ejecución implementadas en una entidad.

Por último, la cultura institucional, OCDE (2006) sostuvo que son las labores de liderazgo que permiten mejorar el rendimiento organizacional y el desempeño individual con un enfoque de cohesión cultural en la labor pública exigiendo una gestión del rendimiento y productividad. A su vez, Ramirez (2022) señaló que es la manera de comportarse de los individuos en correspondencia a los manuales determinados en las pautas de gestión que regulan la conducta de los trabajadores de la institución. También, Chiavenato (2009) indicó que refleja la forma particular de funcionamiento de una organización como la interacción que existe entre sus miembros mediante las normas, valores, filosofía y reglas. En resumen, dichas acciones de conducta les permiten desempeñarse laboralmente en el marco de los lineamientos y fines de la institución.

Dentro de las teorías vinculadas a la segunda constante desempeño laboral, se tiene como autor principal a Carranza (2017) quien manifestó que es la descripción de puestos y ejecución de actividades de un empleado o funcionario gubernamental los cuales están estipulados formalmente dentro de la institución con el objetivo de alcanzar las metas definidas por la entidad. En el mismo sentido, Bautista et al. (2020) señalaron que está ligada a las particularidades de cada individuo que son las habilidades, características y formas de comportarse las cuales inciden en el rol competitivo de las organizaciones. También, Suharto et al. (2019) lo expresaron como una función del colaborador en el desempeño de las labores específicas que tienen que ver con descripción del puesto. Según, OIT (2016) manifestó que un colaborador se siente competente y motivado cuando siente que su trabajo es apreciado y retribuido lo que repercutirá de forma positiva en su desempeño laboral. Asimismo, Ribes et al. (2018) señalaron que los planes de formación promueven el desarrollo profesional brindando a los colaboradores capacidades específicas esenciales en el desenvolvimiento en su puesto laboral ayudándoles a corregir deficiencias en su rendimiento que conlleve al logro de

objetivos estratégicos. Por su parte, Ramos et al. (2021) indicaron que el recurso humano desarrolla un papel decisivo en el éxito de las instituciones públicas siendo necesario que el desempeño laboral sea óptimo para la realización individual contando con el talento humano especializado en sus funciones.

En resumen, un desempeño laboral se da cuando un trabajador efectúa el uso de sus saberes, habilidades y experiencia cumpliendo los reglamentos generando la satisfacción exitosa de su trabajo, siendo eficaz cuando transmite los resultados a la unidad de gestión y eficiente cuando se avanza de forma coherente donde el compromiso del colaborador es fundamental al momento de incorporar objetivos individuales y colectivos recayendo dicha función en la alta dirección jerárquica la cual establecerá los medios, enfoques y principios que se aplicarán, además, es importante recalcar que una organización depende de los colaboradores puesto que son un activo esencial por lo que la vinculación entre las demandas de la entidad y el individuo deben estar conectados y entrelazados. De acuerdo a Carranza (2017) el desempeño laboral presenta cuatro dimensiones las cuales son: tareas, objetivos, ambiente y competencias.

Sobre la primera dimensión tareas, Carranza (2017) mencionó que es el logro de actividades y funciones de una actividad laboral en función de las capacidades y conocimientos que requiere el puesto estipulado lo que ayuda a la entidad. Asimismo, Gonzales y Vilchez (2021) lo definieron como el cumplimiento reforzado con factores actitudinales y obligaciones intrínsecas referidas al puesto laboral en acorde a la obtención de las metas institucionales. También, Iranzo (2017) refirió que es la unidad de análisis de trabajo que implica una sucesión lógica de etapas en el desempeño acompañado de la interacción de personas, percepciones y demanda un esfuerzo humano de destrezas físicas o mentales. En resumen, se establece que los asalariados públicos deben desempeñar sus funciones, capacidades o tareas bajo su obligación siguiendo los criterios de productividad y viabilidad dentro de los límites de calidad esperados por la organización y con orientación a sus logros.

Así también la segunda dimensión: objetivos, Carranza (2017) sostuvo que es un elemento clave en la organización donde se efectúa un pacto con los empleados respecto a las metas alcanzables ofreciéndoles los recursos precisos

con los que se pueda lograr las metas institucionales. A su vez, Perez (2022) indicó que la consecución de metas institucionales se debe a la motivación extrínseca laboral como los premios e incentivos que ayudan en aumentar el desempeño y la automotivación. En resumen, reconocer los logros es una de las técnicas más importantes para motivar al trabajador.

En cuanto a la tercera dimensión ambiente, Carranza (2017) refiere que la adecuación de las instalaciones implica asegurar que sean cómodas y acogedoras, lo cual contribuye a generar una satisfacción y un rendimiento laboral positivos. Del mismo modo, Sabastizagal et al. (2020) señalaron que las condiciones incluyen las cualidades de la organización de trabajo, el entorno laboral próximo que pueden tratarse como indicadores de riesgos físicos, psicosociales, mecánicos y de locación. Uribe (2015) indicó que la adaptación correcta del entorno físico en el lugar de trabajo podría mejorar el humor del empleado, lo que tendría un efecto positivo en su rendimiento laboral. En resumen, un empleado que cuenta con condiciones ideales de trabajo, con acceso a seguridad y salubridad obtendrá como efecto un rendimiento laboral satisfactorio.

Y la cuarta dimensión competencias, Carranza (2017) indicó que es la formación en el crecimiento profesional de los colaboradores lo cual ayuda a la organización a cumplir los propósitos definidos. Cevallos et al. (2023) mencionaron que son aquellas habilidades, perspectivas y saberes formados por el individuo que permiten que se encuentre capacitado para desempeñar su trabajo de forma productiva. Por su parte, CEPAL (2020) refirió que las competencias laborales coadyuvan al logro del éxito en el trabajo y la realización profesional permitiéndole superar dificultades, organizar iniciativas y saber manejar recursos con un alto sentido de responsabilidad obteniendo los resultados más óptimos y la formación continua.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Según Hernández et al. (2014) la básica incluye como propósito realizar la descripción del problema o acontecimiento en un contexto dado con el fin de incrementar y aportar nuevos saberes en el progreso del conocimiento. Por lo tanto, en el estudio realizado se efectuó bajo dicha tipología de investigación.

3.1.2. Diseño de investigación:

La tesis no fue diseñada para ser experimental, lo cual se caracteriza en que las variables se analizarán tal como se encontraron en el entorno de estudio y no se manipularán de manera intencional (Neill y Cortez, 2018). También, Hernández et al. (2014) señalaron que se desarrolla sin intervenir ninguna de las variables, solo se observa y luego se procede a analizarlo. Por tanto, el estudio se consideró no experimental el cual permite asociar las variables y se describe el proceso y la obtención de resultados sobre las dimensiones indagadas.

El enfoque de estudio se determinó como cuantitativo, puesto que se utilizó para confirmar la hipótesis y demostró teorías mediante el análisis y la recolección de datos numéricos y estadísticos (Arias, 2012). El alcance del estudio fue descriptivo, en razón de que se describe las características de la realidad abordada para comprenderla de manera más exacta, sin profundizar en las causas o fenómenos que la producen. Además, se trató de un estudio de nivel correlacional porque buscó determinar cómo las variables de la investigación se relacionan entre sí y comprobar su asociación (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio realizado fue de corte transversal, donde los datos y la información recolectados correspondieron a un momento específico y tuvo como objetivo estudiar las variables en ese momento (Hernández et al. ,2014).

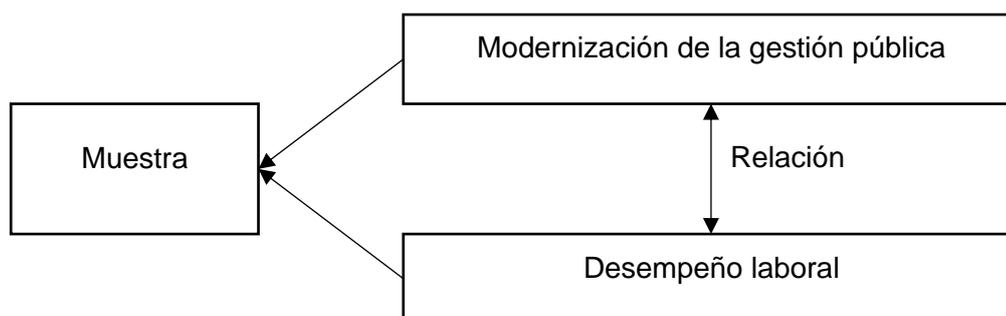
La presente tesis fue realizada con el método hipotético- deductivo, el cual según Reyes (2022) es un enfoque de investigación científica que comienza con la observación de un fenómeno, esta observación lleva a la formulación de una hipótesis, una suposición provisional que explica el fenómeno observado. A partir de la hipótesis, se dedujeron predicciones que deberían ser ciertas si la hipótesis

es correcta, según los resultados, la hipótesis original se puede aceptar, refutar o modificar, lo que condujo a una mejor comprensión del fenómeno estudiado.

