



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la
municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Anchelia Guillen, Frank de la Rosa (orcid.org/0009-0001-2824-3181)

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Dr. Wong Silva, Jean Pierre (orcid.org/0000-0002-7247-178X)

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios nuestro señor por guiarme en el camino del conocimiento. A mis padres en agradecimiento a su esfuerzo. A mis hermanos por su apoyo y guiarme profesionalmente.

Agradecimiento

A los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana, por su colaboración.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

A los Doctores de la Universidad César Vallejo, quien con su enseñanza hicieron posible mi formación académica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023", cuyo autor es ANCHELIA GUILLEN FRANK DE LA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 09-08- 2023 14:59:54

Código documento Trilce: TRI - 0623790





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANCHELIA GUILLEN FRANK DE LA ROSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANCHELIA GUILLEN FRANK DE LA ROSA DNI: 44719246 ORCID: 0009-0001-2824-3181	Firmado electrónicamente por: FANCHELIA el 13-08- 2023 11:09:19

Código documento Trilce: INV - 1282485



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.	20
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de recolección de datos.	26
Tabla 2 Validación por juicio de expertos: Primera variable Gestión Pública.	27
Tabla 3 Validación por juicio de expertos: Desempeño Laboral del servidor público.	27
Tabla 4 Datos y juicio de los Expertos.	28
Tabla 5 Escala de Medición del Alfa de Cronbach.	28
Tabla 6 Tabla de Estadísticos de fiabilidad Global.	29
Tabla 7 Tabla de Cronbach de Gestión Pública.	29
Tabla 8 Tabla del Desempeño laboral del servidor público.	29
Tabla 9 Distribución de frecuencias de Gestión Pública.	32
Tabla 10 Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión Pública.	33
Tabla 11 Distribución de frecuencias de Desempeño Laboral del servidor público.	34
Tabla 12 Distribución de frecuencias de las dimensiones de Desempeño laboral del servidor público.	36
Tabla 13 Gestión pública y Desempeño laboral del servidor público.	38
Tabla 14 Nivel de correlación de Rho de Spearman.	38
Tabla 15 Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y el desempeño laboral del servidor público.	39
Tabla 16 Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y la satisfacción del trabajo.	40
Tabla 17 Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y trabajo en equipo.	41
Tabla 18 Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y metas y logros.	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Dimensiones agrupadas por variables.....	14
Figura 2 La correlación de la muestra.	22
Figura 3 Niveles de la variable Gestión Pública.....	32
Figura 4 Niveles de las dimensiones de Gestión Pública	33
Figura 5 Niveles de la variable Desempeño laboral del servidor público.	35
Figura 6 Niveles de las dimensiones del Desempeño laboral del servidor público.	36

RESUMEN

La investigación tuvo como principal objetivo en determinar la relación de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, en cuanto al diseño fue no experimental, con un corte transversal, por otro lado, el enfoque fue cuantitativo y el nivel fue correlacional, se realizó la técnica de la encuesta, se empleó el instrumento mediante el cuestionario que fueron de 42 preguntas, la escala fue de tipo Likert, la población fue de 189 servidores públicos, pero la muestra fue de 127 servidores públicos. La validación de los instrumentos fue a través del juicio de expertos, se cuenta con una confiabilidad que fue medida con el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo como valor de 0.939 de manera general el cual tiene un nivel elevado de fiabilidad, es aplicable. Así mismo se tiene una correlación significativa en el <0.001 , que es menor al <0.005 y Rho de Spearman de 0.540, se concluyó que la gestión pública tiene una relación positiva con el desempeño laboral del servidor público, es decir que al mejorar la gestión pública mejoraría el desempeño laboral del servidor público.

Palabras clave: Gestión pública, desempeño laboral, municipalidad provincial de Huarochirí - Matucana.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between public management and the job performance of the public servant in the Municipality of the Province of Huarochirí - Matucana, 2023. The methodology that was produced was of an applied type, in terms of design it was not experimental, with a cross section, on the other hand, the approach was quantitative and the level was correlational, the survey technique was carried out, the instrument was used through the questionnaire that consisted of 42 questions, the scale was Likert type, the population was 189 public servants, but the sample was 127 public servants. The validation of the instruments was through the judgment of experts, there is a reliability that was measured with the Cronbach's Alpha coefficient, which was obtained as a value of 0.939 in a general way, which has a high level of reliability, it is applicable. Likewise, there is a significant connection in <0.001 , which is less than <0.005 and Spearman's Rho of 0.540, it was concluded that public management has a positive relationship with the job performance of public servants, that is, by improving management public service would improve the job performance of public servants.

Keywords: Public management, Job performance, provincial municipality of Huarochirí - Matucana.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública contribuye de un modo demostrativo, con el cual un mejor desempeño genera una mejor fortaleza en las instituciones del Estado, para ello se utiliza una metodología y modelos de gestión para que la administración sea eficiente y se enfoque en lo principal que es gestión pública, por otro lado en cuanto al desempeño laboral de los servidores públicos o trabajadores públicos que integran en cada una de las instituciones, la finalidad de los trabajadores públicos es poder brindar un mejor servicio a la ciudadanía, la capacitación de los trabajadores públicos es muy importante para que puedan desempeñarse eficientemente. Según León (2016) mencionó que la gestión pública ha desempeñado un papel primordial, obteniendo nuevas herramientas que permiten consolidar una construcción del Estado fundamentada en los principios de gobernabilidad y gobernanza.

A nivel Latinoamericano, según el estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2018) donde mencionaron según el resultado de la investigación que la gestión pública normalmente se enfoca en cada institución es la calidad, en que sea una administración eficaz y eficiente de cada uno de los recursos principales que el Estado o institución lo realice, es decir que la finalidad esta en apoyar y brindar una mejor satisfacción a cada una de estas necesidades de una población de manera eficiente y poder mejorar el progreso de cada país. Según el ministro de Economía de Brasil Guedes (2019) mencionó que abrirá la puerta para la destitución de funcionarios por el mal desempeño, esa medida es una reforma administrativa para mejorar el servicio de las entidades estatales. Esta nueva medida se añade a los cambios que se implementarán para poder realizar el proceso de evaluación de los trabajadores públicos. Mencionó también que este proyecto de ley no solo pretende castigar a aquellos que tienen un mal desempeño, sino que la finalidad es para poder mejorar la calidad y generar un buen servicio a cada una de las entidades públicas. Por otra parte, en Colombia según Rodríguez (2013) mencionó que en el nuevo sistema de evaluación se estaría mejorando el desempeño laboral, de una manera muy eficiente en la institución pública, es un caso donde mayormente es la

formalización, pero ello genera una baja institucionalización, es decir que el desempeño de una institución pública, depende mucho del desempeño de los trabajadores públicos que integran dicha institución. Por ello es que no pueden separarse uno del otro, porque ello hace especial el desempeño de los trabajadores.

A nivel nacional, Alvarado (2014) mencionó que la gestión pública contempla una variedad de principios, pensamientos, tecnologías que van empleando con instrumentos para poder medir y que sostienen, guían e orientan y que ubican en la práctica algunas medidas para poder controlar el gobierno, utilizando un procedimiento o ciclo metódico y así de manera secuencial para el abastecimiento de los servicios públicos que contribuyan a la generación con la finalidad que sea congruencias con ello para mejorar el país, es decir que dentro de sus regiones de manera sistémica y articulada, uno de los principales principios es el servicio al ciudadano. Por otro lado, el Estado ha implementado algunas medidas con el fin de poder incrementar el rendimiento y mejorar el Desempeño laboral la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2008) el 21 de Junio, comunicado por Diario oficial El Peruano se publicó el Decreto Legislativo N°1023, donde mencionaron que el marco de la reforma del Estado, es donde adopta estas nuevas medidas para reformar la nueva estructura y proceso de funcionamiento y del servicio civil, con el fin de optimizar el desempeño, la calidad y oportunidad de los actuales trabajadores públicos, el poder cumplir con cada uno de los plazos y los trámites administrativos, dar el mayor esfuerzo y evaluar su máximo rendimiento de todos los trabajadores, incorporando el mérito personal como la fuente de los derechos. Por ello, en la siguiente investigación está enfocado en analizar la relación de la primera variable gestión pública y la segunda variable desempeño laboral del servidor público.

Por lo expuesto el presente trabajo está basado en la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Originándose la siguiente pregunta ¿En qué medida se relaciona la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023?

Asimismo, los problemas específicos ¿En qué medida se relaciona la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023? ¿En qué medida se relaciona la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023? ¿En qué medida se relaciona la gestión pública y las metas y logros en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023?

Teniendo como justificación teórica, en el tema de trabajo de investigación representa las principales bases teóricas que los especialistas analizaron sobre cada variable por ello la primera variable gestión pública, es decir que es muy significativo para entender un conjunto de procesos y herramientas de lo cual la forma eficiente, por otro lado, el desempeño laboral del servidor público, es muy importante para comprender la satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, metas y logros. Por ende, la justificación teórica, tiene e incluye información teórica que permite comprender la gestión pública y a la vez también incluye información científica actualizada de la primera variable que es sobre la gestión pública, con los principales enfoques y algunas características para el desempeño laboral.

Teniendo como justificación práctica, es decir la investigación mantiene como propósito saber la relación de las variables, es decir entre las variables la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023, los resultados que se obtuvieron en la investigación ello va a permitir que la municipalidad tome disposiciones, pueda gestionar de manera eficiente las técnicas y de esa forma mejorar el desempeño laboral de los trabajadores públicos.

Justificación metodológica, sobre ello se efectuó encuestas como lo más importante y ver el instrumento para recopilar información, en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, dichos instrumentos elaborados servirán a otros investigadores y puedan ser utilizada en otras investigaciones.

Justificación social, la presente investigación está dirigida a recaudar información sobre la gestión pública y el cómo se desempeñan los trabajadores laboralmente en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí – Matucana. La importancia de conocer dicha relación de variables, para poder brindar una mejor atención a los usuarios. Con ello lo que se busca es poder beneficiar a los ciudadanos de la provincia de Huarochirí.

Se considera como objetivo general: Determinar la relación de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Determinar la relación entre la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Determinar la relación entre la gestión pública y las metas y logros en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.

Como hipótesis general: Existe relación entre de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Como hipótesis específicas: Existe relación entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Existe relación entre la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Existe relación entre la gestión pública y las metas y logros en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Al iniciar la investigación, se presentará los trabajos previos, el cual se sustenta mi investigación

Los antecedentes internacionales según Machín et al. (2019) mencionaron en su artículo, sostuvieron que la gestión pública en un ámbito local, es la Administración Pública que posee como mayor anhelo mejorar más eficaz y eficiente en las consultas que brindan al Estado. Tiene como objetivo realizar una variedad de acciones, que ello puede ser tanto administrativo como la minimizar los trámites, el poder utilizar tecnologías con el fin de mejorar el proceso de la administración pública, fortalecer la capacidad de funcionarios para la toma de decisiones teniendo como finalidad para que puedan desarrollar sus funciones. Los análisis que consiguen los gobiernos en las instituciones con afectación en el proceso local, el plan de las nuevas exigencias que enfrenta el país genera en mejorar el desarrollo de sus métodos de gestión pública y el constante cambio de metas y reformulación de los objetivos de trabajo, lo cual establecen algunas herramientas que deben tener en cuenta para poder proponer las normas generales para guiar la gestión pública de las instituciones. También mencionaron que, para las municipalidades locales, iniciar esta filosofía y requerimientos, han de cambiar su orientación de gestión pública en función de acoger conductas innovadoras y seguras que sobrelleven el beneficio de los términos cuantitativos y cualitativos que van hacer necesarios para mejorar la inclusión al medio existente. Concluyeron que, para fortificar el conocimiento que brinde la calidad de mejorar el servicio, como maximizar la validez en realizar e institucionalizar unidades de seguimiento y realizar los resultados en como impacta en una gestión, para asumir que papel de idea, de iniciativa independiente, permitirá desarrollar un mejor nivel de seguridad al tomar las decisiones y en los resultados que desean alcanzar, beneficiando a la población.

Tapia et al. (2022) en su artículo, sostuvieron que en el tiempo actual contar con una entidad pública clara y esté ordenada, ello estaría relacionado con una política pública referente a la modernización de un Estado, indicaron que la gestión

pública requiere de gestores que tengan energía de realizar un proceso de control interno que permita la eficiencia y la eficacia brinda un mejor rendimiento en las instituciones del Estado, su objetivo es asimilar la simplificación de actuaciones y alternativas administrativas en la gestión pública a través del control interno. La metodología utilizada fue la revisión descriptiva, se inició una indagación a través de la base de informaciones conocida como Scopus, por ese modo obtuvieron como datos primordiales que fueron de 24 registros, que es enci un número no muy significativo para el artículo que abordaron, así mismo mencionaron que el mayor número fueron en las investigaciones se han realizado en los países que no están definidos, luego los países de mayor número fue Portugal, Reino Unido y Estados Unidos, concluyeron que se han analizado las teorías donde se enfocan a los paradigmas como es el control interno en una institución y la gestión pública.

Por otro lado, Pérez y Barbarán (2021) en su artículo sostuvieron que en la gestión pública y el control de una institución pública, lo definen como una gestión en la cual se pueden investigar y medir el alcance respecto a las acciones y métodos que se realizan al interior de una entidad pública, por ello su objetivo es que se pueda desarrollar y mejorar la gestión pública, esto a que contribuye a la obtención de cada uno de los objetivos y poder realizar las metas establecidas que beneficien en favor de la población. Por ello en la investigación mostró ser un enfoque cualitativo, y tiene como tipo básico de diseño estudio armónica, está recopilado por 9 artículos científicos que formaron los fundamentos de este artículo con un soporte bibliográfico, se indagaron en las principales fuentes que son las bases de datos de los mejores artículos científicos como Scielo, Redalyc y Dialnet, donde se utilizaron algunas palabras claves como control administrativo, gestión pública entre otros, en el cual se encontró en primera solicitud 21 artículos científicos en los cuales 10 fueron estaban con los juicios necesarios, la conclusión fue un insuficiente control en la administración de las instituciones, lo cual ocasionó que la gestión de las entidades sean incorrectas, y los fines colectivos no estaban cumpliendo con los plazos proyectados al iniciar el año, admitiendo concluir de este modo el control administrativo, optimiza de modo significativo a la institución pública.

Quezada et al. (2020) al realizar el estudio de su investigación, sostuvieron que como el principal objetivo general analizar cómo el desempeño laboral se desarrolla en el Municipio de Girón donde se inicia a partir de la coordinación del Trabajo en Equipo y Comunicación, para el cual tomaron como muestra 78 trabajadores públicos que laboraron en el Gobierno Municipal de Girón. Obtuvieron como resultado el 93,6% donde los servidores públicos mencionaron que se debe mejorar cada uno de los equipos de trabajo en la municipalidad. Mencionaron que si se implementa nuevos o diferentes grupos de trabajo dentro de la institución, eso ayudaría a que los trabajadores públicos están más implicados y puedan desempeñarse mejor así poder mejorar las técnicas y lograr los objetivos establecidos por la municipalidad, ello conlleva a una eficiente y mayor productividad a lo que se lograría de manera individual. Concluyeron que para trabajar en grupo o equipo ello ayudaría a vislumbrar las limitaciones, contenidos y razones de los miembros del grupo o equipo en otros contextos que se presenten en el día a día, ya que el trabajo en equipo mejorarán sus habilidades y destrezas.

Asimismo; López (2018) en su investigación, sostuvo como objetivo principal identificar los aspectos de la evaluación para poder medir desempeño laboral como instrumento de la gestión que garantizan la duración y progreso de los empleados públicos, establecido en el principio del mérito. Obteniendo como resultado que el desempeño laboral es asumido como una herramienta ya que permite la gestión del servicio público, teniendo como propósito favorecer al perfeccionamiento de la gestión pública. Concluyendo que la organización estatal adopte este tipo de métodos como es el estudio del argumento, para que con ello puedan conocer su impacto real en la evaluación de méritos.