El esquema en que se basa la investigación es el siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable N° 01: Modernización de la gestión pública

Según OCDE (2006), se refiere a un proceso que busca una administración pública eficaz, transparente y democrática que se desarrolla en un entorno dinámico e interconectado a nuevas realidades sociológicas, políticas y económicas que busca la creación de mecanismos para la resolución de problemas.

Se utilizó un cuestionario con dimensiones como administración abierta, presupuesto por resultados, control y cultura institucional con sus respectivos indicadores, para medir la variable modernización de la gestión pública. Respecto a la escala de medición se empleó la ordinal de tipo Likert.

Variable N° 02: Desempeño laboral

Según Carranza (2017) es la descripción de los trabajos y la ejecución de actividades de un empleado o funcionario gubernamental los cuales están estipulados formalmente dentro de la institución con el objetivo de alcanzar las

metas definidas por la entidad.

Se utilizó un cuestionario para calcular la variable de desempeño laboral, basado en las dimensiones: tareas, objetivos, ambiente, competencias y sus respectivos indicadores. En relación a la escala de medición se manipulo la ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

El conjunto de individuos que son objeto de indagación y comparten características comunes. (Arispe et al., 2020). En esta investigación, la población a considerar fue una muestra censal de 42 personas que administran el área de una municipalidad distrital en Huancavelica.

Criterios de inclusión: Trabajadores administrativos, nombrados y contratados que tenga contacto directo con el investigador.

Criterios de exclusión: Trabajadores que estén con permiso, vacaciones y licencias, así como los que laboran en modalidad de teletrabajo, personal de servicio, limpieza, mantenimiento y de seguridad.

3.3.2. Unidad de análisis:

Es el funcionario de las áreas administrativas de la municipalidad materia de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se consideró una encuesta, para recopilar datos en el presente estudio. Arias (2020) indicó que es adecuada en la obtención de resultados sistematizados y se caracteriza por el uso de interrogatorios directos.

Se utilizó el instrumento del cuestionario con una característica distintiva: las respuestas se presentaron de manera directa. Además, este cuestionario fue aplicado a una muestra de tamaño significativo. Esta elección se realizó con el objetivo de mejorar la idea detrás de la investigación o estudio en cuestión. Al

presentar las respuestas de forma directa, se busca obtener información clara y precisa de los participantes, evitando ambigüedades o respuestas vagas. Esto facilita el análisis de los datos recopilados y contribuye a una interpretación más sólida de los resultados. Por su parte, Carhuacho et al. (2019) señalaron que deben ser coherentes y estar relacionadas con los factores de la investigación y que cada indicador debe tener al menos una interrogante.

En lo referente a la validez del instrumento se recurrió a expertos conocedores del tema con el fin de garantizar que el estudio se realice de forma estructurada. Señaló Martínez (2019) que se requiere un proceso de pasos que garanticen la validación del contenido del instrumento, sin requerir un análisis estadístico.

En función del criterio de confiabilidad del instrumento fue valorado por medio de la técnica de Alpha de Cronbach, que mide y evalúa la uniformidad de las preguntas que contienen alternativas de respuesta múltiple como las escalas similares a las de Likert. De acuerdo con Hernández et al. (2014) permite que los resultados sean coherentes y precisos caracterizándose por la estabilidad del instrumento. Se realizó la prueba piloto con la muestra de 10 participantes a razón de poder determinar el Alpha de Cronbach de los instrumentos, en ese sentido la variable modernización de la gestión pública tiene ,803 y desempeño laboral tiene ,930 por lo que se interpreta de los resultados, que existe una alta confiabilidad de los cuestionarios para ser aplicado en la indagación actual con el total de la muestra (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se puso en conocimiento y se requirió el permiso oportuno a la entidad en estudio, seguidamente se desarrolló el marco teórico el cual fue elaborado mediante la revisión de literatura existente sobre las variables investigadas. Luego, se elaboró un instrumento necesario para la obtención de datos de los usuarios del objeto de estudio; a continuación, se procedió a reunirse con los trabajadores incluidos en el estudio para capacitarlos y orientarlos respecto a la forma y método de rellenar la herramienta de recolección de información, siguiendo con el proceso de encuestar a toda la población

obteniendo los datos necesarios; finalmente, con los datos recabados, se generó información con una base de datos y se procedió a efectuar su tabulación y análisis utilizando técnicas de estadística descriptiva en la información recopilada.

3.6. Método de análisis de datos

Después de obtener una base de información estructurada, los datos del estudio se analizaron utilizando estadística descriptiva para cumplir los objetivos de nivel a través de medidas de tendencia como frecuencia y porcentaje, luego estadística inferencial para los objetivos que tienen que ver con la correlación de ambas variables, de acuerdo con Hernández et al. (2014), a partir de obtener distribuciones de datos no normales, se aplicó la prueba no paramétrica: Rho de Spearman, obtenida a través del software estadístico SPSS v26 aplicando tablas de frecuencias y diagramas para procesar y presentar los resultados. Asimismo, se aplicó una prueba de contrastación de hipótesis y un análisis inferencial.

El criterio de prueba de normalidad en cuestión, se utiliza para determinar si se debe emplear una forma estadística de orden paramétrica o no paramétrica al calcular la correlación, siendo necesario aplicar dicha prueba a las variables. Hay diversos métodos disponibles en su aplicación, incluyendo Ryan-Joiner , Anderson-Darling, Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. De estos, Shapiro-Wilk es adecuado cuando las muestras resultan pequeñas ($n < 50$), mientras que Kolmogórov-Smirnov se utiliza cuando las muestras son grandes ($n > 50$). Esto implica que la selección del método de prueba de normalidad depende del tamaño de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los elementos éticos en el aspecto de la metodología y la teoría científica puesto que se respetó integralmente la autoría intelectual, por lo que las citas textuales y referencias bibliográficas se elaboraron de acuerdo a las Normas APA vigentes.

En cuanto a la beneficencia del estudio, se logró identificar y medir el nivel de las variables indagadas y con ello se aportó a la institución con el fin de que pueda realizar mejoras o superar debilidades detectadas en su gestión y se empleó

el precepto de no maleficencia y confidencialidad se utilizó durante la fase de recopilación de datos de los instrumentos. Al mismo tiempo, se respetó el principio de autonomía donde cada participante brindo su consentimiento, sin ser coaccionado ni manipulado y respondiendo de manera libre y voluntaria la encuesta y en el principio de justicia, se ofreció un trato de igualdad a cada uno de los miembros del estudio.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Tabla de frecuencia y porcentajes de la modernización de la gestión pública y dimensiones.

		N	%
Modernización de la gestión pública	Bajo	2	4,8%
	Medio	39	92,8%
	Alto	1	2,4%
Administración abierta	Bajo	6	14,3%
	Medio	35	83,3%
	Alto	1	2,4%
Presupuesto por resultados	Bajo	3	7,1%
	Medio	27	64,3%
	Alto	12	28,6%
Control	Bajo	12	28,6%
	Medio	30	71,4%
	Alto	0	0,0%
Cultura institucional	Bajo	0	0,0%
	Medio	35	83,3%
	Alto	7	16,7%

Nota. N: recuento.

Interpretación

La tabla 1 mostró que el 4,8% de los participantes consideran la variable con nivel "Bajo", el 92,8% lo considera con nivel "Medio" y el 2,4% lo considera con nivel "Alto". En los resultados se percibió que los trabajadores consideran que la gestión pública moderna cumple en una forma regular el acceso a la administración abierta, el presupuesto por resultados, control y la cultura institucional, el cual posibilita en cierta manera la accesibilidad directa al derecho a la información para el mejor rendimiento y transparencia.

En cuanto a la dimensión "Administración abierta", el 83,3% de los participantes consideraron un nivel "Medio", mientras que el 14,3% y el 2,4% consideraron un nivel "Bajo" y "Alto", respectivamente. En los resultados respondieron a un nivel medio, por lo tanto, los empleados creen que tienen acceso dentro de la entidad pública a la información de manera transparente, además cada usuario tiene regular accesibilidad a tramitar de manera sencilla y rápida en cada uno de los trámites administrativos.

En la dimensión "Presupuesto por resultados", el 64,3% de los participantes consideran un nivel "Medio", mientras que el 28,6% y el 7,1% consideran un nivel "Alto" y "Bajo", respectivamente. En los resultados respondieron un nivel medio puesto que consideran que existe dentro de la entidad municipal una flexibilidad a los gestores, y al mismo tiempo un rendimiento adecuado en el desempeño de metas y objetivos.

En la dimensión "Control", el 71,4% de los participantes llegó a un nivel "Medio", mientras que el 28,6% y el 0% obtuvieron el nivel "Bajo" y "Alto", respectivamente. En los resultados se percibe un nivel medio de los trabajadores que consideran dentro de la entidad municipal, que existe un plan adoptado para prevenir y fiscalizar cada procedimiento como también en el caso que un trabajador incumpliera de manera reiterativa sus funciones y obligaciones este se verá inmerso en medidas correctivas.

Finalmente, en la dimensión "Cultura institucional", el 83,3% de los participantes obtuvieron un nivel "Medio", mientras que el 16,7% y el 0% obtuvieron un nivel "Alto" y "Bajo", respectivamente. En los resultados se observa que respondieron un nivel medio, lo cual significa que los trabajadores tienen una cultura institucional en la que aportarán sus ideas y tradiciones de manera libre y con el debido respeto de los demás comentarios.

Tabla 2*Tablas de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral y dimensiones*

Variable / Dimensión	Niveles	N	%
Desempeño laboral	Ineficiente	3	7,2%
	Regular	30	71,4%
	Eficiente	9	21,4%
Tareas	Ineficiente	10	23,8%
	Regular	18	42,9%
	Eficiente	14	33,3%
Objetivos	Ineficiente	29	69,0%
	Regular	13	31,0%
	Eficiente	0	0,0%
Ambiente	Ineficiente	6	14,3%
	Regular	20	47,6%
	Eficiente	16	38,1%
Competencias	Regular	0	0,0%
	Ineficiente	25	59,5%
	Eficiente	17	40,5%

Nota. N: recuento.

Interpretación

La tabla mostró que el 71,4% de los participantes obtuvieron un resultado de "Regular", mientras que el 21,4% y el 7,2% obtuvieron un resultado de "Eficiente" e "Ineficiente", respectivamente. En resumen, se percibe en la mayoría de trabajadores que sostienen que el desempeño laboral se cumple de manera regularmente positiva, tanto en las tareas, objetivos, ambiente y competencias dentro de la entidad municipal.

En la dimensión "Tareas", el 42,9% de los participantes obtuvieron un resultado de "Regular", mientras que el 33,3% y el 23,8% obtuvieron un resultado de "Eficiente" e "Ineficiente", respectivamente. En resumen, se percibe que en su mayoría los trabajadores tienen oportunidad para cumplir sus trabajos con responsabilidad, realizarlo de manera eficiente y eficaz, calidad en función a los

resultados, compromiso intermedio con respecto al apoyo permanente en favor de la institución; y por último la capacidad de respuesta del personal es intermedia y se considera regularmente estar preparado con el fin de afrontar diversas situaciones adversas.

En la dimensión "Objetivos", el 69% de los participantes obtuvieron un resultado de "Ineficiente", mientras que el 31% obtuvo un resultado de "Regular". Ningún participante obtuvo un resultado de "Eficiente". En resumen, se percibe en su mayoría que los trabajadores no cumplen de manera satisfactoria sus objetivos, ya sea de manera individual y/o colectiva, generando algún tipo de perjuicio a la entidad.

En la dimensión "Ambiente", el 47,6% de los participantes obtuvieron un resultado de "Regular", mientras que el 38,1% y el 14,3% obtuvieron un resultado de "Eficiente" e "Ineficiente", respectivamente. En resumen, se observa que los trabajadores en su mayoría consideran tener un ambiente con condiciones de trabajo, seguridad y logística, que permita una adecuada productividad en favor de la institución y los usuarios.

En la dimensión "Competencias", el 59,5% de los participantes obtuvieron un resultado de nivel "Ineficiente", mientras que el 40,5% obtuvo un resultado de nivel "Eficiente". Ningún participante obtuvo un resultado de nivel "Regular". En resumen, se aprecia que la mayoría de trabajadores no cuentan con las habilidades, conocimientos, experiencia, capacidades y destreza para ocupar cada uno de los cargos que ostentan, ya sea en su condición de contratados o nombrados.

Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis general

Tabla 3

Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y la modernización de la gestión pública

			Modernización de la gestión Pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coeficiente de correlación.	1,000	,734
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación.	,734	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Interpretación

La Tabla 3 mostró los resultados del nivel de correspondencia entre las variables, y se evidenció la existencia de una correlación positiva alta, estadísticamente significativa entre ambas y un valor de significancia (sig.= 0.000) según los resultados estadísticos de Spearman (Rho= 0.734), lo cual se entiende que se procede a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 1.

Tabla 4

Comparación de hipótesis entre la administración abierta y desempeño laboral

		Administración abierta	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración		
	Abierta		
		Coeficiente de correlación.	1,000 ,873
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	42 42
	Desempeño		
Laboral			
	Coeficiente de correlación.	,873 1,000	
	Sig. (bilateral)	,000 .	
	N	42 42	

Interpretación

La Tabla 4 mostró los resultados de la correlación entre la variable de desempeño laboral y la administración abierta. Se encontró un resultado estadístico de Spearman de 0,873, lo que indicó una correlación positiva alta entre ambos, y un valor de significancia de 0,000, lo que indicó una relación estadísticamente significativa, lo cual determinó que se procede a rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 2.

Tabla 5

Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y el presupuesto por resultados

		Presupuesto por resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación.	1,000	,521
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	42	42
	Coeficiente de correlación.	,521	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	42	42

Interpretación

La Tabla 5 mostró los resultados de la correlación entre el presupuesto por resultados y la variable de desempeño laboral. Los hallazgos demostraron que ambos tienen una correlación positiva moderada, con un valor de significancia (sig.=0,001) y un resultado estadístico de Spearman (Rho=0,521), lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa, lo cual se entiende que se procede a rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 4.

Tabla 7

Comparación de hipótesis entre el desempeño laboral y la cultura institucional

		Cultura institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura institucional	1,000	,542
	Desempeño laboral	,542	1,000
	Coefficiente de correlación.		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	42	42

Interpretación

La tabla 7 mostró los hallazgos de la investigación se descubrió que las dos variables tenían una correlación positiva moderada, con un resultado estadístico de Spearman de 0,542 y un valor de significancia de 0,000, lo que indicó que existe una relación estadísticamente significativa, lo cual se entendió que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis de estudio

V. DISCUSIÓN

Se tuvo como objetivo principal determinar la correspondencia entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Huancavelica en el año 2023; los resultados arrojaron que existe una correspondencia positiva elevada y estadísticamente significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral ($Rho= 0.734$, $sig.= 0.000$), lo cual nos lleva a aceptar la hipótesis de estudio, este hallazgo valida la hipótesis de estudio.

Los resultados logrados estuvieron en línea con los hallazgos de estudios previos, como el de Álvarez (2022) también encontró una dependencia entre la reforma administrativa y el rendimiento laboral en instituciones locales de Colombia. Similarmente, Núñez (2022) en Ecuador y Morales et al. (2019) en Chile evidenciaron relaciones fuertes y significativas entre la gestión administrativa estatal y el rendimiento laboral.

Según las teorías existentes, el desempeño laboral está ligado a las particularidades de cada individuo, incluyendo habilidades, características y formas de comportarse (Bautista et al. 2020); desde una perspectiva crítica, se logra indicar que, cuando la gestión pública se moderniza y mejora, los empleados llegan a sentir que su trabajo es apreciado y retribuido, lo que implicaría de forma positiva en su desempeño laboral (OIT, 2016).

Los resultados reforzaron la jerarquía de la renovación de la gestión pública en el proceso de mejora del desempeño laboral, sin embargo, es importante considerar que esta relación llegaría a ser influenciada por otros factores, como la motivación, la satisfacción laboral, la capacitación y la percepción del ambiente laboral, que no fueron abordados en este estudio. Por lo tanto, futuras investigaciones deberían explorar cómo estos factores adicionales deberían interactuar con la modernización de la gestión pública; además, la generalización de los hallazgos se encontraría limitada por la especificidad del contexto en el que se realizó el estudio, por lo que sería útil replicarlo en otros contextos.

En el estudio descriptivo, se encontró que el 92,8% de los participantes evaluaron la modernización de la gestión pública a un nivel medio, seguido de un 4,8% que la evaluó como baja y un 2,4% que la consideró alta. Con respecto al desempeño laboral, un 71,4% de los participantes indicó que estaba en un nivel

regular, seguido de un 21,4% que lo consideró eficiente y un 7,2% que lo calificó como ineficiente. Estos resultados mostraron que la mayoría de los participantes consideran que la gestión pública dentro de la entidad es adecuada, con una administración abierta, transparencia en el acceso a servicios y bienes, y respeto por la meritocracia, la eficiencia y la productividad del personal administrativo. Además, se encontró que la mayor parte de los trabajadores se siente comprometido con las actividades internas de la dirección y los demás órganos de la entidad, trabajando de manera adecuada para cumplir con las funciones y objetivos de la entidad.