Sánchez (2019) mencionó en su investigación y sostiene que el objetivo principal describir el progreso del concepto de la gestión pública de Argentina. Obteniendo como resultado la Administración Pública, se encuentra gran desconocimiento de las misiones y cargos dentro y fuera de la instituciones; así como también no se puede definir una línea clara en los fraccionamientos de las informaciones requeridas y en los productos entregados. Concluye en que el enfoque del Estado no está nivelado, de tal manera que las instituciones no

discuten en el mismo idioma con respecto a la relación entre ellos. Esto es un gran límite para afrontar, y poder hablar de gestión pública.

Pinochet (2017) en su investigación sostiene que el objetivo principal es analizar cómo es la circunstancia del presente y las particularidades principales de la participación en los que los ciudadanos en la gestión pública local de la comuna de Pudahuel, es decir el estudio del estado de la contribución ciudadana en ella, con el propósito de verificar su conciliación al contexto completa de las incomparables municipalidades del país. Antecedidos por la determinación de la municipalidad y del Municipio de Pudahuel, los efectos se examinan y presentan empleando un método que tiene por nombre “Grounded Theory” o “Teoría Basada en Datos”, por ello a través de otras categorías, se irá proporcionando a estar al tanto de la situación real de la municipalidad. Finalmente, se diseñan reflexiones y expresiones para que se pueda lograr favorecer y fortalecer a la decisión de la participación de cada uno de ellos que representa a la mayoría de la población es decir en la gestión pública en una localidad.

Los antecedentes nacionales que se presentarán a continuación sustentan la presente investigación son:

Gamboa (2018) en su investigación, sostuvo como objetivo general examinar, impulsar, proponer y visualizar el contexto de cómo la gestión pública se ve reflejada en la administración local de la población en donde se llevó la investigación fue en el distrito de Ate y poder examinar cómo es el valor de comprensión y que tanto saben o conocen sobre la población con el dinamismo en el área del turismo que se refleja en su potestad. Por ello, la única intención que se impulsa, es que se pueda dar inicio la gestión pública en la institución en este caso es la municipalidad del turismo, de tal manera que su atención abarca en los tres principales niveles del gobierno que son (nacional, regional y local). Es decir que esto ayuda a que siga la implantación para mejorar esta calidad de vida dentro de una agrupación que puede ser de forma directa o indirectamente. Con ello comprobar las dimensiones de cada variable y poder ver la confianza de examinar a las funciones concretas y cuál es la que influye y representa en la gestión pública

en un ámbito local sería la municipal en el área del turismo y poder examinar la manera de optimizar, para poder mejorar el bienestar en el área de turismo de la entidad, como la población, etc. Se concluye que del trabajo investigado que si existe relación relevante en el desarrollo de las comunidades o la población local y se ve reflejado en su dimensión que es la Actividad Laboral de la Gestión Pública en la Municipal del área Turismo lo cual se verifica que es positivo alto, lo cual se declara lo favorable que es el trabajo y ello genera un desarrollo en la institución local.

Valdez (2018) en su investigación sostuvo como objetivo el determinar cómo se relaciona su primera variable que es modernización de la gestión pública y su segunda variable que es el desempeño laboral. Con este enfoque de concepto se ha desarrollado para que la investigación que tiene como tipo no experimental, como también en su desarrollo de la modalidad correlacional, en cuanto al estudio sobre su diseño es correlacional transversal, porque lo desarrolló durante un determinado tiempo. Por otro lado, sobre la población los estudios realizados fueron los gerentes, subgerentes y los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, que están comprendidos en un determinado régimen laboral del D.L. N° 276 y D.L. 1057, es decir que la población estudiada fueron un total de 616, por tanto, su muestra fue a 83 trabajadores. La técnica principal el cual utilizó fue a través de la encuesta y también para los instrumentos, el cuestionario con el que se utilizó para cada una de las variables, es decir que cada pregunta realizada en el cuestionario fue validada por expertos y también mencionó sobre su confiabilidad, el cual lo determinó utilizando el método del coeficiente Alfa de Cronbach. También mencionó sobre los resultados de la tesis y mencionó sobre el estudio inferencial donde indica que el coeficiente estudiado mediante el método rho de Spearman donde se determinó que el resultado hallado es $r_s = 0,591$ el cual tiene una significación mediante el estudio bilateral de $p = 0,000$, por ello al realizar el estudio llega a ser menor que lo que el promedio de error estimado el cual es 0,01 es decir que se acepta su Hipótesis donde determino que su investigación y por ende se rechaza el otro resultado, en este caso sería como una Hipótesis nula, con ello concluye que su primera y segunda variable “la modernización de la gestión pública

y el desempeño laboral, es decir que ambas variables se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

Llanos (2021) en su investigación sostuvo como el objetivo principal o general el poder determinar la relación de su primera variable y su segunda variable es decir si existe, entre la capacitación del trabajador público y el desempeño laboral que la investigación realizó en el proyecto especial que tiene como nombre CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020. Trabajo con una población de 106 servidores públicos, y tuvo como muestra 84 servidores públicos, teniendo como resultados que el 45% de los trabajadores de la institución pública del proyecto especial CHAVIMOCHIC aprecian que los que conformación no es la adecuada, mientras que el 37% mencionaron que dicha evaluación o capacitación que realizan al personal es regular y solo el 18% de los trabajadores de la institución pública del proyecto que tiene como nombre CHAVIMOCHIC aprecian que la siguiente capacitación si es la adecuada, en el año 2020. El cual concluye lo siguiente que, si coexiste relación significativamente alta entre la capacitación del trabajador público y el cómo se desempeña laboralmente que la investigación realizó en el proyecto especial que tiene como nombre CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, también coexiste relación significativamente alta entre, control, comprobación, planificación y ejecución con la formación del servidor público y el desempeño laboral que la investigación realizó en el proyecto especial que tiene como nombre CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Olivos (2022) en su investigación sostuvo como objetivo determinar la relación que existe entre su primera variable y su segunda variable que es la gestión pública y la satisfacción laboral en los servidores administrativos de una UGEL de Lima, 2022. En la investigación realizada fue tipo básica, en cuanto al enfoque fue determinado como cuantitativo, por otro lado, su diseño corresponde al no experimental, también es considerado como correlacional y con un corte transversal, el método utilizado fue descriptiva, en cuanto a la muestra fueron un total de 75 trabajadores administrativos. Por otra parte, se utilizó como instrumento la técnica mediante encuesta para poder evaluar sus 2 variables que utilizó en el estudio: la primera es gestión pública que fueron realizados a través de encuesta

teniendo un cuestionario el cual contaba con 21 preguntas, la satisfacción laboral contaba con un total de 21 preguntas. Los resultados de la encuesta realizada fueron sobre la primera variable gestión pública del total un 7% mencionaron cada uno trabajadores administrativos la consideraron en su respuesta como un resultado ineficiente, por otro lado, un 70% mencionaron mediante la encuesta que la variable tiene un resultado regular y para otros un 23 % mencionaron a través de la encuesta que el resultado de la gestión pública se desempeña eficiente. En cuanto a su segunda variable satisfacción laboral, respondieron en la encuesta realizada que el 82% de los trabajadores consideraron como un nivel eficiente, para otros el 11% consideraron regular y para otros un 7% consideraron que es ineficiente. Según el estudio realizado se concluye que existe un buen nivel de correlación que es positiva moderada el cual también una significancia entre su primera variable gestión pública y su segunda variable satisfacción laboral, con el método utilizado de $Rho=0,521$ y un $p\text{-valor}=0,000$.

Huaman (2021) en su investigación sostuvo como objetivo principal o general fue en determinar los elementos que motivan e influyen en cada uno de los trabajadores como es su segunda variable desempeño laboral en la institución pública, la investigación se desarrollo en la municipalidad Provincial de Tambopata. La población estudiada fue 245 trabajadores de la institución pública y utilizando una muestra es de 150 trabajadores de la entidad donde se realizo el trabajo de investigación pública entre hombres y mujeres. Teniendo como resultado que los trabajadores de la entidad pública; revela que a mayor sean los Factores que motiven se incrementa el desempeño laboral. Concluyendo que estos elementos motivan e influyen positivamente en cada uno de los trabajadores, es decir como es en su desempeño laboral, el como realiza su trabajo en la institución públicos de dicha institución; ya que se evidencio en la revisión y análisis de las gráficas, se revalidó que los elementos motivacionales obtienen mayor notabilidad en cada uno de los siguientes indicadores que demuestran el desempeño laboral (satisfacción laboral, el compromiso, competencia y laboral), y los servidores públicos se sientes más identificados y registrados con la municipalidad.

Lluncor (2021) en su investigación sostuvo como el objetivo principal plantear un método de competencias enfocado en las labores para mejorar cada uno de sus características del desempeño laboral del trabajador público la investigación se realizó en esta institución pública que es el Gobierno Regional de Lambayeque, aplicando a una muestra de 96 trabajadores de la institución pública nombrados y contratados de dicha institución pública. En los resultados los servidores públicos anunciaron a nivel general y por extensiones puntajes más elevados que las otras evaluaciones, el coeficiente de confianza general fue de 0,986. Con el cual se concluye que para dicha investigación el desempeño laboral en el total de trabajadores de la institución pública es de un 54.2% buenos, y aplica el método de competencias laborales para que puedan mejorar el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores de la institución pública en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Cerna (2020) mencionó que en su investigación sostuvo como el objetivo general comprobar el nivel de desempeño laboral del servidor público el trabajo de investigación se realizó en el Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo, donde el estudio realizado tiene como su muestra estudiada de 94 trabajadores públicos nombrados. Como resultado de la investigación se comprobaron que existen ciertas ausencias en el desempeño laboral el cual frena y retrasan el desempeño de la visión y misión en el CGT de Chiclayo. Y como conclusión de la investigación, a través del ofrecimiento de mejora del desempeño laboral del trabajador de la institución pública, con ello se puede mejorar en lograr mejor nivel de cada uno de estos desempeños laborales, por ello el de constituir una mejor relación entre la institución y los servidores públicos.

Siguiendo con la mención de trabajo de investigación ahora se detallarán las teorías que respaldan al trabajo de investigación y los conceptos de cada variable de estudio, iniciando por la primera variable gestión pública.

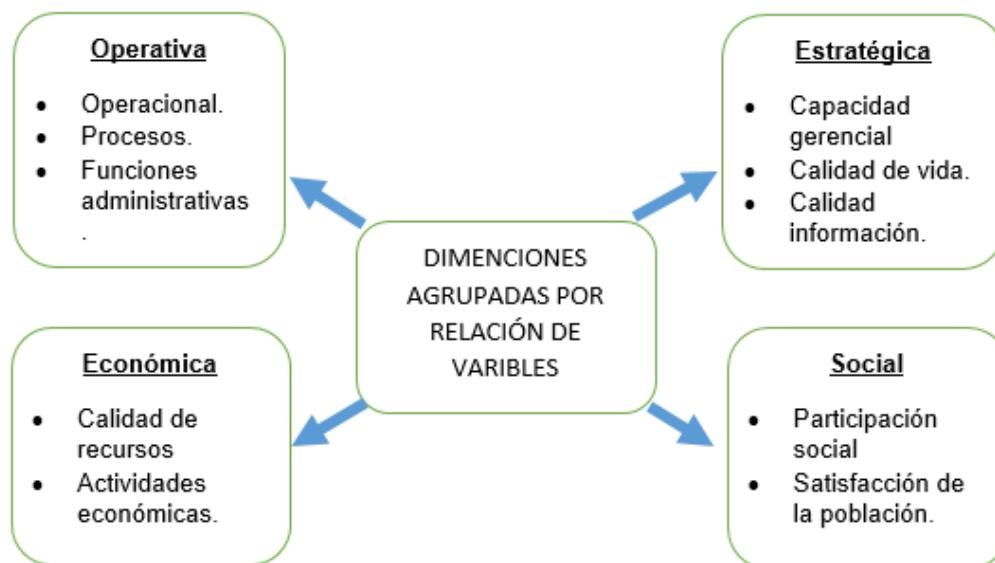
Según Hughes (2003) mencionó que fue Max Weber el primero en mencionar que los gobiernos deberían organizarse de acuerdo con los principios jerárquicos y burocráticos, es decir en un análisis clásico de la burocracia, que

fueron adaptados por empresas y otras instituciones, también se adaptó en el sector público, siendo uno de los fundadores de la administración pública. Luego Frederick Taylor fue el segundo donde se basó en la forma óptima de trabajar y los procedimientos se establecieron en manuales, es decir la mejor manera de operar una organización, fue el padre de la administración científica. Concluyendo que un nuevo modelo de gestión pública ha suplantado efectivamente el modelo que es tradicional, es decir que la administración pública, y por otro lado el sector público cada vez se va incrementado en la eficiencia y en un futuro será inevitablemente gerencial, tanto en la teoría como en la práctica. Por otra parte, según Aguilar (2015) mencionó que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que el estudio realizado de la gestión pública está conformado por los espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.

Alarcón et al, (2020) mencionaron que la finalidad de la publicación de su artículo es elaborar una forma para el esclarecimiento y valoración de las principales dimensiones iniciando en las características que respondan a la gestión pública en las instituciones públicas y los gobiernos locales; también es apoyado en indicadores que contribuyen a la información para la apreciación de su estado, proponen las siguientes dimensiones.

Figura 1

Dimensiones agrupadas por variables.



Fuente: Alarcón et al. (2020) Adaptado Dimensiones agrupadas por variables. Adaptado por fines de estudio.

Luego de haber determinado varios conceptos que es la primera variable de estudio Gestión pública. Se cuenta con las siguientes dimensiones. Como primera dimensión tenemos a la operativa, Warner (2017) mencionó que la dimensión operativa se genera a través del fortalecimiento de acciones administrativas en el desempeño de sus funciones al efectuar sistemas de gestión, donde se realice la orientación y la documentación de determinados procesos en una determinada organización normados o no, y la estrategia con la realización práctica de ejercicios para el alcance de los objetivos fijados, el preámbulo de innovaciones en las metodologías y procedimientos para la mejora de cada variable de la eficiencia y eficacia de la gestión pública.

Como segunda dimensión tenemos la estratégica, según Tamayo y Fernández, (2017) mencionaron que la dimensión estratégica comprende el alcance de una meta que fueron los objetivos y el lograr las metas importantes que son la base sobre la comprensión de las principales necesidades de la sociedad para la toma de una buena decisión, la enunciación de políticas públicas territoriales

y por otro lado Gutiérrez (2017) mencionó que asumir procesos de alternativa social a distintos plazos de tiempo.

Como tercera dimensión tenemos económica, según Tamayo y Fernández (2017) mencionaron que es reconocida habitualmente en los textos de literatura experta, indica que es la capacidad para poder manejar y administrar cada uno de los recursos los recursos con eficacia que tiene como finalidad en cómo muestra los resultados, como es el valor público, cual es la satisfacción del trabajo o de las necesidades y como es el desarrollo económico y social. Recopila información de las gestiones económicas, se relaciona con los ingresos económicos que generan al producir los potenciales endógenos y ello genera el presupuesto de dicha institución, en la integración de generar los factores productivos y de servicios, y el manejo de recursos de la institución pública. Según Lane (2000) mencionó que la distinción entre el sector público es decir las instituciones públicas y el sector privado es muy relevante tanto desde el punto político como económico, es decir que en el sector público tiene la finalidad de combatir las necesidades y por ende el poder administrar los recursos del sector público.

Como cuarta dimensión tenemos social, según Hughes (2003) mencionó que fue Max Weber quien es considerado el padre de la teoría social moderna y que también formulo la teoría de la burocracia, enfocado en su idea de un servicio público profesional distinto, reclutado y designado por mérito, políticamente neutral, que permanecería en el cargo durante los cambios de gobierno. Por otra parte, según Gutiérrez (2017) mencionó que en la dimensión social se abordan los efectos producidos por el brindar un servicio y producto que es ofertado y los cambios que contribuyen al desarrollo de la población. Con ello resalta que las instituciones públicas existen para poder brindar un mejor servicio y poder satisfacer las principales necesidades de la población como el centro de su gestión pública.

Ahora, se mencionará y explicará las teorías y conceptos de la segunda variable de investigación que es el desempeño laboral del servidor público. La segunda variable, la investigación se realiza con los enfoques conceptuales, que son los siguientes Según Chiavenato (2011) mencionó que el desempeño en un

área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes, también mencionó que, el esfuerzo individual que cada trabajador realiza depende de cada una de sus habilidades y como también de las capacidades que muestra cada persona y de cómo se desempeña de acuerdo a sus funciones. También, mencionó que para poder evaluar a las personas que laboran o trabajan en una determinada institución se aplican varias operaciones que se conocen por distintos nombres, de las cuales mencionó el poder evaluar a las personas, evaluación por méritos, también la evaluación de los empleados, los reportes de informes de avance, el medir la eficiencia mediante la evaluación en las funciones, etcétera. Por otro lado, Cuesta (2018) también indican que para poder medir el desempeño laboral es evaluar su capacidad, y al comprender los resultados del desempeño tanto individual, grupal y organizacional. Mientras que Chiang y San Martín (2015) mencionaron que la evaluación del desempeño está enfocada en el empleado individual, también mencionaron que en la administración pública el trabajo y el rendimiento son muy necesarios porque motiva a la retribución y que los funcionarios puedan ser más eficientes.

Las dimensiones seleccionadas para poder medir el desempeño laboral, es una propuesta por el cual Chiavenato (2017) mencionó que algunas entidades públicas para que puedan lograr poder brindar una correcta atención a cada uno de los ciudadanos se necesitan que se tomen algunos componentes que sean afines y que cada uno influye a los demás de una manera directa en el desempeño de cada uno de los trabajadores de una institución pública, considerando las siguientes dimensiones: Autoestima, satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, Metas y logros.

Por ello, tras haber determinado el concepto de la segunda variable el desempeño laboral del servidor público. Se cuenta con las siguientes dimensiones. Como primera dimensión tenemos Satisfacción del trabajo. Es el paso a cómo se siente el trabajador público en su área o cómo se desempeña laboralmente en el área. Según Chiavenato (2011), mencionó que es el conjunto de ciertas emociones

donde se ven beneficiosas en el cual cada uno de los trabajadores logran percibir en su centro laboral en este caso sería la municipalidad, las cuales estas emociones se ven expresadas en establecidas de las cualidades laborales. Por otra parte, según Cerna (2020), donde mencionó que la satisfacción del trabajo es una de las impresiones tanto de malestar como de goce, los cuales prorrogan en las ideas, propósitos e interacciones de las conductas, lo cual los administrativos pueden anunciar los efectos que tales actividades puede suceder en su conducta futura. Según Chiang y San Martín (2015) mencionaron en su trabajo de investigación que la satisfacción laboral normalmente y generalmente un concepto global con el que se refiere a cómo cada persona tiene sus actitudes hacia los demás aspectos de su trabajo, hablar de actitudes es hablar de satisfacción laboral. Por ello podemos decir que es la satisfacción del trabajo se puede ver reflejado en la puntualidad, en el conocimiento con los demás como llegar el poder compartir, opinar y dar sugerencias para corregir errores, el interés propio del trabajador por mejorar el rendimiento laboral, y el propio interés de mejorar hacia un trabajo más efectivo y eficaz. Por otra parte, según Salazar (2019) mencionó que la satisfacción en el trabajo se desarrolla de una manera como un tema de gran interés, donde se aprecia tanto para la psicología del trabajo y también para las instituciones públicas. Por otro lado, en las organizaciones o instituciones públicas, es decir este concepto se desarrolla como una variable que interviene sobre el desempeño entre los trabajadores y la organización, sobre esta interacción es que resulta eficiente prestar atención sobre ambos intereses. Según Renuka (2019) mencionó que, en la gran mayoría de las instituciones u organizaciones, los gerentes y profesionales de recursos humanos están preocupados por el impacto de compromiso organizacional y satisfacción laboral, sin embargo, muchas instituciones tienen muy poca comprensión de cómo el compromiso organizacional y la satisfacción laboral afectan la rotación de los empleados, productividad y desempeño organizacional. Por lo tanto, es necesario comprender las causas, los síntomas y efectos de los mismos.

Como segunda dimensión tenemos al trabajo en equipo, según Iturralde (2011) mencionó que el trabajo en equipo se realiza cuando se organizan un grupo de personas de una forma momentánea para poder lograr un objetivo en bien de

todos. Por otro lado, según Picon (2021) mencionó que el trabajo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficientemente en grupo y equipos de trabajos para lograr los objetivos dentro de una organización. Por ello en una institución pública, tiene que haber coordinación entre compañeros de trabajo, un buen nivel de comunicación y nivel de conocimiento. Según Ayoví (2018) mencionó que a medida que el trabajo en equipo existe mucha comunica, ello posibilita y genera una comunicación más fluida en el intercambio de criterios, es decir que facilita al momento de la toma de decisiones y genera también al desarrollo de acciones donde sean concretas; la comunicación debe tener ciertas características donde sea clara y también tiene que ser espontánea, para que ello procure solo guardar los secretos profesionales que llegan hacer indispensables; es decir que en las comunicaciones debe evitar que sean a medias, por otro lado el lenguaje verbal fluido, entendible y debe ser preciso, y sobre el lenguaje extra verbal tiene que hacerlo evidente según sea el momento adecuado, por otra parte la comunicación adecuada se deriva de un óptimo, desarrollo de la retroalimentación donde ello facilita para el análisis y tratamiento de situaciones que se presenten en el día a día. Según Sanborn (2004) mencionó que el trabajo en equipo funciona porque permite que los empleados tomen su trabajo más en serio, es decir que los trabajadores se motivan y sienten una sensación favorable sobre el control de sus vidas, fomenta el compromiso al involucrarlos en el proceso de cada uno de los trabajadores en la toma de decisiones y como en última instancia, el trabajo en equipo mejora los resultados finales de las organizaciones donde trabajan.

Como tercera dimensión tenemos metas y logros, según Cerna (2020) mencionó que la metas y logros es establecer un plan de las mejores condiciones de trabajo, en base a los objetivos de la organización. Es por ello que para poder medirlo se aplicaría los indicadores como qué cantidad de trabajo tienen o qué calidad de trabajo y saber enfocarse al resultado y por último sería el manual en los diferentes espacios de la institución.

La epistemología según Thomas (2021) mencionó que los temas epistemológicos típicos en la investigación científica son la definición del conocimiento, las fuentes y los criterios para afirmaciones de conocimiento, los

tipos de conocimiento posibles, la validez del conocimiento afirmaciones y la relación entre las afirmaciones de conocimiento y los objetos de conocimiento. Hughes (2003) mencionó en su libro que los problemas económicos de 1980 hicieron que los gobiernos cambien el modelo tradicional burocrático, porque un modelo de desempeño burocrático públicos generaba molestias diarias en restricciones, engorrosos tramites burocráticos, los funcionarios desagradables, el mal servicio y las practicas corruptas. Todos estos problemas originaron que sugiera la nueva gestión pública, basado en resultados y así dejar atrás el modelo tradicional burocratico. Es decir, en la gestión pública se empleará nuevas técnicas como capacitaciones, evaluaciones para poder medir su desempeño, para que los servidores públicos puedan desempeñarse de manera eficiente.

El constructo de la primera variable gestión pública y de la segunda variable el desempeño laboral se basa en una serie de principios y prácticas para poder medir la segunda variable el desempeño laboral, por ello se detalla lo siguiente (a) Satisfacción en el trabajo, ello implica en maximizar la satisfacción de los servidores públicos puedan desempeñarse mejor en su área de trabajo, por otra parte, dar incentivos, premios, reconocimiento, entre otros, la flexibilidad de darles libertad de opinar, de proponer nuevas ideas. (b) Trabajo en equipo para que puedan maximizar su desempeño en el trabajo en equipo es necesario y puedan interactuar y participar activamente, tener en claro los objetivos del trabajo en equipo, es decir que cada servidor público representa un papel y una función que va a desempeñar en el trabajo en equipo, es decir los roles y funciones de cada uno de los trabajadores públicos detallando los objetivos. (c) Metas y logros se trata de maximizar las metas y logros, por ello en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana se tendría que realizar a través de metas estratégicas, tácticas y operacionales, es decir las metas estratégicas son establecidas por los gerentes, también pueden ser a largo plazo las metas. En cuanto a las metas tácticas son realizadas por los subgerentes y por ultimo las metas operacionales, son realizadas por los trabajadores de bajo nivel jerárquico. Por ello la Epistemología y el constructo de la gestión pública y el desempeño laboral, su base principal es de maximizar el desempeño laboral del servidor público de la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Hernández et al. (2014) mencionaron sobre que es el tipo de investigación descriptiva, es detallar qué características o cualidades presentan las personas que están conformados dentro de la población que se estudiará. En este caso, fue descriptiva porque la finalidad fue dar a conocer las propiedades encontradas en cada variable mencionada, es decir que se estudió para conocer el propósito y el estado actual mediante los resultados de la primera variable gestión pública y de la segunda variable el desempeño laboral del servidor público. Kothari (2004) en su libro mencionó que la investigación descriptiva, se realizaron encuestas y es decir que las encuestas de investigación que podrían ser muy distintas o de diferentes tipos. También mencionó que el objetivo principal de toda investigación es la descriptiva y en cuanto a la descripción del estado actual, cada una de las cosas tal como existe es en la actualidad. Dunn (2021) mencionó que, en un estudio descriptivo, los investigadores solo se enfocan en recolectar, medir, evaluar o describir un resultado en la población. Degu y Yigzaw (2006) mencionó que el diseño de un estudio es el proceso que guía a los investigadores sobre cómo recopilar, analizar e interpretar observaciones. Es un modelo lógico que guía al investigador en las diversas etapas de la investigación. Bishwajit et al. (2014) mencionó que la investigación descriptiva se puede utilizar en un trabajo de investigación con el fin para describir una unidad de análisis, es decir que se utiliza para identificar la problemática y también para obtener información sobre la mayoría de las características, así poder identificar un problema o tema en particular.

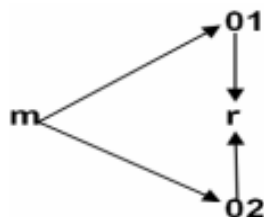
La investigación tiene un diseño descriptivo - correlacional. En el trabajo de investigación se utilizó el diseño que el descriptivo correlacional. Pero con la finalidad de que las premisas de investigación se desarrollarán, respetando la ética, ya que, en la investigación, se procederá a recopilar datos y se publicarán los resultados obtenidos.

Kumar y Singh (2015) mencionaron que un diseño de investigación es la planificación y dirección lógica y sistemática de la investigación. El diseño resulta de traducir un modelo científico general en diversos problemas de investigación. Bhome et al. (2013) mencionó que el diseño de la investigación tuvo como finalidad principal de resolver los problemas y de poder controlar las distintas etapas que la investigación requiere. Es decir que este factor de control es una pieza clave para el investigador, durante el proceso de la investigación que se realizará. Novikov y Novikov (2013) mencionó que un investigador diseña un sistema de conocimiento científico que realmente quiere obtener. Es decir que los aspectos clave para un ciclo de actividad productiva incluyen: el modelo desarrollado de un sistema creado y el correspondiente plan de implementación; implementar el sistema; estimar el sistema implementado y evaluar la necesidad de su corrección o iniciar un nuevo ciclo. Según Kumar (2011) mencionó que un diseño de investigación se relaciona con la identificación y/o desarrollo de procedimientos y arreglos logísticos requeridos para llevar a cabo un estudio, y por otra parte enfatiza la importancia de la calidad en estos procedimientos para asegurar su validez, objetividad y exactitud. Según Marczyk et al. (2005) mencionó que, aunque existen infinitas formas de clasificar los diseños de investigación, por lo general se dividen en una de tres categorías generales: experimentales, cuasi -experimentales y no experimentales.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se tiene como diseño en su trabajo que es no experimental, con un corte transversal, por otra parte, según Hernández y Mendoza (2018) la información que tiene corte transversal se genera en un solo periodo de tiempo, es decir, es toda la información que se consigue en un solo momento, para lo cual se procesa dependiendo el tiempo en el cual se realizó dicha investigación. Como se mencionó se realiza el corte transversal en un solo momento.

Figura 2

La correlación de la muestra.



Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Donde “m” es la muestra, “r” el grado de correlación, “o1” es la variable Gestión pública. y “o2” es el desempeño laboral del servidor público.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se investigaron en el trabajo sobre el estudio fueron cuantitativas. Para Solís (2019), mencionó que son las que se determinan por lo que están determinado por su actividad y su presencia, por lo tanto, no se podría medir, sino que también en términos que normalmente conocemos con cantidad. Por otra parte, según Prabhat y Mishra (2015) mencionó que la Variable es un concepto, donde a veces puede tomar distintos valores cuantitativos. Por ejemplo; altura, peso, ingresos, edad, etc. El enfoque principal del estudio científico consiste en analizar la relación funcional de las variables. Una variable es una cantidad que puede variar de un individuo a otro. La cantidad que puede variar de persona a persona.

Primera variable gestión pública según Aguilar (2015) mencionó que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que la primera variable que es gestión pública está conformada por los distintos espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.

La definición sobre el termino operacional de la primera variable gestión pública se realizó y se midió donde también se obtuvo un resultado a través del

cuestionario de preguntas relacionadas a las variables y que se empleó la encuesta y la escala de tipo Likert. También se mencionó que las variables del instrumento son 04 dimensiones y 10 indicadores, en el cuál fue realizado a los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana.

Segunda variable desempeño laboral del servidor público según Chiavenato (2011) mencionó que el desempeño en un área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes, también mencionó que, el esfuerzo individual que cada trabajador realiza depende de cada una de sus habilidades y como también de las capacidades que muestra cada persona y de cómo se desempeña de acuerdo a sus funciones.

La definición sobre el termino operacional de la segunda variable se realizó y se midió donde también se obtuvo un resultado a través del cuestionario con preguntas relacionada a la segunda variable que es el desempeño laboral del servidor público, y se empleó la escala de tipo Likert, también en las variables de cada una se realizó el instrumento contemplan 03 dimensiones y 12 indicadores, el cuál fue dirigido a los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En la municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana donde se realizará la investigación cuenta con una población de 189 trabajadores, lo que permite que esta sea finita y que por ello se conoce como una cantidad donde se puede determinar la población.

Para Hernández et al. (2014) mencionaron que cuando se habla de la población es la totalidad de un conjunto, que concuerda con las especificaciones

detalladas o seleccionadas. También mencionó, según Cabezas et al. (2018) mencionó que la población es finita cuando se conoce con exactitud la cantidad donde se realizara la investigación. Según Refera y Entele (2012) mencionaron que la propuesta debe definir los criterios donde se realizara el estudio y que se utilizarán al momento de elegir o determinar la población en la selección de la población a ser estudiado y necesita distinguir los criterios de selección de los datos descriptivos que se recogerán para caracterizar la muestra.

Criterios de selección por inclusión según Ruiz y Morillo (2004) mencionaron que la selección por inclusión son los criterios donde se puede definir como por ejemplo sexo, edad, y otras condiciones como el interés. Para la exploración de esta investigación, se consideró a los servidores o trabajadores de la municipalidad Provincial-Matucana.

Criterios de selección por exclusión según Ruiz y Morillo (2004), Donde mencionaron que aquello que ya cumplieron con los criterios de inclusión, debe ser excluido porque pueden alterar de alguna manera los resultados. Por lo cual en la investigación no se consideró a las personas de otras municipalidades.

3.3.2 Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), mencionaron que al estudiar la muestra es una parte de la población, es decir que es un grupo definido, que cumple con las peculiaridades de la misma. Por otra parte, según Cohen et al. (2007) mencionaron que el tamaño correcto al realizar el estudio de la muestra, ello dependerá con qué propósito se realizará un determinado estudio y que lo normal sería que población está bajo escrutinio. También mencionaron que cuanto mayor sea la muestra, mejor, ya que esto no solo brinda una mayor confiabilidad, sino que también permite utilizar estadísticas más sofisticadas. Verma, (2015) mencionó que cuando se determina una muestra, es parecido al comparar con un subconjunto de una población, es decir que se utiliza para representar a todo el grupo como un entero. La muestra es la selección de una parte del universo con el fin de sacar una conclusión o inferencia sobre el universo entero a partir del estudio de estas partes.

Vinayak y Mousami (2019) mencionaron que cada investigación científica necesita una gran cantidad de datos y trabajar con todos los datos disponibles es difícil. Es decir, no necesariamente todos los datos son importantes y podrían contener información redundante.