El objetivo específico del estudio fue establecer una correlación entre la administración abierta y el desempeño laboral del personal administrativo, los datos recopilados y analizados sugieren una fuerte relación entre ambos, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,873, lo cual evidencia una alta correlación positiva, esto se vio reforzado por el valor de significancia de 0.000, lo que nos lleva a descartar la hipótesis nula aceptando la hipótesis de investigación.

Las teorías estudiadas sobre el desempeño laboral apoyan estos hallazgos. Carranza (2017) y Bautista et al. (2020) sugieren que la eficiencia de un empleado o funcionario en el cumplimiento de sus funciones asignadas puede estar vinculada a las características individuales y habilidades, así como a la percepción de valor y recompensa en su trabajo. Suharto et al. (2019) por su parte, también subrayaron la importancia de las responsabilidades específicas del puesto en el desempeño laboral. Sin embargo, es importante considerar que, aunque existe una correlación estadística fuerte, esto no necesariamente implica causalidad; pero, este estudio proporciona una base sólida para futuras investigaciones en esta área y tiene implicaciones prácticas para optimizar la eficiencia de los entes públicos y la satisfacción de los trabajadores.

Al respecto del objetivo específico relacionado con determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral, esta meta se ha logrado satisfactoriamente, validando nuestra hipótesis, al obtener una correlación moderada y estadísticamente significativa (Spearman Rho = 0.521, sig. = 0.001) entre estas dos variables. Esto implicó que los cambios en el presupuesto por resultados están relacionados, en cierta medida, con los cambios en el desempeño laboral del personal que labora en la parte administrativa.

En línea con estudios previos, Espinoza (2021) y Soto (2021) encontraron una correlación positiva entre la reforma de la gestión y el desempeño laboral en sus respectivas investigaciones, lo cual sustenta los resultados obtenidos en la presente investigación. Además, Jiménez (2021) encontró conexiones significativas entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral, lo cual está en concordancia con las conclusiones arribadas.

La explicación teórica de estos resultados puede derivarse de las teorías presentadas por Carranza (2017) y Suharto et al. (2019), estos autores han vinculado el desempeño laboral a la descripción de puestos, la ejecución de actividades, y las características individuales de los trabajadores; en este sentido, se argumenta que un presupuesto orientado a resultados mejora la descripción y ejecución de tareas, alineándose mejor con las habilidades y competencias de los trabajadores, lo que a su vez mejorará su desempeño.

En relación a la visión crítica, aunque el presupuesto por resultados ofrece una estructura más clara para el desempeño laboral, es posible que este enfoque pueda también incrementar la presión sobre los empleados, lo que tendría un efecto perjudicial sobre su bienestar y, a largo plazo, incluso sobre su rendimiento, en este sentido, los líderes de las organizaciones deben prestar atención no solo a los resultados, sino también a los procesos y al bienestar de los empleados para garantizar una mejora sostenible del rendimiento laboral.

Además, la medida del desempeño laboral puede ser muy variada y compleja, y llegaría a no capturar todas las dimensiones del rendimiento de un empleado, existen aspectos intangibles como la creatividad, la iniciativa y la colaboración que son difíciles de medir pero que lograrían ser fundamentales para el éxito de una organización. Este estudio, aunque relevante, se limita al personal administrativo, sería importante explorar si estos resultados se mantienen en otros tipos de empleados y en otros contextos organizacionales para poder generalizar los hallazgos.

Al respecto del objetivo específico relacionado con determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo, lo resultante mostró una correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre ambos, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,628 y un valor de significancia de 0,000. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula

aceptando la hipótesis de estudio. En el contexto de antecedentes de este tema, distintos estudios han demostrado la importancia del control en el perfeccionamiento del desempeño laboral, este estudio corrobora estos hallazgos, indicando que un nivel moderado de control puede tener un impacto significativo en el rendimiento laboral.

La teoría del control, en particular, se ha usado para explicar cómo las organizaciones aumentan su eficiencia y efectividad al establecer sistemas de control claros y comprensibles, aunque esta teoría tiene mucho respaldo, también ha habido críticas, y se ha argumentado que un control excesivo tiene un impacto negativo en la motivación y la satisfacción laboral de los empleados, el análisis crítico de estos hallazgos sugiere que, aunque el control consigue tener un impacto en el desempeño laboral, es crucial encontrar un equilibrio adecuado, un control excesivo puede ser contraproducente, mientras que un control insuficiente llevaría a la ineficiencia y al bajo rendimiento, es necesario mayor investigación para determinar el nivel imponderable de control que maximice el rendimiento sin perjudicar otros aspectos del trabajo.

En cuanto al último objetivo específico fue determinar la relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo; los resultados de la investigación, se resumen en la correlación positiva moderada entre ambos (resultado estadístico de Spearman de 0,542 y un valor de significancia de 0,000), apoyando la hipótesis del estudio, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula.

El desempeño laboral, como se ha definido por Carranza (2017) es una función crítica que contribuye al éxito general de las instituciones, desde esta perspectiva, nuestro estudio amplía la comprensión de cómo la cultura institucional logra moldear este desempeño.

Algunos antecedentes presentados indicaron que, en una investigación realizada por Carrillo y Guevara (2019) se analizó la relación entre la reforma de la gestión pública y el desempeño laboral de trabajadores de un gobierno local en la provincia de Cañar. Con un rango de significancia que oscila entre 0,00 y 0,05, el estudio confirmó la hipótesis alternativa y rechazó la hipótesis nula. Los hallazgos sugieren que la eficiencia en la modernización del estado llega a mejorar si el rendimiento y la productividad del personal están influenciados por un factor

motivacional. Esto, a su vez, lograría fomentar la lealtad y el compromiso con la organización.

Por otra parte, Núñez (2022) enfocó su investigación en la correlación entre la administración gubernamental y la productividad laboral en un ente público en Ecuador. En una muestra de 43 funcionarios, se identificó una fuerte correlación, con un resultado estadístico de Spearman de 0,798. El valor de significancia de 0,00, menor a 0,05, llevó a la admisión de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Núñez concluyó que un incremento en los niveles de la gestión administrativa estatal, incluyendo la superación de deficiencias y la mejora de la competitividad, junto con una mejor asignación de personal, lograría llevar a resultados satisfactorios y una mejor correspondencia con el rendimiento laboral de los trabajadores.

En la misma línea, Garro et al. (2021) se propusieron identificar los desafíos de la gestión pública en relación con el desempeño laboral de los funcionarios del estado de Costa Rica. Con una muestra de más de 50 empleados (263 en total), concluyeron que los nuevos desafíos de la gestión pública requieren un enfoque renovado en los métodos de reclutamiento y criterios de selección de trabajadores. Asimismo, subrayaron la necesidad de gestionar adecuadamente el desarrollo profesional de los trabajadores para fortalecer su rendimiento laboral.

En su investigación de Santiago (2022) realizó la vinculación de sus dos variables de estudio, utilizando un tipo de investigación básica, un nivel descriptivo, un diseño no experimental y un corte transversal para modernizar la gestión pública y el desempeño laboral. Además, utilizó la prueba de normalidad Kolmogórov – Smirnov, ya que tuvo 87 colaboradores en la muestra, esta prueba solo será aplicada cuando el número de muestra sea mayor a 50 unidades. Con respecto a los resultados se comprueba que se aplicó un resultado estadístico de Spearman ($Rho=,489$) demostrando que sus variables tienen una correlación positiva moderada, y el grado de significancia entre 0,00 y 0,05, lo que significa que aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula. Es menester que en razón de un mejor rendimiento e innovación de la reforma de la gestión estatal se debe involucrar de manera directa al personal administrativo de cada entidad gubernamental de esta manera poder repotenciar sus habilidades de acuerdo a los lineamientos exigidos.

En términos prácticos, este estudio proporciona evidencia de que la modernización de la gestión pública puede mejorar el desempeño laboral, lo que es relevante para los formuladores de políticas y los líderes de las organizaciones públicas. Estos hallazgos también pueden ser útiles para los gestores de recursos humanos en las organizaciones públicas, ya que pueden ayudar a desarrollar estrategias para mejorar el desempeño laboral.