Para la determinación de la muestra en el trabajo de investigación se utilizó la fórmula para una población finita teniendo como base los 189 trabajadores de la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana. Obteniendo como muestra 127 trabajadores.

El muestreo según Baena (2017), mencionaron que el muestreo es el proceso por el cual algunos miembros de una población como las personas se representa a una población completa. Por ello para poder obtener el resultado es necesario determinar un tamaño de muestra se tiene que aplicar el muestreo que sería el no probabilístico intencional, porque ello ayuda al investigador para poder elegir su muestra. Según Otzen y Manterola (2017) en su investigación mencionaron que el tipo de muestra, que se utiliza en otros escenarios donde la población es muy compleja o donde la muestra es muy pequeña. Por otro lado, según Bhattacharjee (2012) mencionó que el muestreo se obtiene al realizar un determinado proceso estadístico, donde se tiene que seleccionar una parte llamada "muestra", que se obtiene de una determinada población, es decir con el fin de seleccionar de acuerdo a algunas observaciones que puedan tener o algunas inferencias estadísticas que se escoge de una población. Groves et al. (2004) mencionaron que el muestreo se utiliza generalmente cuando hay mucho en juego en el valor de una muestra, generalmente se usa el muestreo probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El desarrollar el trabajo de investigación se tomó como técnica la realización de las encuestas, porque nos permitió obtener datos reales del trabajador. según, Hernández et al. (2014) mencionaron que la técnica tiene como finalidad en buscar toda la información que se va a requerir para realizar el trabajo de investigación, porque se demuestra con una serie de interrogantes con respecto a la validez del

instrumento y el registro de los acontecimientos que en su mayoría son empíricos se pueden registrar y elaborar algunos modelos conceptuales, donde se contrastan con algunos modelos teóricos que fueron mencionados o adoptados en la investigación. Según Jonker y Pennink (2010) mencionaron que las técnicas tienden a desarrollar una vida propia, tener estas técnicas a su disposición no conducirá naturalmente a diseños sólidos o cambios exitosos. McNabb (2015) mencionó que los cuestionarios se pueden diseñar a la medida para cumplir con los objetivos de casi cualquier tipo de proyecto de investigación.

En el trabajo de investigación se empleó como instrumento un cuestionario para poder medir y evaluar es decir que esta herramienta permite recolectar la información para el fin del estudio que es necesaria para la investigación. Para Carhuancho et al. (2019) mencionaron que para la aplicación de un determinado instrumento y obtener la validez, consta de ello un determinado proceso, donde se probará de manera sistemática la verificación o validación de cada una que se mencionaron en las preguntas se desarrollaron en el cuestionario.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos.

Variable	Técnicas	Instrumento
Gestión Pública	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral del servidor público.	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Propia recolección de datos.

El cuestionario aplicado para poder realizar el trabajo de investigación de la presente investigación se realizó con las preguntas al cual llamaremos ítems, es decir que fue conformado por 42 ítems, de los cuales ayudaron a medir las variables y cada una de las dimensiones de las cuales (primera variable gestión pública: el cual consta de 4 dimensiones, por otro lado cuenta con 10 indicadores y referente a la segunda variable desempeño laboral el cual consta 3 dimensiones, 12 indicadores), se utilizó la escala de Likert ya que los datos recolectados en el trabajo de investigación fueron de tipo ordinal y ello se pudo medir el nivel de cada una de

las preguntas sí estuvieron de acuerdo y desacuerdo con cada pregunta planteada en el cuestionario.

En la validez del trabajo de investigación se empleó el juicio de los expertos, ello no permitió validar el cuestionario donde revisaron las preguntas, donde luego se consideró que dicho instrumento sea aplicado. Según Namakforoosh (2005) mencionó que la validez genera el relacionar con el instrumento que ayudo a la medición y con los conceptos que se describieron en las bases teóricas teórico, con la finalidad de determinar si las preguntas se encuentran relacionadas con los instrumentos que mencionó o con los conceptos y teóricas que se mencionaron.

Tabla 2

Validación por juicio de expertos: Primera variable Gestión Pública.

Categoría	Exp.01	Exp.02	Exp.03	Total
Claridad	4	4	4	12
Coherencia	4	4	4	12
Relevancia	4	4	4	12
Fuente: Propia sobre la validación de expertos			TOTAL	36
			CV	100%

En la tabla 2 se validó el promedio del total, ya que el instrumento se realizó a través de la validación realizada por el juicio de expertos, siendo la primera variable Gestión Pública donde se observó que tiene un 100%, con ello se verifica que está dentro del rango del 100%, teniendo en cuenta que se encuentra como máximo y ello es favorable para la aplicación de la investigación.

Tabla 3

Validación por juicio de expertos: Desempeño Laboral del servidor público.

Categoría	Exp.01	Exp.02	Exp.03	Total
Claridad	4	4	4	12
Coherencia	4	4	4	12
Relevancia	4	4	4	12
Fuente: Propia sobre la validación de expertos			TOTAL	36
			CV	100%

En la tabla 3 se validó el promedio del total de la media de la valuación que se realizaron en el juicio de expertos correspondiente a la segunda variable de desempeño laboral del servidor público, que tuvo como promedio el 100%, el cual se encuentra como máximo y ello es favorable para la aplicación de la investigación.

Tabla 4

Datos y juicio de los Expertos.

N°	Experto	Grado	Apellidos y Nombres			Evaluación
			Coherencia	Relevancia	Claridad	Final
1	Romaní Galeas Yanira	Mg.	X	X	X	Alto Nivel
2	Rodríguez Garay Rafael	Mg.	X	X	X	Alto nivel
3	Nieves Tolentino Delmer	Mg.	X	X	X	Alto nivel

Nota: Relación de expertos con experiencia en temas de gestión pública y educación.

Fuente: Propia para detallar los datos de los especialistas.

En la tabla 4 se observa cada uno de los validadores con sus respectivos grados académicos y también sus nombres completos quienes validaron el instrumento dando así el respaldo de cada pregunta de esta investigación. Para verificar la confiabilidad se tuvo que realizar el uso el alfa de Cronbrach del instrumento, lo que generó medir el grado, es decir con que precisión se realizó nuestro instrumento. Según Del Rio (2013) mencionó que la confiabilidad es un indicador que está relacionado a una determinada prueba donde sea constancia, por ello como instrumento de medida, de manera detallada es la fiabilidad.

Tabla 5

Escala de Medición del Alfa de Cronbach.

Valores	Niveles
>0.9	Elevada
>0.8	Aceptable
>0.7	Regular
>0.6	Baja
>0.5	Muy Baja.
<0,5	Nula

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Tabla 6

Tabla de Estadísticos de fiabilidad Global.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.939	42

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Se observa en la tabla 6 donde se aplicó el alfa de Cronbrach de ello se verificó que se obtuvo como la fiabilidad entre estas variables que el resultado fue un valor de 0.939 es decir que el cuestionario que se realizó obtuvo como nivel elevado de fiabilidad, por ende, es aplicable, con ello el cuestionario se puede emplear.

Tabla 7

Tabla de Cronbach de Gestión Pública.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	20

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

En la tabla 7 se observa que la primera variable gestión pública se obtuvo como resultados de 0.893 con ello se observó que el nivel de fiabilidad es aceptable, es decir que se puede aplicar en la investigación porque es aceptable.

Tabla 8

Tabla del Desempeño laboral del servidor público.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	22

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

En la tabla 8 se aprecia que la segunda variable Desempeño laboral del servidor público se obtuvo un favorable resultado de alfa de Cronbach de 0.926, lo que significa que la fiabilidad es elevada y el instrumento estudiado es favorable y aplicable en la investigación.

3.5. Procedimientos

En el trabajo de investigación se realizó mediante las encuestas a cada uno de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana, la información resumida se trasladó como base de datos en Microsoft Excel, lo que permite que se organice de manera efectiva la recopilación de datos que salieron de las respuestas de los trabajadores.

Una vez organizado toda la información se traslada al programa SPSS, luego se realizó el alfa de Cronbrach, en consecuencia, se suma la variable y sus dimensiones donde permite obtener la comparación de la hipótesis con el fin de llegar a la correlación que existe entre la primera variable y la segunda variable aceptando la hipótesis final.

3.6. Método de análisis de datos

El método que fue utilizado en el análisis de cada dato es la estadística que tiene como nombre de descriptiva, como se mencionó líneas arriba que el programa SPSS, sirvió para procesar la información que se obtiene al recopilar las respuestas de las preguntas del cuestionario, y con ellos poder ver el resultado en las tablas y gráficos.

Para Rendón et al. (2016) mencionaron que el método de análisis de datos tiene como el principal objetivo resumir los datos encontrados en una investigación, que se realiza con una interpretación de los cuadros o tablas. Chawla et al. (2018) mencionaron que El análisis descriptivo se refiere a la transformación de datos sin procesar en una forma que facilite fácil comprensión e interpretación. El análisis descriptivo se ocupa del resumen relacionadas con los datos de la muestra.

Estadística Inferencial, en el trabajo de investigación también se utilizó y se desarrolló sobre la mencionada estadística inferencial, es decir con el fin de comprobar la hipótesis mediante la fórmula Rho de Spearman, con ellos se encontró la prueba de la normalidad donde sale la estadística para poder hacer

obtener un resultado deseado. Para Calderón y Alzamora (2010) mencionaron que la estadística inferencial se utiliza para que se verifique la hipótesis, mediante los datos obtenidos en la muestra.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación que se desarrolló siguiendo los parámetros que establece la Universidad, es decir se realizó la cita de los autores que tienen el derecho mencionado de los libros, también en las tesis y revistas respetando la metodología y las normas APA. Sobre la información que fue recopilada por la encuesta al momento de realizarlo en la municipalidad, se realizó la información verídica. También se obtuvo el permiso de la municipalidad para el estudio de la investigación con el fin de contribuir por el mejoramiento de la institución identificando la problemática de la entidad.

Se respetó cada una de las informaciones adquiridas a través de la encuesta, por ello se trabajó con dicha información de una forma más objetiva e integra. De igual manera aprobaron el permiso de la municipalidad para que puedan redactar la investigación para que el desarrollo que se desarrolló y realizó con el fin de contribuir para mejorar la problemática de la municipalidad de la Provincia de Huarochirí-Matucana.

Según Lozano (2020) mencionó que en la investigación se tiene que considerar los 4 principios éticos. Por ello sobre el principio de beneficencia, que es el bienestar, el estudio se centró en la relación de gestión pública y desempeño laboral del servidor público, sobre el principio de no maleficencia, porque el trabajo de investigación no generó perjuicio alguno en los servidores públicos, por otro lado sobre el principio de autonomía, pues en el trabajo de investigación se respetaron las ideas realizadas por los otros autores, por último se aplicó el principio ético de justicia, para salvaguardar los criterios, con el fin de no discriminar a nadie.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 9

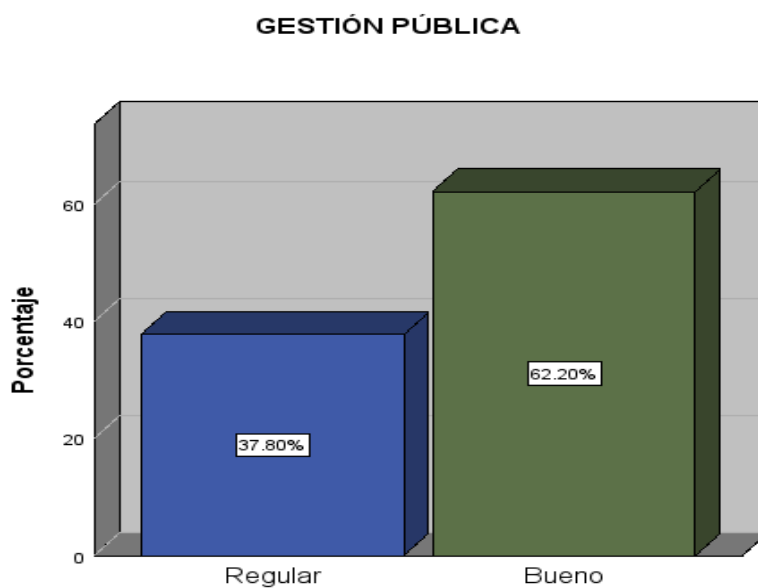
Distribución de frecuencias de Gestión Pública.

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión Pública	Deficiente	0	0.0
	Regular	48	37.8
	Bueno	79	62.2
	Total	127	100.0

Fuente: Adaptada de SPSS

Figura 3

Niveles de la variable Gestión Pública



Fuente: Adaptada de SPSS

Los resultados que se obtuvieron en la tabla 9 y en la figura 3, que tiene una población de 189 servidores públicos y la muestra de 127 servidores públicos que laboran en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana 2023, un 62,20% con una cantidad de 79 servidores públicos respondieron que la gestión pública se realiza con un nivel bueno, un 37,80% con una cantidad de 48 servidores públicos respondieron que la gestión pública se realiza con un nivel regular, es decir que

una mejor gestión pública ayudaría a mejorar el desempeño de la institución en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana.

Tabla 10

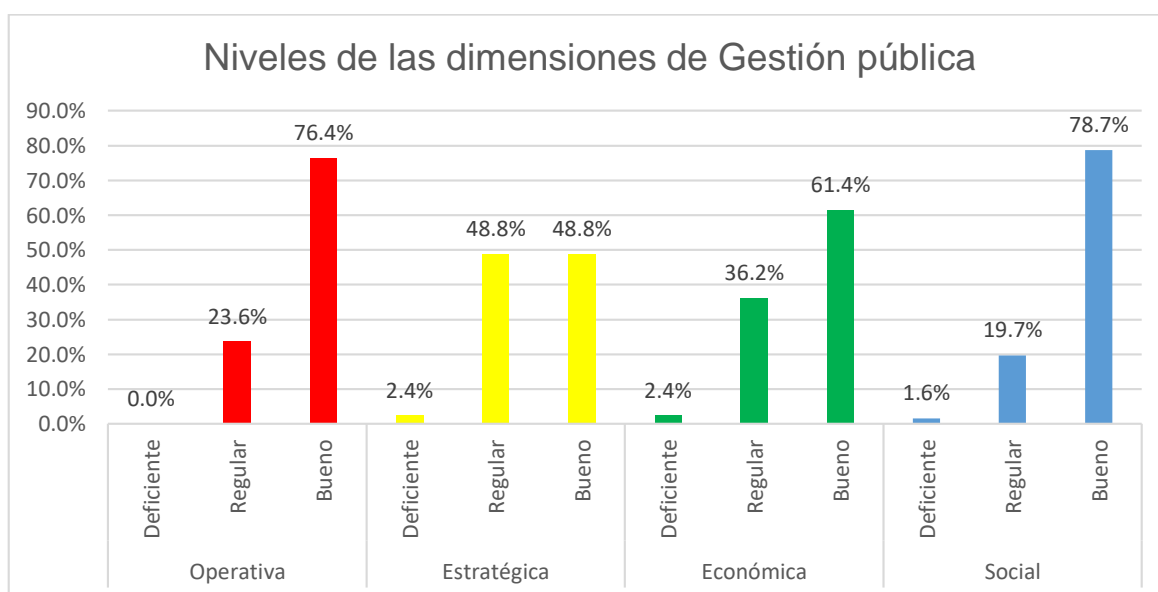
Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión Pública.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Operativa	Deficiente	0	0.0%
	Regular	30	23.6%
	Bueno	97	76.4%
Estratégica	Deficiente	3	2.4%
	Regular	62	48.8%
	Bueno	62	48.8%
Económica	Deficiente	3	2.4%
	Regular	46	36.2%
	Bueno	78	61.4%
Social	Deficiente	2	1.6%
	Regular	25	19.7%
	Bueno	100	78.7%

Fuente: Adaptada de SPSS

Figura 4

Niveles de las dimensiones de Gestión Pública



Fuente: Adaptada de SPSS

Como se aprecia en la tabla 10 y en la figura 4, de la muestra de 127 servidores públicos que laboran en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana 2023, donde se detalla los niveles de cada una de sus dimensiones de la variable de la gestión pública. El cual la primera dimensión es Operativa, que tiene un 76.4% con una cantidad de 97 servidores públicos respondieron que la dimensión operativa se realiza con un nivel bueno, un 23.6% con una cantidad de 30 servidores públicos respondieron que la dimensión operativa se realiza con un nivel regular. En la segunda dimensión estratégica, que tiene un 48,8% en el cual tiene una frecuencia de 62 servidores públicos que indicaron con un nivel bueno y regular, un 2.4% con una frecuencia de 3 servidores públicos, quienes respondieron que la dimensión estratégica tiene un nivel deficiente. En la tercera dimensión económica que tiene un 61.4% con una cantidad 78 servidores públicos respondieron que la dimensión económica se realiza con un nivel bueno, también un 36.2% con una cantidad de 46 servidores públicos respondieron con un nivel regular, un 2.4% con una cantidad de 3 servidores públicos respondieron con un nivel deficiente. Por último, en la cuarta dimensión social tiene un 78.7% con una cantidad de 100 servidores públicos respondieron que la dimensión social se realiza con un nivel bueno, por otro lado, un 19.7% con una cantidad de 25 servidores públicos, respondieron con un nivel regular, y un 1.6% con una cantidad 2 servidores públicos, respondieron con un nivel deficiente.

Tabla 11

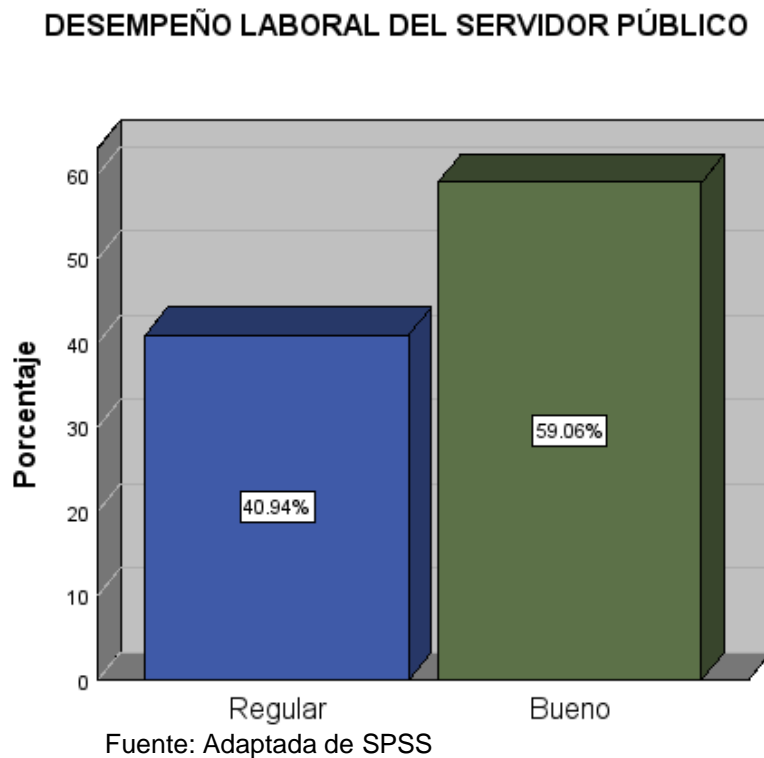
Distribución de frecuencias de Desempeño Laboral del servidor público.

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral del servidor público	Deficiente	0	0.0
	Regular	52	40.9
	Bueno	75	59.1
	Total	127	100.0

Fuente: Adaptada de SPSS

Figura 5

Niveles de la variable Desempeño laboral del servidor público.



Los resultados que se obtuvieron y se visualizan en la tabla 11 y en la figura 5, que tiene una población de 189 servidores públicos y la muestra de 127 servidores públicos que laboran en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana 2023, un 59.06% con una cantidad de 75 servidores públicos respondieron que el desempeño laboral del servidor público se realiza con un nivel bueno, un 40,94% con una cantidad de 52 servidores públicos respondieron que el desempeño laboral del servidor público se realiza con un nivel regular, lo cual indica que un mejor desempeño del servidor público mejoraría en la gestión de la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana.

Tabla 12

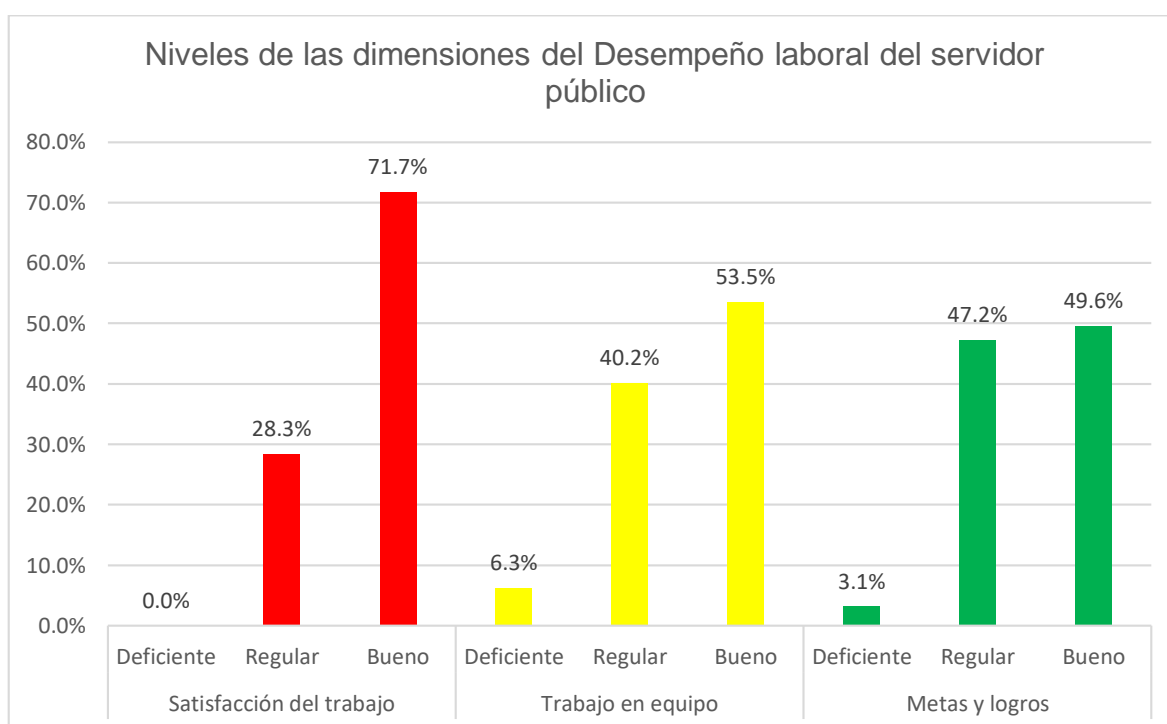
Distribución de frecuencias de las dimensiones de Desempeño laboral del servidor público.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción del trabajo	Deficiente	0	0.0%
	Regular	36	28.3%
	Bueno	91	71.7%
Trabajo en equipo	Deficiente	8	6.3%
	Regular	51	40.2%
	Bueno	68	53.5%
Metas y logros	Deficiente	4	3.1%
	Regular	60	47.2%
	Bueno	63	49.6%

Fuente: Adaptada de SPSS

Figura 6

Niveles de las dimensiones del Desempeño laboral del servidor público.



Fuente: Adaptada de SPSS

Como se aprecia en la tabla 12 y en la figura 6, de la muestra de 127 servidores públicos que laboran en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana 2023, donde se detalla los niveles de cada una de sus dimensiones de la variable

desempeño laboral del servidor público. El cual la primera dimensión es satisfacción del trabajo, que tiene un 71.7% con una cantidad de 91 servidores públicos respondieron que la dimensión satisfacción del trabajo se realiza con un nivel bueno, un 28.3% con una cantidad de 36 servidores públicos respondieron que la dimensión satisfacción del trabajo se realiza con un nivel regular. En la segunda dimensión trabajo en equipo, que tiene un 53,5% en el cual tiene una frecuencia de 68 servidores públicos que indicaron con un nivel bueno, un 40.2% con una cantidad de 51 servidores públicos indicaron que la dimensión trabajo en equipo tiene un nivel regular, un 6.3% con una frecuencia de 8 servidores públicos, quienes respondieron que la dimensión trabajo en equipo tiene un nivel deficiente. En la tercera dimensión metas y logros que tiene un 49.6% con una cantidad 63 servidores públicos respondieron que la dimensión metas y logros se realiza con un nivel bueno, también un 47,2% con una cantidad de 60 servidores públicos respondieron con un nivel regular, un 3.1% con una cantidad de 4 servidores públicos respondieron con un nivel deficiente.

4.2. Estadística inferencial:

4.2.1 Prueba de normalidad

La investigación se realizó la prueba para poder determinar la normalidad, es decir con el objetivo de poder saber si al analizar la muestra con una normalidad, el cual se empleó el software SPSS, Martínez et al. (2020) mencionó que H_0 describe que la presencia de una determinada muestra de la normalidad, pero en caso los resultados sean distintos y que indique una $p > 0.05$ no se rechaza la hipótesis nula y ello genera que se asumirá que el resultado de la normalidad de residuales.

Tabla 13*Gestión pública y Desempeño laboral del servidor público.*

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pública	.109	127	<.001
Desempeño laboral del servidor público	.121	127	<.001

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Luego de desarrollar y analizar lo planteado en la hipótesis general, es decir al inicio del trabajo donde se realizó la investigación, se pudo realizar la base del total de datos el cual se obtuvo con la encuesta que se realizó en la municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana, pero para ello se realizó a través del software SPSS, con el cual se obtuvo la siguiente tabla 13, donde se puede observar que el Sig. (bilateral) es <0.001 es decir tiene un valor mucho menor a $p < 0.05$, asimismo también se puede apreciar que el valor estadístico son distintos en ambas variables, y ello indica que la prueba tiene como resultado no paramétrica porque se basan en el valor de significancia, es decir que el resultado sería que no existe una distribución normal.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla 14*Nivel de correlación de Rho de Spearman.*

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente (+/-)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

4.2.3. Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión pública y desempeño laboral del servidor público.

H_0 : La gestión pública no se relaciona con el desempeño laboral del servidor público de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

H_1 : La gestión pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

Decisión:

Si el valor de la significancia sig. es mayor al $>0,05$ se obtendría como respuesta la aceptación de la hipótesis nula.

Si el valor de la significancia sig. es menor al $<0,05$ se obtendría como respuesta el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 15

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y el desempeño laboral del servidor público.

		Gestión pública	Desempeño laboral del servidor público
Rho de Spearman	Gestión pública	1.000	.540**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
Desempeño laboral del servidor público	N	127	127
	Coeficiente de correlación	.540**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	127

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

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

La tabla 15 se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Por tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y por ende se estaría aceptando la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público. También se observa que tiene un

coeficiente como resultado el cual es la correlación de 0.540 lo cual indica sobre el resultado que existe una buena correlación positiva moderada entre la gestión pública y el desempeño laboral del servidor público.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y la satisfacción del trabajo.

H_0 : La gestión pública no se relaciona con la satisfacción del trabajo de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

H_1 : La gestión pública se relaciona con la satisfacción del trabajo de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023

Decisión:

Si el valor de la significancia sig. es mayor al $>0,05$ se obtendría como respuesta la aceptación de la hipótesis nula.

Si el valor de la significancia sig. es menor al $<0,05$ se obtendría como respuesta el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y la satisfacción del trabajo.

			Gestión pública	Satisfacción del trabajo
Rho de Spearman	Gestión pública	Coeficiente de correlación	1.000	.469**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	127	127
	Satisfacción del trabajo	Coeficiente de correlación	.469**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	127	127

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

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

La tabla 16 se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Por tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y por ende se estaría aceptando la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con la satisfacción del trabajo. También se observa que tiene un coeficiente de correlación de 0.469 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo.

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y trabajo en equipo.

H_0 : La gestión pública no se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

H_1 : La gestión pública se relaciona con el trabajo en equipo de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

Decisión:

Si el valor de la significancia sig. es mayor al $>0,05$ se obtendría como respuesta la aceptación de la hipótesis nula.

Si el valor de la significancia sig. es menor al $<0,05$ se obtendría como respuesta el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y trabajo en equipo.

			Gestión pública	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión pública	Coeficiente de correlación	1.000	.510**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	127	127
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.510**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	127	127

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

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

La tabla 17 se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Por tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y por ende se estaría aceptando la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con el trabajo

en equipo. También se observa que tiene un coeficiente de correlación de 0.510 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión pública y el trabajo en equipo.

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y metas y logros.

H_0 : La gestión pública no se relaciona con las metas y logros de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

H_1 : La gestión pública se relaciona con las metas y logros de la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, 2023.

Decisión:

Si el valor de la significancia sig. es mayor al $>0,05$ se obtendría como respuesta la aceptación de la hipótesis nula.

Si el valor de la significancia sig. es menor al $<0,05$ se obtendría como respuesta el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 18

Prueba de hipótesis correlacional entre gestión pública y metas y logros.

		Gestión pública	Metas y logros
Gestión pública	Coeficiente de correlación	1.000	.564**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
Rho de Spearman	N	127	127
Metas y logros	Coeficiente de correlación	.564**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	127

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

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

La tabla 18 se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Por tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con las metas y logros. También se observa que tiene un coeficiente de correlación de 0.564 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión pública y las metas y logros.

V. DISCUSIÓN

En la presente discusión, se realizó la comparación de los resultados que se obtuvieron con los trabajos previos de la investigación y las teorías mencionadas.

El objetivo general de la investigación tesis fue determinar la relación de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Según los resultados que se observó en la tabla 15 se tiene un coeficiente para poder determinar el método Rho de Spearman equivalente a 0.540 con ello se verifica que existe una relación significativa y una correlación positiva moderada, es decir que si existe una relación entre las variables gestión pública y el desempeño laboral del servidor público. Luego de ello se realizó una comparación según el resultado con el autor Valdez (2018), quien en su investigación sostuvo como objetivo determinar la relación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral. El cual los resultados fueron de acuerdo a su investigación con el estudio inferencial donde verificó lo que indica sobre el coeficiente rho de Spearman tuvo como resultado el $r_s = 0,591$, donde tiene una significancia bilateral donde el resultado fue de $p = 0,000$ por tanto es menor al comparar con el resultado del error estimado, por lo que el resultado es 0,01 es decir se acepta la Hipótesis de investigación y por otro lado se rechazó la Hipótesis nula, con ello concluyó que ambas variables se relacionan, es decir que la modernización de la gestión pública que es su primera variable se relaciona con el desempeño laboral que es su segunda variable, es decir que ambas variables se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco – 2018. Con estos resultados se afirma coincidentemente que la gestión pública tiene una relación positiva con el desempeño laboral del servidor público, es decir que a medida que la gestión pública es apropiada, como resultado será positivo el desempeño laboral. Según Aguilar (2015) mencionó que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia. Por otro lado, Alarcón et al. (2020) mencionaron que los valores que fueron registrados por las variables y las dimensiones que fueron realizado en el año 2016, donde se observó que ha crecido al comparar con los datos obtenidos en el año 2019, es decir que

ha crecido de 11.9% al 33.4% respectivamente. La operativa y la social ambos acumularon los índices más altos, es decir que obtuvieron una gestión con mayor desempeño y que realizaron de manera eficiente, mientras que la estratégica y la económica, donde cada uno de ellos tienen un índice más bajo, es decir que su no se a medio o evaluado su rendimiento; Por otra parte se obtuvieron resultados de un incremento en el pasar de los años, es decir que el incremento fue en el desarrollo local y que priorizaron en mayor dirección. Es decir que se verifica que las dimensiones de la gestión pública son correlacionales.