Para finalizar la discusión, se señaló que estos resultados también son importantes para los empleados de las organizaciones públicas, ya que pueden influir en cómo ven y valoran su trabajo. Además, los empleados que se sienten valorados y que perciben que su trabajo es importante para el éxito de la organización, tienden a ser más productivos y comprometidos con su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se corroboró que existe una correlación positiva alta entre las variables de modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, obteniendo estadísticamente un $Rho=0,734$ y sig. 0,000.
2. Se comprobó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión de administración abierta y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, obteniendo estadísticamente un $Rho=0,873$ y sig. 0,000.
3. Se estableció que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de presupuesto por resultados y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, obteniendo estadísticamente un $Rho=0,521$ y sig. 0,001.
4. Se verificó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de control y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, obteniendo estadísticamente un $Rho=0,628$ y sig. 0,000.
5. Se identificó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de cultura institucional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, obteniendo estadísticamente un $Rho=0.542$ y sig. 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades municipales el fortalecer el diseño, dirección y ejecución de un plan de modernización a fin de identificar directamente las debilidades y poder corregirlas adecuadamente, así mismo, brindar oportunidades a los trabajadores ante los nuevos cambios de la administración pública y cumplimiento de metas con el propósito de mejorar su rendimiento y desempeño.
2. A las autoridades municipales el reforzar la atención al ciudadano y la transparencia de información que brinda, estableciendo nuevos mecanismos digitales y lineamientos al personal, a fin de que puedan mejorar en el buen trato y atención de calidad e información adecuada a los usuarios.
3. Al gerente municipal cumplir con los mecanismos de difusión permanente y transparencia de información, de la misma manera, cumplan con la ejecución de lo programado y consideren los resultados como parámetros de evaluación y medición en lo sucesivo.
4. Al gerente municipal desarrollar con el personal constantes charlas e inducciones, que permitan un adecuado seguimiento a las acciones y actividades desarrolladas, del mismo modo, que cumplan con elaborar y ejecutar adecuadamente sus planes operativos e institucionales.
5. A las autoridades municipales cumplir con elaborar y ejecutar el plan de desarrollo y de capacitaciones de los trabajadores, de la misma manera implementar mecanismos de recopilación de opiniones, sugerencias y recomendaciones que brindan los trabajadores, con el objetivo de mejorar su logro personal y las debilidades existentes en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2022). *¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/31615>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Azuero, A. (2020). Evaluación epistemológica a la teoría de la burocracia de Max Weber. *Revista Espacios*, 41(45), 338-353. <https://revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p27.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3° edición). Grupo editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baque, G. (2018). Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5125>
- Barragán, M. X. (2022). Postmodernity, public management and information and communication technologies in the Public Administration of Ecuador. *Estado y Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 1(14), 113–131. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Blas, F. G., Uribe, Y. C., Cacho, A., & Valqui, J. M. (2022). Modernization of the State in public management: Systematic review. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(1), 290-301. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>

- Candela, B. F. (2019). Los estudios de diseño una metodología de investigación novedosa para la educación. *Revista de la Facultad de Ciencias*, 8(2), 138-155. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/115/115771007/html/>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la Investigación Holística*. Editorial El Nuevo Milenio-México.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Edenred.
https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Public Management and Labor Performance Model: Case of a Municipality of Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 42-66. Obtenido de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193>
- Castillo, J., & Romero, I. (2022). Competencias directivas y gestión del cambio en institutos de educación superior tecnológico público. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(2), 10-32. <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n2.02>
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Cevallos, T., Cantos, E., Cevallos, M., & Ponce, J. (2023). Analysis of the management of labor competences in the labor performance of the workers of an automotive company. *RECIAMUC*, 7(1), 25-38.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.25-38](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38)
- Chancha, T., Zurita, N., & Quispe, R. (2022). Human resource management and modernization of public management in a Peruvian regional government, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina*, 6(6), 1879-1907.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGrawHill Educación.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

- Cusma, H. (2022). *Modernización de la Gestión Pública: Tendencias internacionales reciente en modernización de la gestión pública*. Gobierno y Políticas Públicas PUCP. <https://gobierno.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/04/articulo-modernizacion-de-la-gestion-publica.pdf>
- Delgado, V. (2022). Modernization of public management and its influence on citizen care from local governments. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034
- 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 maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf
- Garro, N., Pineda, N., León, S., & Vega, a. (2021). Análisis de percepción de la gestión pública costarricense para el periodo 2020-2022. *Administrar lo Público ALP*, 1(1). <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/85417>
- Gonzales, W., & Vilchez, R. (2021). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Revista Pensamiento & Gestion*, 51(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>
- Hernández, M., & Martínez, M. (2019). Desafíos de la información sistematizada y comunicación en el fortalecimiento de organizaciones públicas. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 25(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7201998>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huanca, J., Morales, C., Zela, C., & Talavera, I. (2021). Modernization of public management and quality of customer service in the provincial municipalities of the Puno región. *Polo del Conocimiento*, 15(1), 479-498. [10.23857/pc.v6i1.2159](https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2159)

- Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Industrial data*, 6(1), 23-37.
- Iranzo, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones*. Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24010/TFM000746.pdf?sequence=1>
- Jiménez, E. (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019. [Tesis de maestría, Centros de Altos Estudios Nacionales]. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/201>
- Maizondo, F. R., & Hidalgo, I. (2021). Modernization and Service Quality at Ugel N ° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 61-75. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.06>
- Medina, M., & Rodriguez, R. (2022). Open government as a public policy option for development for the development of local governments in Mexico. *South Florida Journal of Development*, 3(1), 644-658. doi:<https://doi.org/10.46932/sfjdv3n1-047>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Revista científica dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Mennecozi, C. (2019). Modernización del Estado Rionegrino, desde los 90 hasta la actualidad. *Anuario Pilquen Sección Divulgación Científica*, 2(2). <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/anuariocurza/article/view/2494/59199>
- Morales, M., Bustos, M., & Cerdas, J. (2019). Effects of the New Public Management System on performance: An analysis of Chilean public hospitals. *Revista Salud Publica*, 21(3), 1-7.
- Muñoz, P. (2022). Influence of the results budget on the effectiveness of public. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 4736-4757. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3434

- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Novales, A., Andrés, J., de la Fuente, A., Rus, G., & Calbet, L. (2022). *Modernización de la Administración Pública. Fedea Policy Paper*. <https://www.ucm.es/icei/file/fpp2022-01-modernizacion-de-la-administracion-publica?ver>
- Núñez, A. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5890/1/ANDREA%20P.%20NU%C3%91EZ%20GUERRERO.pdf>
- OCDE. (2006). *La modernización del estado: El camino a seguir*. Madrid. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/60215C4F9EE653E105257DE700740989/\\$FILE/1685.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/60215C4F9EE653E105257DE700740989/$FILE/1685.pdf)
- OIT. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad* (1 ed.). Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Padovan, I. (2020). *Teorías De La Motivación. Aplicación Práctica*. Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pérez, M. (2022). *La Motivación Intrínseca y Extrínseca en el Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Pilcomayo 2022*. <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1030/TESIS%20PEREZ%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ponce, J. (2019). *Modernization of Francoist State and Its Effects*. *Memoria y Civilización*, 21 (15), 251-279. <https://doi.org/10.15581/001.21.011>
- Prince Torres, Á. C. (2021). Aulas híbridas: Escenarios para transformación educativa dentro de la nueva normalidad. *Podium*, (39), 103-120.
- Ramio, C. (2021). *Innovación pública en Iberoamérica: presente y tendencia de futuro*. Caracas: CLAD. <https://clad.org/wp->

content/uploads/2021/11/Innovacion-publica-en-Iberoamerica-Carles-Ramio.pdf

- Ramírez, F. (2022). *Cultura institucional y su implicancia en la calidad del servicio en la Dirección Regional de Educación, Tumbes, 2022*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63997/TESIS%20-%20RAMIREZ%20NU%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., & Centurión, C. (2021). Job Performance in the Public Sector: Reforms in the context of the pandemic. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 772-781. doi:10.26495/rce.v8i2.2040
- Restrepo, J. L., Cotrina, Y. E., & Daza, A. (2021). Citizen participation in the social security health system in Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(1), 230-240. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35309>
- Reyes Blácido, I., Damián Guerra, E., Ciriaco Reyes, N., Corimayhua Luque, O., & Urbina Olortegui, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2).
- Ribes, G., Perello, M., & Herrero, A. (2018). *Dirección de Recursos Humanos. Gestión de personas*. Valencia: Editorial Universitat Politecnica de Valencia. https://gdocu.upv.es/alfresco/service/api/node/content/workspace/SpacesStore/12e463ea-e6c5-41d3-a457-7fced3832eba/TOC_0797_04_01.pdf?guest=true
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Santiago, A. (2022). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94764/Santiago_o_RAS-SD.pdf