El primer objetivo específico, fue determinar la relación entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Los resultados en la tabla 16 se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con la satisfacción del trabajo. También se observa que tiene un coeficiente de correlación de 0.469 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo. Se realizó la comparación con el autor Olivos (2022) en su investigación sostuvo como objetivo determinar la relación que existe entre su primera variable gestión pública y su segunda variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de una UGEL de Lima, 2022. Donde el estudio realizado se concluye que existe una correlación positiva moderada el cual también una significancia entre su primera variable gestión pública y su segunda variable satisfacción laboral, con el método utilizado de $Rho=0,521$ y un $p\text{-valor}=0,000$. También se realizó la comparación con el autor Huaman (2021) donde tiene como objetivo de determinar los factores motivacionales que influyen en cada uno de los trabajadores y su desempeño laboral, municipalidad Provincial de Tambopata. Donde se comparó la correlación de su primera variable factores motivacionales y la tercera dimensión de su segunda variable que es satisfacción laboral, donde obtuvo su resultado de que la correlación entre su primera variable factores motivacionales y su segunda variable desempeño laboral tienen como significancia un nivel de 0.01 (bilateral), donde se observa el resultado de $p\text{-value} = 0.000$ es decir que es menor a <0.01 , por lo tanto se determina que la primera y segunda variable tienen una correlación que llega a

ser positiva directa, por ello es que la significancia entre: su primera variable factores motivacionales de los trabajadores públicos y la tercera dimensión de su segunda variable satisfacción laboral obtuvo como resultado según el método de Rho Spearman = 0,991, es decir que cuanto mayor se incrementa la primera variable factor de motivación, también se incrementaría la tercera dimensión de su segunda variable satisfacción laboral. Con estos resultados se afirma que la gestión pública si contribuye de manera favorable a la satisfacción del trabajo, es decir que si la gestión pública mejora la satisfacción del trabajo se incrementaría respectivamente. Por otro lado, también se compara con Cerna (2020) mencionó que en su resultado estudiado donde se observa que 67% donde mencionaron el estar muy de acuerdo, es decir que se sienten satisfechos de trabajar en la institución del centro de Gestión Tributaria de Chiclayo. Por lo tanto, los trabajadores públicos nombrados en el resultado de la investigación tienen un alto nivel en la satisfacción, es decir que se desempeñan cuando realizan las actividades que realizan en la institución. Por otro lado, el 70,2% mencionaron en la encuesta que no se realiza reuniones con frecuencia con los trabajadores, es decir que con los trabajadores públicos. Con ello se observó que no realiza reuniones, y ello perjudica el desempeño laboral. Por otro lado, según Chiavenato (2011) mencionó que la satisfacción en el trabajo es una serie de emociones que mayormente son beneficiosas para el trabajador que percibe en su institución donde trabaja, por ello son expresadas en sus cualidades laborales. Es decir, al comparar también con los autores según Chiang y San Martin (2015) quienes tiene como objetivo el medir cómo el desempeño laboral va a influir en la satisfacción laboral de los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano, donde explican que existe en el resultado de la investigación que tiene correlación positiva y por otra parte también estadísticamente positiva entre cada una de los factores del desempeño laboral y por otra parte la "satisfacción con la relación con el jefe"; es decir que esto podría significar que cuanto mayor sea el desempeño de los trabajadores públicos, también hubo un mayor aumento de la segunda variable satisfacción respecto es decir que llevan una relación con los superiores de la respectiva institución. También mencionaron que la satisfacción laboral es generalmente un concepto global con el que se refiere a cómo cada persona tiene sus actitudes hacia los demás aspectos de su trabajo, hablar de actitudes es hablar

de satisfacción laboral: Por ello podemos decir que es la satisfacción del trabajo se puede ver reflejado en la puntualidad en el conocimiento con los demás como llegar el poder compartir, opinar y dar sugerencias para corregir errores, el interés propio del trabajador por mejorar el rendimiento laboral y el propio interés de mejorar hacia un trabajo más efectivo y eficaz. Por otro lado, según Salazar (2019) mencionó que la satisfacción en el trabajo se desarrolla de una manera como un tema de gran interés, donde se aprecia tanto para la psicología del trabajo y también para las instituciones públicas. Por otro lado, en las organizaciones o instituciones públicas, es decir este concepto se desarrolla como una variable que interviene sobre el desempeño entre los trabajadores y la organización, sobre esta interacción es que resulta eficiente prestar atención sobre ambos intereses.

En el segundo objetivo específico, fue determinar la relación entre la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. Con ello se observó en la tabla 17 donde se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con el trabajo en equipo. También se observa que tiene un coeficiente de correlación de 0.510 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión pública y el trabajo en equipo. Los datos fueron comparados con el autor Cerna (2020) donde mencionó que tiene como su objetivo principal el poder determinar el nivel de desempeño laboral del trabajador público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo, donde concluye como resultado de la encuesta fue de 70,2% son los trabajadores que ayudan cuando uno de sus compañeros tiene algún problema que se pueda presentar en la CGT, es decir que en el trabajo existe el trabajo en equipo y siempre están pendiente si en caso se presentara algunos imprevistos. Asimismo, se evidencia mediante el resultado de 83% de los trabajadores se encuentra de acuerdo cuando le motivan el trabajo en equipo, es decir que existe un nivel alto en las relaciones interpersonales entre los trabajadores, es decir que al momento de realizar un trabajo la mayor parte lo realizan en equipo. También se tiene que el 72,3% están en desacuerdo porque no toman en cuenta las opiniones de los trabajadores al momento que realizan algún cambio donde puedan afectar sus actividades, es decir que no se toma en cuenta

lo que la mayoría de trabajadores opinen, por ello es que genera inconformidad y malestar. Por otro lado, en el resultado también se puede evidenciar que 84% de trabajadores pudieron mantener una comunicación muy cordial por las buenas relaciones de trabajo, es decir que al momento de trabajar en equipo el respeto es mutuo y la comunicación es cordial, se obtuvo como resultado que 83% de los trabajadores mantiene una buena comunicación con su jefe directo, es decir que al momento de realizar una consulta con su jefe directo es adecuada. Según Iturralde (2011) mencionó que el trabajo en equipo es cuando se organizan un grupo de personas de una forma momentánea para poder lograr un objetivo en bien de todos, Según Ayoví (2018) mencionó que a medida que el trabajo en equipo existe mucha comunicación, ello posibilita y genera una comunicación más fluida en el intercambio de criterios, es decir que facilita al momento de la toma de decisiones y genera también al desarrollo de acciones donde sean concretas; la comunicación debe tener ciertas características donde sea clara y también tiene que ser espontánea, para que ello procure solo guardar los secretos profesionales que llegan a ser indispensables; es decir que en las comunicaciones debe evitar que sean a medias, por otro lado el lenguaje verbal fluido, entendible y debe ser preciso, y sobre el lenguaje extra verbal tiene que hacerlo evidente según sea el momento adecuado, por otra parte la comunicación adecuada se deriva de un óptimo desarrollo de la retroalimentación donde ello facilita para el análisis y tratamiento de situaciones que se presenten en el día a día. Por otro lado, según Picon (2021) mencionó que el trabajo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficientemente en grupo y equipos de trabajos para lograr los objetivos dentro de una organización. Por ello en una institución pública, tiene que haber coordinación entre compañeros de trabajo, un buen nivel de comunicación y nivel de conocimiento.

En el tercer objetivo específico, fue determinar la relación entre la gestión pública y las metas y logros en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023. De lo cual se observó en la tabla 18 se verifica que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001. Por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con las metas y logros. También se observa que tiene un coeficiente de correlación de 0.564 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión

pública y las metas y logros. Los datos fueron comparados con el autor Cerna (2020) donde mencionó que tiene como su objetivo principal el poder determinar el nivel de desempeño laboral del trabajador público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo. Donde el resultado hallado fue de 80,9% el cual se determinó mediante la encuesta realizada donde consideraron estar muy desacuerdo con la cantidad de trabajo asignado. Por ello el autor concluye que con una propuesta de mejora en el desempeño laboral donde se pueda mejorar la eficiencia de manera que los trabajadores puedan hacer mejor su trabajo en el Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo. Los datos fueron comparados con el autor Llanos (2021) mencionó que se compara su tercera dimensión verificación de las metas y logros con su segunda variable desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación obtuvo como resultado de 0.760 con ello indica que existe una relación que sostuvo como respuesta positiva fuerte con las variables es decir que la primera y la segunda variable se correlacionan, por otra parte el resultado de la p-significancia tuvo como resultado de 0.000, donde es menor que el 0.01, con ello se concluyó que existe una relación entre las variables que es altamente significativa, es decir que la primera variable que es la verificación de la capacitación de los trabajadores públicos y su segunda variable que es desempeño laboral de los trabajadores públicos que se realizó en el proyecto de CHAVIMOCHIC en el año 2020. Por otro lado también se compara su cuarta dimensión de su primera variable control, con su segunda variable desempeño laboral, donde obtuvo como resultado estadístico de correlación donde se utilizó por el método de Tau B de Kendall para ello se obtuvo como resultado el coeficiente que tiene una correlación de 0.795 es decir que existe una relación muy positiva considerado como fuerte que son la cuarta dimensión y segunda variables que se mencionó anteriormente y el resultado de la significancia es de 0.000 donde es menor que 0.01, es decir que a través del resultado mencionó existe una relación donde es altamente el resultado de la significancia entre su cuarta dimensión control al momento de la capacitación del trabajador público y su segunda variable el desempeño laboral en los trabajadores públicos de donde se realizó el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. Con estos resultados se confirma que existe una relación positiva, es decir que la gestión pública se relaciona con las metas y logros, en cuanto mejor sea la gestión pública se cumplirían con la metas y logros.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Como primera conclusión respecto al objetivo general, se logró verificar que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral del servidor público. También se observa que tiene un coeficiente como resultado donde tiene una correlación de 0.540 es decir que indica que existe una muy buena correlación positiva moderada entre la gestión pública y el desempeño laboral del servidor público. Se concluye que ante una buena gestión pública haría que el desempeño laboral del servidor público, sea expresado en la satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, metas y logros.

SEGUNDA: Como primer objetivo específico, se identificó la verificación que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con la satisfacción del trabajo. También se observa que tiene un coeficiente como resultado donde tiene una correlación de 0.469 es decir que indica que existe una muy buena correlación positiva moderada entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo. Se concluye que, con una correcta gestión pública, permitirá mejorar la satisfacción del trabajo, permitirá que los servidores públicos puedan desempeñarse mejor.

TERCERA: Como segundo objetivo específico, se verificó que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con el trabajo en equipo. También se observa que tiene un coeficiente como resultado donde tiene una correlación de 0.510 es decir que indica que existe una muy buena correlación positiva moderada entre la gestión pública y el trabajo en equipo. Con ello se concluye que con un correcto trabajo en equipo permitirá realizar procedimientos más eficientes.

CUARTA: Como tercer objetivo específico, se verificó que el valor de Sig. (bilateral) es de <0.001 . Con ello se verifica que la gestión pública se relaciona con las metas y logros. También se observa que tiene un coeficiente como resultado donde tiene una correlación de 0.564 es decir que indica que existe una muy buena correlación positiva moderada entre la gestión pública y las metas y logros. Se concluye que la gestión pública sería más eficiente si se trabajara con metas y logros. Ello generaría un incremento en el desempeño laboral del servidor público.

VII. RECOMENDACIONES.

De acuerdo a lo mencionado en las conclusiones donde se resolvió del resultado, se detalla cada una de las recomendaciones.

Primera. Al hallarse una correlación positiva moderada entre la gestión pública y el desempeño laboral del servidor público en la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana, se recomienda a todas las áreas realizar una gestión pública que permitan administrar y capacitar al personal, así puedan desempeñarse de manera eficiente y poder mejorar la satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, metas y logros.

Segunda. Considerando, una correlación positiva moderada entre gestión pública con la satisfacción del trabajo. Por ello se recomienda a los gerentes y subgerentes puedan realizar las gestiones necesarias para que la satisfacción del trabajo sea más eficiente como charlas, capacitaciones, así se puedan desempeñar mejor el personal y puedan brindar un buen servicio al público en general.

Tercera. Como segundo objetivo específico, mención que se halló que existe una correlación positiva moderada entre la gestión pública y el trabajo en equipo. Por ello se recomienda realizar, algunas actividades que involucren aspectos al cual se pueda mejorar ya sea en las habilidades, es decir en las competencias de los servidores de públicos de la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana.

Cuarta. Como tercer objetivo específico, se halló que existe una correlación positiva moderada entre gestión pública con las metas y logros. Por ello se recomienda que se puedan realizar evaluación del desempeño laboral de los trabajadores, como la retroalimentación de los resultados para establecer acciones de mejora sobre las metas y logros.

REFERENCIAS

- (CEPAL), C. E. (2018). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe Un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Santiago: Impreso en Naciones Unidas, Santiago .
- Aguilar V, L. F. (2015). *Gobernanza y Gestión Pública*. Ciudad de Mexico: Fondo de cultura económica.
- Alarcón B., R., Salvador H, Y., & Pérez, M. (2020). *Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio*. Lima: Revista Universidad y Sociedad.
- Alvarado P, M. (2014). *Gestión Pública*. Tingo María: <https://n9.cl/7pgtb>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2008). *SERVIR*. Lima: SERVIR <https://n9.cl/slb8i>
- Ayoví C, J. (2018). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. Esmeraldas: Revista Científica Ciencias económicas y empresariales <https://n9.cl/c1m57>
- Baena G. (2017). *Research Methodology*. Grupo Editorial Patria. Era edición. <https://n9.cl/2gbuz>
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*. Florida: University of South Florida <https://n9.cl/qp5en>
- Bhome, S., Chandwani, V., Iyer, S., Prabhudesai, A., Jha, N., Desai, S., & Suryakant D, K. (2013). *Research Methodology*. Mumbai: Himalaya Publishing House <https://n9.cl/xc2ay>
- Bishwajit B, P., Mamun, H., & Hafsa, M. (2014). *Research Methodology – Contemporary Practices: Guidelines for Academic Researchers*. Britanica: Cambridge Scholars.
- Cabezas M, E., Andrade N, D., & Torres S, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. (D. A. Aguirre, Ed.) <https://cutt.ly/GkbYiA1>.

- Calderón S, J. P., & Alzamora G, U. L. (2010). *Metodología de la Investigación Científica en Postgrado* <https://n9.cl/mrzo> .
- Carhuancho M, I. M., Sicheri M, L., Nolazco L, F., Guerrero B., M. A., & Casana J, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: <https://n9.cl/kf33>
- Cerna A, Y. C. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo <https://n9.cl/be1wl>
- Chawla, D., Sondhi, N., & Kumar S, L. (2018). *Research methodology*. New Delhi: Vikas <https://n9.cl/3yhdo>
- Chiang V, M. M., & San Martín N, N. J. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la municipalidad de Talcahuano*. Concepción: Universidad del Bio Bio <https://n9.cl/nsshb>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos*. Rio de Janeiro: The McGraw-Hill <https://n9.cl/eoh1j>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. . Madrid: Mc Graw Hill.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. London: Routledge <https://n9.cl/ayl3h>
- Cuesta S, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Lima: Empresa Editora Macro EIRL <https://n9.cl/g0mef>
- Degu, G., & Yigzaw, T. (2006). *Research Methodology*. Gondar: University of Gondar <https://n9.cl/fos47>
- Del Rio S, D. (2013). *Diccionario Glosario de Metodologia de la Investigacion Social*. Madrid: Universidad Nacional de Educacion a Distancia.
- Dunn, P. (2021). *Scientific Research and Methodology: An introduction to quantitative research in science and health*. Downs: The CC BY-NC-SA 4.0 licence is applied to this textbook. <https://n9.cl/4kbo7>

- Gamboa C, J. E. (2018). *La gestión pública municipal del turismo y el desarrollo local de la población del distrito de Ate, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Groves, R., Fowler, F., Couper, M., Lepkowski, J., Singer, E., & Toueangeau, R. (2004). *Survey Methodology*. New Jersey: Wiley <https://n9.cl/s51fq>
- Guedes, P. (2019). *Brasil abrirá la puerta a la destitución de funcionarios por mal desempeño*. Brasilia: La diaria <https://n9.cl/xk5iz>
- Gutiérrez, O. (2017). *Contextualización de los modelos de la gestión pública: una herramienta para la transformación social*. Centro de Estudios de la Economía Cubana.
- Hernández S, R., Fernández C, C., & Baptista L, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V <https://n9.cl/2i4>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza T, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education <https://n9.cl/6e52k>
- Huaman S, A. S. (2021). *Factores Motivacionales que Influyen en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la municipalidad Provincial de Tambopata, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo <https://n9.cl/xj605>
- Hughes, O. (2003). *Public Management and Administration*. Houndmills: Palgrave Macmillan <https://n9.cl/24us2i>
- Iturralde T, J. I. (2011). "La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de ambato en el año 2010". Ambato: Universidad Tecnica de Ambato <https://n9.cl/myj98>
- Jonker, J., & Pennink, B. (2010). *The essence of research Methodology*. London: Springer <https://n9.cl/smb1u>
- Kothari, C, R. (2004). *Research Methodology*. Jaipur India: New Age International Publishers <https://n9.cl/zr15z>