- Saravia, J. (2018). A historical perspective of public management in Peru (19th-21st centuries). *En Líneas Generales*, 15(2), 143-161. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>
- Seminario, F., & Delgado, J. (2020). Evaluation according to modernization of the State in municipal management, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 155-175. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131
- Solano, G. (2023). *La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Undac. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3180/1/T026_04069284_M.pdf
- 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 maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206. <https://www.ijeba.com/journal/227/download>
- Toma, J. (2020). *El impacto de la implementación del sistema de control interno caso Municipalidad de Carabayllo, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47998/Toma_JJR-SD.pdf
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). The Management Of The Budget For Results And The Quality Of Expenditure In Local Governments. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 24(2). <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>

- Velásquez, F. (2021). El burócrata disruptivo: para comprender la administración pública. *Caracas: CLAD*, 1(1). <https://clad.org/wp-content/uploads/2022/07/EI-burocrata-disruptivo.pdf>
- Yunching, A. (2022). Modernization of public management to democratize the state. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 2601-2623. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.27

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Modernización de la gestión pública	Es una administración pública eficaz, transparente y democrática que se desarrolla en un entorno dinámico e interconectado a nuevas realidades sociológicas y políticas y económicas que busca la creación de mecanismos para la resolución de problemas (OCDE, 2006).	La variable modernización de la gestión pública fue medida a través de un cuestionario basado en las dimensiones: administración abierta, presupuesto por resultados, control, cultura institucional	Administración abierta	- Transparencia - Accesibilidad - Receptividad	1 2 3,4	Escala ordinal Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Presupuesto por resultados	- Flexibilidad a los gestores - Mejorar el rendimiento	5,6,7 8,9	
			Control	- Plan adoptado - Medidas correctivas	10,11,12 13	
			Cultura institucional	- Ideas - Tradiciones	14 15;16;17	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 2 Desempeño laboral	Es la descripción de puestos y ejecución de actividades de un empleado o funcionario gubernamental los cuales están estipulados formalmente dentro de la institución con el objetivo de alcanzar las metas definidas por la entidad (Carranza, 2017).	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario basado en las dimensiones: tareas, objetivos, ambiente, competencias	Tareas	- Oportunidad	1	Escala ordinal Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				- Responsabilidad	2	
				- Calidad	3	
				- Compromiso	4	
				- Capacidad de respuesta	5	
			Objetivos	- Individuales	6	
				- Organizacionales	7	
			Ambiente	- Condiciones de trabajo	8	
				- Seguridad	9	
				- Logística	10	
			Competencias	- Conocimientos	11	
				- Experiencia	12	
				- Habilidades	13	
				- Capacidades	14	
				- Destrezas	15	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Estimado Trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023. Marque una alternativa, en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre						
1	2	3	4	5						
Variable: Modernización de la gestión pública										
VALORES				Valoración						
					1	2	3	4	5	
Dimensión: Administración abierta										
1. En la municipalidad existe portales web de acceso a decisiones tomadas por la municipalidad										
2. Desde su perspectiva, la municipalidad actúa con total transparencia en sus decisiones tomadas										
3. La municipalidad tiene una política receptiva con los usuarios										
4. Se puede mejorar con la receptividad brindada por los trabajadores de la municipalidad										
Dimensión: Presupuesto por resultados										
5. Los gestores municipales tienen la política de mejorar los servicios que se brinda a los usuarios.										
6. Los directivos de la municipalidad trabajan de manera conjunta con los empleados										

7. Se puede mejorar los informes presupuestales en la municipalidad.					
8. El rendimiento de trabajo de los directivos en la municipalidad es el más óptimo.					
9. Se tiene la política de mejora para los trabajadores dentro de la municipalidad.					
Dimensión: Control					
10. Se trabaja con un plan anual dentro de la municipalidad.					
11. La municipalidad comunica a los empleados del plan anual					
12. Tienen reuniones para mejorar de las falencias que ocurren dentro de la municipalidad.					
13. La mejora del rendimiento en cuanto al presupuesto es parte de la información que se les brinda a los usuarios.					
Dimensión: Cultura institucional					
14. Se toman en cuenta las ideas de mejora de los servidores en la municipalidad.					
15. Existen tradiciones negativas dentro de la municipalidad donde trabaja					
16. Existe pro actividad de los trabajadores dentro de la municipalidad.					
17. Las acciones negativas por parte de los servidores a la hora de atender al público en general se ha hecho una costumbre					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023. Marque una alternativa, en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5
Variable: Desempeño laboral				
VALORES				Valoración
Dimensión: Tareas				
1. El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida				
2. El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				
3. El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida				
4. El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva				
5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.				
Dimensión: Objetivos				
6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.				

7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.					
Dimensión: Ambiente					
8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público					
9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.					
10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente					
Dimensión: Competencias					
11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente					
12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.					
13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.					
14. El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.					
15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral					

ANEXO 3: Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023**

Investigador (a): **Contreras Fabián, Eduardo Zósimo**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Oswaldo Lima.

La disfuncionalidad en la familia tiene impacto negativo en las diferentes áreas de la vida, por tanto, es importante abordar el tema con los fines preventivos de evitar su aparición y minimizar el impacto en la vida de las personas. Esta investigación aportará en la validación de instrumentos que pueden ser ampliamente usados con el fin de medir las variables dadas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023**

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos

1. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Contreras Fabián, Eduardo Zósimo al correo:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Matriz evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma



Nombre del Tesista : Contreras Fabián, Eduardo Zósimo

DNI : 41429583

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario Especialista en contrataciones con el estado
Institución donde labora:	Director de la Oficina de Administración - INPE Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	24532567
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Administración del servicio y resocialización del interno en percepción de los profesionales encargados del tratamiento en los establecimientos penitenciarios de Lima y Cañete - 2013
Firmas del experto	 Mag. Hurtado Arenas Edson Juvenal ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Adaptado por Contreras Fabián, Eduardo Zósimo
Objetivo:	Medir la Variable Modernización de la gestión pública
Administración:	A los Servidores Públicos de manera Individual.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Administración abierta, presupuesto por resultados, control, cultura institucional
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	17 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Modernización de la gestión pública elaborado por Eduardo Zósimo Contreras Fabián en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según como corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

Definición de la variable:

Su hoja de ruta es la ciudadanía y se caracteriza por ser único, eficaz y desconcentrado, así como integral y con apertura, esta diligencia es obligación de los especialistas, empleados y autoridades para afrontar las deficiencias del Estado (Novales et. al. 2018)

Dimensión 1: Administración abierta

Definición de la dimensión: Indica que es el grupo de medidas y medios legítimos empleados por sus ocupantes políticamente dinámicos, para lograr protagonismo en las recomendaciones financieras, así como en tomar decisiones acertadas de dirección pública (Restrepo et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transparencia	1. En la municipalidad existe portales web de acceso a decisiones tomadas por la municipalidad	4	4	4	
Accesibilidad	2. Desde su perspectiva, la municipalidad actúa con total transparencia en sus decisiones tomadas	4	4	4	
Receptividad	3. La municipalidad tiene una política receptiva con los usuarios	4	4	4	
	4. Se puede mejorar con la receptividad brindada por los trabajadores de la municipalidad	4	4	4	

Dimensión 2: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión: Define que es un enfoque alternativo para hacer los ciclos de designaciones, referendos, ejecuciones, monitoreos y evaluaciones del plan de gasto público (Muñoz, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad a los gestores	5. Los gestores municipales tienen la política de mejorar los servicios que se brinda a los usuarios	4	4	4	
	6. Los directivos de la municipalidad trabajan de manera conjunta con los empleados	4	4	4	
	7. Se puede mejorar los informes presupuestales en la municipalidad.	4	4	4	
Mejorar el rendimiento	8. El rendimiento de trabajo de los directivos en la municipalidad es el más óptimo.	4	4	4	

	9. Se tiene la política de mejora para los trabajadores dentro de la municipalidad.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 3: Control

Definición de la dimensión: Menciona que es un proceso detallado que engloba a todas las áreas o divisiones que componen la estructura estatal, la que se institucionalizaron con el fin de resaltar y evidenciar aquellos peligros que pudieran surgir en la gestión de la entidad (Toma, 2020)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Plan adoptado	10. Se trabaja con un plan anual dentro de la municipalidad	4	4	4	
	11. La municipalidad comunica a los empleados del plan anual	4	4	4	
	12. Tienen reuniones para mejorar de las falencias que ocurren dentro de la municipalidad	4	4	4	
Medidas correctivas	13. La mejora del rendimiento en cuanto al presupuesto es parte de la información que se les brinda a los usuarios.	4	4	4	

Dimensión 4: Cultura institucional

Definición de la dimensión: Define como la manera de comportarse de los individuos según las directrices, las técnicas y lo que se establece en los informes de la administración modelan la nueva forma de actuar de los compañeros de equipo, por lo tanto, dichas actitudes de conducta les permiten laborar en función a los lineamientos y fines de la institución (Ramírez, 2022)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Ideas	14. Se toman en cuenta las ideas de mejora de los servidores en la municipalidad.	4	4	4	
Tradiciones	15. Existen tradiciones negativas dentro de la municipalidad donde trabaja	4	4	4	

16. Existe pro actividad de los trabajadores dentro de la municipalidad.	4	4	4	
17. Las acciones negativas por parte de los servidores a la hora de atender al público en general se ha hecho una costumbre	4	4	4	


Mag. Haroldo Arenas Escobar Juvenal
ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario Especialista en contrataciones con el estado
Institución donde labora:	Director de la Oficina de Administración - INPE Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	24532567
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Administración del servicio y resocialización del interno en percepción de los profesionales encargados del tratamiento en los establecimientos penitenciarios de Lima y Cañete - 2013
Firmas del experto	 Mag. Edson Juvenal Hurtado Arenas ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor (a):	Adaptado por Contreras Fabián, Eduardo Zósimo
Objetivo:	Medir la variable desempeño laboral
Administración:	A los Servidores Públicos de manera Individual.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Tareas, objetivos, ambiente, competencias.
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Desempeño laboral elaborado por Eduardo Zósimo Contreras Fabián en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según como corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Está ligada a las particularidades de cada individuo, que son: las habilidades, características y formas de comportarse y estas inciden en el rol competitivo de las organizaciones (Bautista et. al, 2020).