- Kumar N, J., & Singh, P. (2015). *Fundamentals of Research Methodology*. New Delhi India: SSDN Publisher & Distributors <https://n9.cl/4gn5w>
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology*. London: FSC Mixed Sources.
- Lane, J. E. (2000). *New Public Management*. London: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group <https://n9.cl/pjk17>
- León A, D. G. (2016). *Fundamentos teóricos del modelo de gestión pública Colombiana. Juan Manuel Santos y el buen gobierno*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana <https://n9.cl/b1dto>
- Llanos B, R. A. (2021). *Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial Chavimochic, Trujillo 2020*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo <https://n9.cl/wkpur>
- Lluncor T, M. A. (2021). *Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo <https://n9.cl/ips72>
- López M, G. A. (2018). *La evaluación del desempeño laboral como herramienta de gestión y desarrollo en el servicio público en Colombia*. Bogotá: Universidad militar nueva granada <https://n9.cl/35w5a>
- Lozano, B. (2020). *Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020*. <https://n9.cl/nyvu7>
- Machín H, M. M., Sánchez V, B. S., López R, M. L., & Puentes A, P. L. (2019). *La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana*. La Habana: SciELO <https://n9.cl/ahr1l>
- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of Research Design and Methodology*. Canada: Wiley <https://n9.cl/yfgcn>
- Martínez Gonzales, M., Toledo Atucha, E., Sánchez Villegas, A., & Faulin Fajardo, J. (2020). *Bioestadística Amigable*. Barcelona: Elsevier España <https://cutt.ly/XIF1fLB>.
- McNabb, D. (2015). *Research Methods for Political Science*. New York: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group <https://n9.cl/dyk1k>

- Namakforoosh M, N. (2005). *Metodología de la Investigación (Vol. II)*. Mexico: Limusa Noriega. .
- Novikov, A., & Novikov, D. (2013). *Research Methodology From Philosophy of Science to Research Design*. Broken Sound Parkway: CRC Press Taylor & Francis Group <https://n9.cl/mwx5t>
- Olivos F, J. E. (2022). *Gestión pública y satisfacción laboral en servidores administrativos de una UGEL de Lima, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo <https://n9.cl/qtjgv>
- Otzen , T., & Manterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. Int. J. Morphol., 35(1):227-232. <https://n9.cl/drx8i>
- Pérez C, J. D., & Barbarán M, H. P. (2021). *Control administrativo en la gestión pública*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 267-279. <https://n9.cl/oe3su>
- Picon Z, A. J. (2021). *Modelo de empowerment para el desempeño laboral del servidor público en la Red prestacional Lambayeque-EsSalud*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo <https://n9.cl/t2u3m>
- Pinochet C, O. (2017). *Participación ciudadana en la gestión pública local: el caso de la comuna de Pudahuel*. Santiago: Instituto de Asuntos Públicos Escuela de Posgrado Universidad de Chile. <https://n9.cl/nliam>
- Prabhat, P., & Mishra P, M. (2015). *Research methodology: tools and techniques*. Romania: Bridge Center <https://n9.cl/0ly4p>
- Quezada R, M. R., Quevedo B, M. R., & Torres P, M. M. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. Quito: Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia <https://n9.cl/fic38>
- Refera, T., & Entele, T. (2012). *Research Methodology and Scientific Writing*. Jimma: Tsegaye Deyou <https://n9.cl/vk8h2>
- Rendón M, M., Villasis K, M., & Miranda N, M. (2016). *Estadística descriptiva*. Revista Alergía México, 407 <https://cutt.ly/cl9ltji>.

- Renuka, V. (2019). *ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION*. Pune: Empyreal Publishing House <https://n9.cl/b2be6y>
- Rodríguez, H. J. (2013). *Administracion & Desarrollo. Administración Pública*. Bogotá: Administracion & Desarrollo.
- Ruiz, a., & Morillo, L. (2004). *Investigacion Clinica Aplicada*. Bogota: Medica Internacional LTDA.
- Salazar M, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Bogotá: Universidad Pontificia Bolivariana <https://n9.cl/ue5yb>
- Sanborn, M. (2004). *Team Built: Marking Teamwork Work*. Highlands Ranch: 818 Summer Drive <https://n9.cl/88skv>
- Sánchez, C. (2019). *Interoperabilidad en a Gestión Pública*. Buenos Aires: Universidad de San Andrés. Escuela de Negocios <https://n9.cl/dbpd6>
- Solís P, D. J. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de Investigación Científica*. Bolivia: Palibrio.
- Tamayo, N., & Fernández, J. (2017). *Administración pública, conceptos y realidades*. Ruth Casa Editorial.
- Tapia, C. L., Couto, G., Pimentel, P., & Alexandre, C. R. (2022). *Internal Control and Its Application in Public Management: a*. Scopus <https://n9.cl/93xpx>
- Thomas, G. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing*. Kerala: Springer.
- Valdez R, H. J. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018*. Huánuco: Universidad César Vallejo <https://n9.cl/u3nj1w>
- Verma, O. (2015). *Research Methodology*. Summer Hill: Himachal Pradesh University <https://n9.cl/rg6uh>
- Vinayak, B., & Mousami V, M. (2019). *Research Methodology A Practical and Scientific Approach*. New York: CRC Press is an imprint of Taylor & Francis Group <https://n9.cl/x0vp4>

Warner, M. E. (2017). *De la competencia a la cooperación: reformas de la administración pública para ciudades sostenibles*. Revista del CLAD, Reforma y Democracia, 67, 5-32. <https://n9.cl/l3n3q>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de la variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango por dimensión	Nivel y rango por variable
Variable 1: Gestión Pública.	Aguilar (2015) mencionó que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que la gestión pública está conformada por los espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.	Se midió mediante un cuestionario de preguntas relacionadas a las variables y que se empleó la escala de tipo Likert. También se mencionó que las variables del instrumento son 04 dimensiones y 10 indicadores, el cuál fue dirigido a los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana.	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Operacional. ▪ Procesos. ▪ Funciones administrativas. 	1, 2 3, 4 5, 6, 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [7 – 15] Regular [16 – 25] Bueno [26 – 35]	Deficiente [20 – 46] Regular [47 – 73] Bueno [74 – 100]
			Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad gerencial. ▪ Calidad de vida. ▪ Calidad de información. 	8, 9, 10 11, 12 13, 14		Deficiente [7 – 15] Regular [16 – 25] Bueno [26 – 35]	
			Económica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de recursos ▪ Actividades económicas. 	15, 16 17		Deficiente [3 – 6] Regular [7 – 10] Bueno [11 – 15]	
			Social.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación social. ▪ Satisfacción de la población. 	18 19, 20		Deficiente [3 – 6] Regular [7 – 10] Bueno [11 – 15]	

Variable 2: Desempeño laboral del servidor público.	Chiavenato (2011) mencionó que el desempeño en un área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes,	Se midió el cuestionario, con escala de tipo Likert, instrumento contemplan 03 dimensiones y 12 indicadores, el cuál fue dirigido a los trabajadores de la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana.	Satisfacción del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de satisfacción 1, 2 ▪ Conocimientos generales. 3, 4 ▪ Sugerencias para corregir errores. 5, 6, 7 ▪ Interés por mejorar el rendimiento laboral 8, 9, 10 ▪ Motivación a hacia un trabajo efectivo. 11,12 	Escala: Ordinal	Deficiente [12 – 27] Regular [28 – 43] Bueno [44 – 60]	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación entre compañeros. 13, 14 ▪ Nivel de comunicación. 15, 16 ▪ Nivel de conocimiento. 17 	Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [5 – 11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]	Deficiente [22 – 50] Regular [51 – 80] Bueno [81 – 110]
			Metas y logros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cantidad de trabajo 18 ▪ Calidad de trabajo. 19, 20 ▪ Enfoque de los resultados. 21 ▪ Custodia y cumplimiento de manual en los diferentes espacios de la institución. 22 		Deficiente [5 – 11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]	

Anexo 2

Instrumento de Recopilación de Datos

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Estimado(a) participante, la presente encuesta es parte de una investigación cuyo objetivo es obtener información gestión pública, lugar donde usted presta sus servicios.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

Escala de Valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Operativa	Operacional.					
	1 ¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones del manual funciones donde se vean reflejada sus funciones?					
	2 ¿El espacio físico es adecuado para realizar su actividad cotidiana en la municipalidad?					
	Procesos.					
	3 ¿Con que frecuencia realiza usted el procedimiento del servicio de atención al público?					
	4 ¿Con que frecuencia realiza usted la identificación de los procesos en su área?					
	Funciones administrativas.					
5 ¿Con que frecuencia realiza usted las funciones asignadas por los gerentes?						
6 ¿Con que frecuencia su jefe directo posee dominio en el cargo que ocupa en la municipalidad?						
7 ¿Con que frecuencia se aplican técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de sus funciones?						
Estratégica	Capacidad gerencial.					
	8 ¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones sobre conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse?					
9 ¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones para mejorar su desempeño laboral?						

	10	¿Con que frecuencia se promueve mejoras en las actividades asignadas, para el buen desempeño laboral?						
	Calidad de vida.							
	11	¿Con que frecuencia ha mejorado la satisfacción de su trabajo?						
	12	¿Estas satisfecho en el puesto que ocupas en la municipalidad?						
	Calidad de información.							
	13	¿Con que frecuencia se realizan charlas o capacitaciones para poder llegar al objetivo pactado?						
	14	¿Con que frecuencia se realiza capacitación para mejorar la calidad de información?						
Económica.	Calidad de recursos.							
	15	¿Con que frecuencia a realizado acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad en su trabajo?						
	16	¿Con que frecuencia se ha realizado mejoras en el trabajo, para poder utilizar y administrar los recursos con eficiencia?						
	Actividades económicas.							
	17	¿Con que frecuencia se realiza un presupuesto para la actividad diaria?						
Social.	Participación social							
	18	¿Con que frecuencia se ha realizado un trabajo en equipo para el bien de la sociedad?						
	Satisfacción de la población							
	19	¿Con que frecuencia su desempeño laboral ha sido reconocido por ser eficiente en favor de la satisfacción de la población?						
	20	¿Con que frecuencia su trabajo, se ha realizado por el bien de la población?						

CUESTIONARIO EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

Estimado(a) participante, la presente encuesta es parte de una investigación cuyo objetivo es obtener información sobre el desempeño laboral del servidor público, lugar donde usted presta sus servicios.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

Escala de Valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO		1	2	3	4	5
Satisfacción del trabajo.	Nivel de satisfacción					
	1	¿Le es satisfactorio a usted trabajar en la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana?				
	2	¿Con que frecuencia la municipalidad realiza reuniones para atender las necesidades de los trabajadores?				
	Conocimientos generales.					
	3	¿El dialogo o comunicación entre sus compañeros de trabajo es siempre cordial?				
	4	¿Con que frecuencia la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?				
	Sugerencias para corregir errores.					
	5	¿Con que frecuencia se siente involucrado usted con el grupo?				
	6	¿Realiza usted su trabajo de manera planificada?				
	7	¿Usted se comunica de manera adecuada para superar diferencias entre sus compañeros?				
	Interés por mejorar el rendimiento laboral.					
	8	¿Con que frecuencia su jefe directo realiza capacitaciones para mejorar el rendimiento laboral?				
9	¿Se siente usted comprometido con la visión y misión de la municipalidad?					
10	¿Con que frecuencia se mide el rendimiento laboral?					
Motivación a hacia un trabajo efectivo.						
11	¿Con que frecuencia su jefe directo motiva al personal para que participen y activen en el desarrollo de sus labores?					
12	¿Con que frecuencia su jefe directo fomenta el uso del Manual de procedimientos administrativos?					

Trabajo en equipo	Coordinación entre compañeros.					
	13	¿Con que frecuencia coordina con sus compañeros de trabajo para resolver algunas consultas?				
	14	¿Con que frecuencia en la municipalidad se fomenta el trabajo en equipo?				
	Nivel de comunicación.					
	15	¿Con que frecuencia en la municipalidad se solicita opiniones a los trabajadores antes de realizar cambios en el proceso que puedan afectar sus labores?				
	16	¿Con que frecuencia en la municipalidad se da a conocer los resultados de su área de trabajo?				
	Nivel de conocimiento.					
17	¿Con que frecuencia en la municipalidad se da a conocer los objetivos de la institución?					
Metas y logros	Cantidad de trabajo					
	18	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada en la municipalidad está organizada para cumplir con las metas planteadas de cada mes?				
	Calidad de trabajo					
	19	¿Con que frecuencia se regulan las condiciones laborales que permiten el cumplimiento de los objetivos y metas?				
	20	¿Con que frecuencia en la municipalidad se capacita al personal para desarrollar y mejorar su actividad laboral?				
	Enfoque de los resultados					
	21	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada, siempre es cumplida de acuerdo a los objetivos y metas asignadas?				
Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución.						
22	¿Con que frecuencia en la municipalidad se supervisa la responsabilidad y cumplimiento de sus funciones?					

Anexo 3

Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana, 2023.**
Investigador: **Anchelia Guillen, Frank de la Rosa.**

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana, 2023**", cuyo objetivo es: **Determinar la relación de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa académico maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Huarochiri – Matucana.

Describir el impacto del problema de la investigación. Que la gestión sea buena en todo aspecto especialmente en el buen trato a los trabajadores que se desempeñan laborando en la Municipalidad, porque de ellos también depende la buena imagen que sale de la Municipalidad a todos los distritos y pueblos que conforman la Municipalidad Provincial de Huarochiri.

Procedimiento:

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana, 2023**".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de sus respectivas áreas de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huarochiri. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas, que solamente lo sabrá el encuestado.

Participación voluntaria (principio de autonomía): 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 Bienestar individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio del bienestar público.

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 **Anchelia Guillen, Frank de la Rosa** email: frankanchelia@gmail.com y Docente asesor Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad email: malzasa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma:

Nombre y apellidos:

DNI:

Fecha y hora:

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión pública". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	YANIRA ROMANÍ GALEAS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Directora de educación básica regular	
Institución donde labora:	IE N° 129 – YAMAGUCHI – Santa Anita	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos:

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir Gestión Pública.
Autor:	Anchelia Guillen, Frank de la Rosa
Procedencia:	Perú
Administración:	Único
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana
Significación:	Se medirá mediante un cuestionario de preguntas relacionadas a las variables y que se empleará la escala de tipo Likert. También se menciona que las variables del instrumento son 04 dimensiones y 10 indicadores, el cuál será dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión pública.	(1) Operativa (2) Estratégica (3) Económica (4) Social.	Aguilar (2015) menciona que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que la gestión pública está conformada por los espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **gestión pública**, elaborado por Anchelia Guillen, Frank de la Rosa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuados.	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 incluido.	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 este.
	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

1 No cumple con el criterio.
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel.

Dimensiones del instrumento: Gestión Pública.