Dimensión 1: Tareas

Definición de la dimensión: Lo definen como ajustarse a las perspectivas y obligaciones intrínsecas referidas al puesto laboral guiados junto a las metas institucionales (Gonzales y Vilchez, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Oportunidad	1.El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida	4	4	4	
Responsabilidad	2.El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Calidad	3.El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida	4	4	4	
Compromiso	4.El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva	4	4	4	
Capacidad de respuesta	5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.	4	4	4	

Dimensión 2: Objetivos

Definición de la dimensión: indica que, para la consecución de metas institucionales, se tiene a la motivación extrínseco laboral como los premios e incentivos estos ayudan a aumentar el desempeño; y el factor interno la cual depende de uno mismo y de la automotivación. (Perez, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Individuales	6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales	4	4	4	
Organizacionales	7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente	4	4	4	

Dimensión 3: Ambiente

Definición de la dimensión: Señalan que las condiciones incluyen las cualidades de la asociación de trabajo, el entorno próximo y su ambiente laboral, que pueden tratarse como indicadores de riesgo físicos, psicosociales, mecánicos y de locación (Sabastizagal et. al, 2020)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público	4	4	4	
Seguridad	9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente	4	4	4	
Logística	10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente	4	4	4	

Dimensión 4: Competencias

Definición de la dimensión: Refieren que son todas aquellas habilidades, perspectivas y la información formada por el individuo permiten que este capacitado para desempeñar su trabajo de forma productiva son el resultado de su experiencia y los saberes constituidos (Cevallos et. al, 2023)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente	4	4	4	
Experiencia	12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.	4	4	4	
Habilidades	13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Capacidades	14. El servidor público posee las capacidades necesarias	4	4	4	

	para un adecuado desempeño laboral.				
Destrezas	15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral	H	H	H	


Miguel Ángel Flores Escobar
ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

VILLANTOY SÁNCHEZ EDSON ESAU

Presente

Edson
22/05/23
Maestro

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

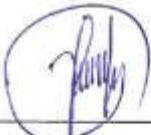
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

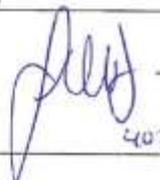
Firma

: 

Nombre del Tesista : Contreras Fabián, Eduardo Zósimo

DNI : 41429583

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	VILLANTOY SANCHEZ EDSON ESAU	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	40773855	
Firma del experto:	 40773855	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Adaptado por Contreras Fabián, Eduardo Zósimo
Objetivo:	Medir la Variable Modernización de la gestión pública
Administración:	A los Servidores Públicos de manera Individual.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Administración abierta, presupuesto por resultados, control, cultura institucional
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	17 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Modernización de la gestión pública elaborado por Eduardo Zósimo Contreras Fabián en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según como corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

Definición de la variable:

Su hoja de ruta es la ciudadanía y se caracteriza por ser único, eficaz y desconcentrado, así como integral y con apertura, esta diligencia es obligación de los especialistas, empleados y autoridades para afrontar las deficiencias del Estado (Novales et. al, 2018)

Dimensión 1: Administración abierta

Definición de la dimensión: Indica que es el grupo de medidas y medios legítimos empleados por sus ocupantes políticamente dinámicos, para lograr protagonismo

	permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Calidad	3.El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida	4	4	4	
Compromiso	4.El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva	4	4	4	
Capacidad de respuesta	5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.	4	4	4	

Dimensión 2: Objetivos

Definición de la dimensión: indica que, para la consecución de metas institucionales, se tiene a la motivación extrínseco laboral como los premios e incentivos estos ayudan a aumentar el desempeño; y el factor interno la cual depende de uno mismo y de la automotivación. (Perez, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Individuales	6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales	4	4	4	
Organizacionales	7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente	4	4	4	

Dimensión 3: Ambiente

Definición de la dimensión: Señalan que las condiciones incluyen las cualidades de la asociación de trabajo, el entorno próximo y su ambiente laboral, que pueden tratarse como indicadores de riesgo físicos, psicosociales, mecánicos y de locación (Sabastizagal et. al, 2020)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público	4	4	4	
Seguridad	9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente	4	4	4	
Logística	10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente	4	4	4	

Dimensión 4: Competencias

Definición de la dimensión: Refieren que son todas aquellas habilidades, perspectivas y la información formada por el individuo permiten que este capacitado para desempeñar su trabajo de forma productiva son el resultado de su experiencia y los saberes constituidos (Cevallos et. al, 2023)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente	4	4	4	
Experiencia	12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.	4	4	4	
Habilidades	13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Capacidades	14. El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Destrezas	15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral	4	4	4	


40173155

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

JOSÉ ANTONIO ARREDONDO CRISTÓBAL

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma

: 

Nombre del Tesista : Contreras Fabián, Eduardo Zósimo

DNI : 41429583

Recibido

DNI - 2007170

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOSÉ ANTONIO ARREDONDO CRISTÓBAL	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	20075763	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Adaptado por Contreras Fabián, Eduardo Zósimo
Objetivo:	Medir la Variable Modernización de la gestión pública
Administración:	A los Servidores Públicos de manera Individual.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Administración abierta, presupuesto por resultados, control, cultura institucional
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	17 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Modernización de la gestión pública elaborado por Eduardo Zósimo Contreras Fabián en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según como corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
		El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

Definición de la variable:

Su hoja de ruta es la ciudadanía y se caracteriza por ser único, eficaz y desconcentrado, así como integral y con apertura, esta diligencia es obligación de los especialistas, empleados y autoridades para afrontar las deficiencias del Estado (Novales et. al, 2018)

Dimensión 1: Administración abierta

Definición de la dimensión: Indica que es el grupo de medidas y medios legítimos empleados por sus ocupantes políticamente dinámicos, para lograr protagonismo

en las recomendaciones financieras, así como en tomar decisiones acertadas de dirección pública (Restrepo et al., 2021)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transparencia	1. En la municipalidad existe portales web de acceso a decisiones tomadas por la municipalidad	4	4	4	
Accesibilidad	2. Desde su perspectiva, la municipalidad actúa con total transparencia en sus decisiones tomadas	4	4	4	
Receptividad	3. La municipalidad tiene una política receptiva con los usuarios	4	4	4	
	4. Se puede mejorar con la receptividad brindada por los trabajadores de la municipalidad	4	4	4	

Dimensión 2: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión: Define que es un enfoque alternativo para hacer los ciclos de designaciones, referendos, ejecuciones, monitoreos y evaluaciones del plan de gasto público (Muñoz, 2022)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad a los gestores	5. Los gestores municipales tienen la política de mejorar los servicios que se brinda a los usuarios	4	4	4	
	6. Los directivos de la municipalidad trabajan de manera conjunta con los empleados	4	4	4	
	7. Se puede mejorar los informes presupuestales en la municipalidad	4	4	4	
Mejorar el rendimiento	8. El rendimiento de trabajo de los directivos en la municipalidad es el más óptimo.	4	4	4	
	9. Se tiene la política de mejora para los trabajadores dentro de la municipalidad.	4	4	4	

Dimensión 3: Control

Definición de la dimensión: Menciona que es un proceso detallado que engloba a todas las áreas o divisiones que componen la estructura estatal, la que se institucionalizaron con el fin de resaltar y evidenciar aquellos peligros que pudieran surgir en la gestión de la entidad (Toma, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan adoptado	10. Se trabaja con un plan anual dentro de la municipalidad	4	4	4	
	11. La municipalidad comunica a los empleados del plan anual	4	4	4	
	12. Tienen reuniones para mejorar de las falencias que ocurren dentro de la municipalidad	4	4	4	
Medidas correctivas	13. La mejora del rendimiento en cuanto al presupuesto es parte de la información que se les brinda a los usuarios.	4	4	4	

Dimensión 4: Cultura institucional

Definición de la dimensión: Define como la manera de comportarse de los individuos según las directrices, las técnicas y lo que se establece en los informes de la administración modelan la nueva forma de actuar de los compañeros de equipo, por lo tanto, dichas actitudes de conducta les permiten laborar en función a los lineamientos y fines de la institución (Ramírez, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ideas	14. Se toman en cuenta las ideas de mejora de los servidores en la municipalidad	4	4	4	
Tradiciones	15. Existen tradiciones negativas dentro de la municipalidad donde trabaja	4	4	4	
	16. Existe pro actividad de los trabajadores dentro de la municipalidad.	4	4	4	
	17. Las acciones negativas por parte de los servidores a la hora de atender al público en general se ha hecho una costumbre	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOSÉ ANTONIO ARREDONDO CRISTÓBAL	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	20075763	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor (a):	Adaptado por Contreras Fabián, Eduardo Zósimo
Objetivo:	Medir la variable desempeño laboral
Administración:	A los Servidores Públicos de manera Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Tareas, objetivos, ambiente, competencias
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Desempeño laboral elaborado por Eduardo Zósimo Contreras Fabián en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según como corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Está ligada a las particularidades de cada individuo, que son: las habilidades, características y formas de comportarse y estas inciden en el rol competitivo de las organizaciones (Bautista et. al, 2020).

Dimensión 1: Tareas

Definición de la dimensión: Lo definen como ajustarse a las perspectivas y obligaciones intrínsecas referidas al puesto laboral guiados junto a las metas institucionales (Gonzales y Vilchez, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad	1.El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida	4	4	4	
Responsabilidad	2 El servidor público demuestra	4	4	4	

	permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				
Calidad	3.El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida	4	4	4	
Compromiso	4.El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva	4	4	4	
Capacidad de respuesta	5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.	4	4	4	

Dimensión 2: Objetivos

Definición de la dimensión: indica que, para la consecución de metas institucionales, se tiene a la motivación extrínseco laboral como los premios e incentivos estos ayudan a aumentar el desempeño; y el factor interno la cual depende de uno mismo y de la automotivación. (Perez, 2022)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Individuales	6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales	4	4	4	
Organizacionales	7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente	4	4	4	

Dimensión 3: Ambiente

Definición de la dimensión: Señalan que las condiciones incluyen las cualidades de la asociación de trabajo, el entorno próximo y su ambiente laboral, que pueden tratarse como indicadores de riesgo físicos, psicosociales, mecánicos y de locación (Sabastizagal et. al, 2020)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público	4	4	4	
Seguridad	9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente	4	4	4	
Logística	10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente	4	4	4	

Dimensión 4: Competencias

Definición de la dimensión: Refieren que son todas aquellas habilidades, perspectivas y la información formada por el individuo permiten que este capacitado para desempeñar su trabajo de forma productiva son el resultado de su experiencia y los saberes constituidos (Cevallos et. al, 2023)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente	4	4	4	
Experiencia	12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.	4	4	4	
Habilidades	13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Capacidades	14. El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Destrezas	15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	

F. Q. J. S.
CNP 2024-1376

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: **Modernización de la Gestión Pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023**

Autor: **Contreras Fabián, Eduardo Zósimo**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.	Hipótesis General Existe relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.	Variable 1: Modernización de la Gestión Pública				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Administración abierta	- Accesibilidad - Transparencia - Receptividad	1 2 3,4	Escala ordinal Escala de Likert:	Alto 17 39
			Presupuesto por resultados	- Flexibilidad a los gestores - Mejorar el rendimiento	5,6,7 8,9	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Medio 40 62 Bajo 63 85
			Control	- Plan adoptado - Medidas correctivas	10,11,12 13		
			Cultura institucional	- Ideas - Tradiciones	14 15;16;17		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Problema Específico 1. ¿Qué relación existe entre la administración abierta y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023?	Objetivo Específico 1. Determinar la relación entre la administración abierta y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.	Hipótesis Específica 1. Existe relación entre la administración abierta y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.					
2. ¿Qué relación existe entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023?	2. Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.	2. Existe relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.					
3. ¿Qué relación	3. Determinar la	3. Existe relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.					

existe entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023?

4. ¿Qué relación existe entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023?

relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.

4. Determinar la relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.

4. Existe relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital, Huancavelica, 2023.

Tareas	- Oportunidad	1	Escala ordinal Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Eficiente 15 35
	- Responsabilidad	2		
	- Calidad	3		
	- Compromiso	4		
	- Capacidad de respuesta	5		
Objetivos	- Individuales	6	Regular 36 56	
	- Organizacionales	7		
Ambiente	- Condiciones de trabajo	8	Ineficiente 57 75	
	- Seguridad	9		
	- Logística	10		
Competencias	- Conocimientos	11		
	- Experiencia	12		
	- Habilidades	13		
	- Capacidades	14		
	- Destrezas	15		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p>	<p>Población: 42 trabajadores</p> <p>Muestra: 42 trabajadores</p> <p>Muestreo: Censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De la V1: Modernización de la Gestión Pública Nro. Ítems: 17 ▪ De la V2: Desempeño laboral Nro. Ítems: 15 	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS V.26 para contrastar las hipótesis. Rho de Spearman</p>

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la variable Modernización de la gestión pública

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	17

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	15

Anexo 8. Prueba de normalidad.

Tabla 8

Prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	N	Sig.
Modernización de la gestión pública	0.435	42	0.000
Administración abierta	0.338	42	0.000
Presupuesto por resultados	0.337	42	0.000
Control	0.307	42	0.000
Cultura institucional	0.369	42	0.000
Desempeño laboral	0.238	42	0.000
Tareas	0.252	42	0.000
Objetivos	0.277	42	0.000
Ambiente	0.214	42	0.000
Competencias	0.310	42	0.000

Interpretación

La tabla 8 muestra cómo se aplicó las pruebas de normalidad de Shapiro Wilk, ya que dependía del número de participantes en la muestra, el mismo que es <50. En lo que respecta a la variable modernización de la gestión pública, cada una de las dimensiones tiene un nivel de importancia diferente: presupuesto por resultados, administración abierta, control y cultura institucional aciertan que los valores son 0,00 menor a 0,05. Por ende, las dimensiones mencionadas no resultan con una distribución normal o no paramétrica, en el sentido que las dimensiones tienen en el resultado el grado de significancia de 0,00

Tabla 9

Las variables se sometieron a una prueba de normalidad.

	Shapiro Wilk ^a		
	Estadístico	N	Sig.
Modernización de la gestión pública	0.435	42	0.000
Desempeño laboral	0.238	42	0.000

Interpretación

Se procede a observar que la tabla 9 incluye la prueba de normalidad. aplicado a ambas variables. Dónde el grado de significancia de la primera variable es de 0,00 y la segunda 0,00. En ambos casos se cumple que p menor a 0,05, de ello se entiende que la distribución es no paramétrica y no tiene una distribución normal.

Anexo 9. Autorización de aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
ANCO
Gestión 2023 - 2026

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Anco, 02 de junio del año 2023

CARTA N° 003- 2023-MDA/ALC/MZP

Sra.
MRA RUTH ANGELICA CHICANA RECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo
Lima

Asunto : Se otorga acceso, permiso y facilidades para desarrollar trabajo de investigación.

Referencia : Carta P. 0395-2023-UCV-EPG-SP

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a la carta de la referencia en la cual presenta al Señor CONTRERAS FABIAN EDUARDO ZOSIMO, identificado con DNI N° 41429583 y código de matrícula N° 7002838197, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la modalidad semipresencial del semestre 2023-1, solicitando se le otorgue el acceso como también pueda obtener información de esta entidad para el desarrollo del trabajo de investigación titulado "MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, HUANCAVELICA, 2023".

Al respecto, considerando su petición hago de su conocimiento que se le brindará el acceso, permiso y las facilidades del caso de ser necesarias, al mencionado estudiante.

Sin otro en particular, es propicia la oportunidad de reiterarle mi especial consideración.

Atentamente,



 Plaza Principal de Anco S/N - Churcampa - Huancavelica

 930573034
 992345016

  /MunicipalidadAnco

Siempre contigo !!!





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023", cuyo autor es CONTRERAS FABIAN EDUARDO ZOSIMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDON VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID: 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 14- 08-2023 22:13:23

Código documento Trilce: TRI - 0648918