- Primera dimensión: Operativa
- Objetivos de la Dimensión: Warner (2017) menciona que la dimensión operativa se expresa en el fortalecimiento de acciones administrativas en el desempeño de sus funciones al efectuar sistemas de gestión, orientación y documentación de procesos en una determinada organización normados o no, y la estrategia con la realización práctica de ejercicios para el alcance de los objetivos fijados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Operacional	¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones del manual funciones donde se vean reflejada sus funciones?	4	4	4	
	¿El espacio físico es adecuado para realizar su actividad cotidiana en la municipalidad?	4	4	4	
Procesos	¿Con que frecuencia realiza usted el procedimiento del servicio de atención al público?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia realiza usted la identificación de los procesos en su área?	4	4	4	
Funciones administrativas.	¿Con que frecuencia realiza usted las funciones asignadas por los gerentes?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su jefe directo posee dominio en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se aplican técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estratégica
- Objetivos de la Dimensión: según Tamayo y Fernández, (2017) mencionan que la dimensión estratégica comprende el alcance de objetivos y metas importantes que son la base sobre la comprensión de las principales necesidades de la sociedad para la toma de una buena decisión, la enunciación de políticas públicas territoriales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad gerencial.	¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones sobre conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se promueve mejoras en las actividades asignadas, para el buen desempeño laboral?	4	4	4	
Calidad de vida.	¿Con que frecuencia ha mejorado la satisfacción de su trabajo?	4	4	4	
	¿Estas satisfecho en el puesto que ocupas en la Municipalidad?	4	4	4	
Calidad de información	¿Con que frecuencia se realizan charlas o capacitaciones para poder llegar al objetivo pactado?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se realiza capacitación para mejorar la calidad de información?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Económica.

• Objetivos de la Dimensión: según Tamayo y Fernández (2017) mencionan que es reconocida habitualmente en los textos de literatura experta, indica que es la capacidad para poder manejar y administrar cada uno de los recursos los recursos con eficacia que tiene como finalidad en cómo muestra los resultados, como es el valor público, cual es la satisfacción de las necesidades y como es el desarrollo económico social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de recursos.	¿Con que frecuencia a realizado acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad en su trabajo?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se ha realizado mejoras en el trabajo, para poder utilizar y administrar los recursos con eficiencia?	4	4	4	
Actividades económicas	¿Con que frecuencia se realiza un presupuesto para la actividad diaria?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Social.
- Objetivos de la Dimensión: según Gutiérrez (2017) menciona que en la dimensión social se abordan los efectos producidos por el brindar un servicio y producto que es ofertado y los cambios que contribuyen al desarrollo de la población.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación social	¿Con que frecuencia se ha realizado un trabajo en equipo para el bien de la sociedad?	4	4	4	
Satisfacción de la población	¿Con que frecuencia su desempeño laboral ha sido reconocido por ser eficiente en favor de la satisfacción de la población?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su trabajo, se ha realizado por el bien de la población?	4	4	4	



[Handwritten signature]

Mg. Yanira Romaní Galeas

DNI: 09366864

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral del servidor público". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	YANIRA ROMANÍ GALEAS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Directora de educación básica regular	
Institución donde labora:	IE N° 129 – YAMAGUCHI – Santa Anita	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir Desempeño Laboral del servidor público.
Autor:	Anchelia Guillen, Frank de la Rosa
Procedencia:	Perú
Administración:	Único
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri – Matucana.
Significación:	Se medirá el cuestionario, con escala de tipo Likert, instrumento contemplan 03 dimensiones y 12 indicadores, el cuál será dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	(1) Satisfacción del trabajo (2) Trabajo en equipo (3) Metas y logros	Chiavenato (2011) menciona que el desempeño en un área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **desempeño laboral del servidor público**, elaborado por Anhelía Guillen, Frank de la Rosa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuados.	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 incluido.	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 este.
	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

1 No cumple con el criterio.
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel.

Dimensiones del instrumento: desempeño laboral del servidor público.

- Primera dimensión: Satisfacción del trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Según Chiavenato (2011), menciona que es el conjunto de emociones beneficiosas con las que un trabajador logra percibir en su centro de trabajo, las cuales son expresadas en establecidas cualidades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	¿Le es satisfactorio a usted trabajar en la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia la Municipalidad realiza reuniones para atender las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	
Conocimientos generales.	¿El dialogo o comunicación entre sus compañeros de trabajo es siempre cordial?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?	4	4	4	
Sugerencias para corregir errores.	¿Con que frecuencia se siente involucrado usted con el grupo?	4	4	4	
	¿Realiza usted su trabajo de manera planificada?	4	4	4	
	¿Usted se comunica de manera adecuada para superar diferencias entre sus compañeros?	4	4	4	
Interés por mejorar el rendimiento laboral.	¿Con que frecuencia su jefe directo realiza capacitaciones para mejorar el rendimiento laboral?	4	4	4	
	¿Se siente usted comprometido con la visión y misión de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se mide el rendimiento laboral?	4	4	4	
Motivación a hacia un trabajo efectivo.	¿Con que frecuencia su jefe directo motiva al personal para que participen y activen en el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su jefe directo fomenta el uso del Manual de procedimientos administrativos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: según Picon (2021), menciona que el trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficientemente en grupo y equipos de trabajos para lograr los objetivos dentro de una organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación entre compañeros	¿Con que frecuencia coordina con sus compañeros de trabajo para resolver algunas consultas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	
Nivel de comunicación.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se solicita opiniones a los trabajadores antes de realizar cambios en el proceso que puedan afectar sus labores?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la municipalidad se da a conocer los resultados de su área de trabajo?	4	4	4	
Nivel de conocimiento.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se da a conocer los objetivos de la institución?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Metas y logros.
- Objetivos de la Dimensión: según Cerna (2020) menciona que la metas y logros es establecer un plan de las mejores condiciones de trabajo, en base a los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada en la Municipalidad está organizada para cumplir con las metas planteadas de cada mes?	4	4	4	
Calidad de trabajo	¿Con que frecuencia se regulan las condiciones laborales que permiten el cumplimiento de los objetivos y metas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se capacita al personal para desarrollar y mejorar su actividad laboral?	4	4	4	

Enfoque de los resultados	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada, siempre es cumplida de acuerdo a los objetivos y metas asignadas?	4	4	4	
Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se supervisa la responsabilidad y cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	



Yanira Romaní Galeas

Mg. Yanira Romaní Galeas

DNI: 09366864

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión pública". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RAFAEL RODRÍGUEZ GARAY
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Director de educación básica regular
Institución donde labora:	IE N° 1219 – "José Carlos Mariátegui" – Santa Anita
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos:

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir Gestión Pública.
Autor:	Anchelia Guillen, Frank de la Rosa
Procedencia:	Perú
Administración:	Único
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana
Significación:	Se medirá mediante un cuestionario de preguntas relacionadas a las variables y que se empleará la escala de tipo Likert. También se menciona que las variables del instrumento son 04 dimensiones y 10 indicadores, el cuál será dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión pública.	(1) Operativa (2) Estratégica (3) Económica (4) Social.	Aguilar (2015) menciona que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que la gestión pública está conformada por los espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **gestión pública**, elaborado por Anchelia Guillen, Frank de la Rosa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuados.	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 incluido.	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 este.
	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

1 No cumple con el criterio.
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel.

Dimensiones del instrumento: Gestión Pública.

- Primera dimensión: Operativa
- Objetivos de la Dimensión: Warner (2017) menciona que la dimensión operativa se expresa en el fortalecimiento de acciones administrativas en el desempeño de sus funciones al efectuar sistemas de gestión, orientación y documentación de procesos en una determinada organización normados o no, y la estrategia con la realización práctica de ejercicios para el alcance de los objetivos fijados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Operacional	¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones del manual funciones donde se vean reflejada sus funciones?	4	4	4	
	¿El espacio físico es adecuado para realizar su actividad cotidiana en la municipalidad?	4	4	4	
Procesos	¿Con que frecuencia realiza usted el procedimiento del servicio de atención al público?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia realiza usted la identificación de los procesos en su área?	4	4	4	
Funciones administrativas.	¿Con que frecuencia realiza usted las funciones asignadas por los gerentes?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su jefe directo posee dominio en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se aplican técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estratégica
- Objetivos de la Dimensión: según Tamayo y Fernández, (2017) mencionan que la dimensión estratégica comprende el alcance de objetivos y metas importantes que son la base sobre la comprensión de las principales necesidades de la sociedad para la toma de una buena decisión, la enunciación de políticas públicas territoriales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad gerencial.	¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones sobre conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se promueve mejoras en las actividades asignadas, para el buen desempeño laboral?	4	4	4	
Calidad de vida.	¿Con que frecuencia ha mejorado la satisfacción de su trabajo?	4	4	4	
	¿Estas satisfecho en el puesto que ocupas en la Municipalidad?	4	4	4	
Calidad de información	¿Con que frecuencia se realizan charlas o capacitaciones para poder llegar al objetivo pactado?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se realiza capacitación para mejorar la calidad de información?	4	4	4	

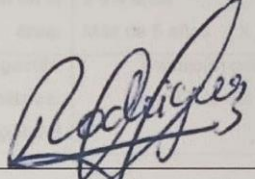
• Tercera dimensión: Económica.

• Objetivos de la Dimensión: según Tamayo y Fernández (2017) mencionan que es reconocida habitualmente en los textos de literatura experta, indica que es la capacidad para poder manejar y administrar cada uno de los recursos los recursos con eficacia que tiene como finalidad en cómo muestra los resultados, como es el valor público, cual es la satisfacción de las necesidades y como es el desarrollo económico social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de recursos.	¿Con que frecuencia a realizado acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad en su trabajo?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se ha realizado mejoras en el trabajo, para poder utilizar y administrar los recursos con eficiencia?	4	4	4	
Actividades económicas	¿Con que frecuencia se realiza un presupuesto para la actividad diaria?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Social.
- Objetivos de la Dimensión: según Gutiérrez (2017) menciona que en la dimensión social se abordan los efectos producidos por el brindar un servicio y producto que es ofertado y los cambios que contribuyen al desarrollo de la población.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación social	¿Con que frecuencia se ha realizado un trabajo en equipo para el bien de la sociedad?	4	4	4	
Satisfacción de la población	¿Con que frecuencia su desempeño laboral ha sido reconocido por ser eficiente en favor de la satisfacción de la población?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su trabajo, se ha realizado por el bien de la población?	4	4	4	



Mg. Rafael Rodríguez Garay

DNI: 09425454

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir el desempeño laboral del personal público.
Autor:	Alicia Colón, Bruna de la Haza
Precedencia:	Primaria
Administración:	Unica
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Administración de la Presidencia del Municipio - Matanzas.
Objetivos:	Se medirá el desempeño del personal de nivel intermedio superior de la Administración y se evaluará el nivel de satisfacción de las poblaciones de la Administración de la Presidencia del Municipio - Matanzas.

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral del servidor público". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RAFAEL RODRIGUEZ GARAY
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Director de Educación Básica Regular
Institución donde labora:	IE N° 1219 – "José Carlos Mariategui" – Santa Anita
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir Desempeño Laboral del servidor público.
Autor:	Anchelia Guillen, Frank de la Rosa
Procedencia:	Perú
Administración:	Único
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri – Matucana.
Significación:	Se medirá el cuestionario, con escala de tipo Likert, instrumento contemplan 03 dimensiones y 12 indicadores, el cuál será dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	(1) Satisfacción del trabajo (2) Trabajo en equipo (3) Metas y logros	Chiavenato (2011) menciona que el desempeño en un área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **desempeño laboral del servidor público**, elaborado por Anchelia Guillen, Frank de la Rosa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuados.	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 incluido.	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 este.
	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

1 No cumple con el criterio.
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel.

Dimensiones del instrumento: desempeño laboral del servidor público.

- Primera dimensión: Satisfacción del trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Según Chiavenato (2011), menciona que es el conjunto de emociones beneficiosas con las que un trabajador logra percibir en su centro de trabajo, las cuales son expresadas en establecidas cualidades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	¿Le es satisfactorio a usted trabajar en la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia la Municipalidad realiza reuniones para atender las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	
Conocimientos generales.	¿El dialogo o comunicación entre sus compañeros de trabajo es siempre cordial?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?	4	4	4	
Sugerencias para corregir errores.	¿Con que frecuencia se siente involucrado usted con el grupo?	4	4	4	
	¿Realiza usted su trabajo de manera planificada?	4	4	4	
	¿Usted se comunica de manera adecuada para superar diferencias entre sus compañeros?	4	4	4	
Interés por mejorar el rendimiento laboral.	¿Con que frecuencia su jefe directo realiza capacitaciones para mejorar el rendimiento laboral?	4	4	4	
	¿Se siente usted comprometido con la visión y misión de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se mide el rendimiento laboral?	4	4	4	
Motivación a hacia un trabajo efectivo.	¿Con que frecuencia su jefe directo motiva al personal para que participen y activen en el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su jefe directo fomenta el uso del Manual de procedimientos administrativos?	4	4	4	

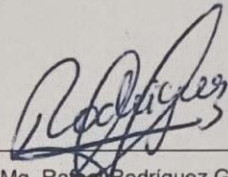
- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: según Picon (2021), menciona que el trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficientemente en grupo y equipos de trabajos para lograr los objetivos dentro de una organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación entre compañeros	¿Con que frecuencia coordina con sus compañeros de trabajo para resolver algunas consultas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	
Nivel de comunicación.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se solicita opiniones a los trabajadores antes de realizar cambios en el proceso que puedan afectar sus labores?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la municipalidad se da a conocer los resultados de su área de trabajo?	4	4	4	
Nivel de conocimiento.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se da a conocer los objetivos de la institución?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Metas y logros.
- Objetivos de la Dimensión: según Cerna (2020) menciona que la metas y logros es establecer un plan de las mejores condiciones de trabajo, en base a los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada en la Municipalidad está organizada para cumplir con las metas planteadas de cada mes?	4	4	4	
Calidad de trabajo	¿Con que frecuencia se regulan las condiciones laborales que permiten el cumplimiento de los objetivos y metas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se capacita al personal para desarrollar y mejorar su actividad laboral?	4	4	4	

Enfoque de los resultados	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada, siempre es cumplida de acuerdo a los objetivos y metas asignadas?	4	4	4	
Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se supervisa la responsabilidad y cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	



Mg. Rafael Rodríguez Garay

DNI: 09425454

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión pública". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DELMER NIEVES TOLENTINO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Posgrado	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos:

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir Gestión Pública.
Autor:	Anchelia Guillen, Frank de la Rosa
Procedencia:	Perú
Administración:	Único
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana
Significación:	Se medirá mediante un cuestionario de preguntas relacionadas a las variables y que se empleará la escala de tipo Likert. También se menciona que las variables del instrumento son 04 dimensiones y 10 indicadores, el cuál será dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huarochirí - Matucana.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión pública.	(1) Operativa (2) Estratégica (3) Económica (4) Social.	Aguilar (2015) menciona que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que la gestión pública está conformada por los espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **gestión pública**, elaborado por Anhelía Guillen, Frank de la Rosa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuados.	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 incluido.	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 este.
	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

1 No cumple con el criterio.
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel.

Dimensiones del instrumento: Gestión Pública.

- Primera dimensión: Operativa
- Objetivos de la Dimensión: Warner (2017) menciona que la dimensión operativa se expresa en el fortalecimiento de acciones administrativas en el desempeño de sus funciones al efectuar sistemas de gestión, orientación y documentación de procesos en una determinada organización normados o no, y la estrategia con la realización práctica de ejercicios para el alcance de los objetivos fijados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Operacional	¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones del manual funciones donde se vean reflejada sus funciones?	4	4	4	
	¿El espacio físico es adecuado para realizar su actividad cotidiana en la municipalidad?	4	4	4	
Procesos	¿Con que frecuencia realiza usted el procedimiento del servicio de atención al público?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia realiza usted la identificación de los procesos en su área?	4	4	4	
Funciones administrativas.	¿Con que frecuencia realiza usted las funciones asignadas por los gerentes?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su jefe directo posee dominio en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se aplican técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estratégica
- Objetivos de la Dimensión: según Tamayo y Fernández, (2017) mencionan que la dimensión estratégica comprende el alcance de objetivos y metas importantes que son la base sobre la comprensión de las principales necesidades de la sociedad para la toma de una buena decisión, la enunciación de políticas públicas territoriales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad gerencial.	¿Con que frecuencia se realiza capacitaciones sobre conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se promueve mejoras en las actividades asignadas, para el buen desempeño laboral?	4	4	4	
Calidad de vida.	¿Con que frecuencia ha mejorado la satisfacción de su trabajo?	4	4	4	
	¿Estas satisfecho en el puesto que ocupas en la Municipalidad?	4	4	4	
Calidad de información	¿Con que frecuencia se realizan charlas o capacitaciones para poder llegar al objetivo pactado?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se realiza capacitación para mejorar la calidad de información?	4	4	4	

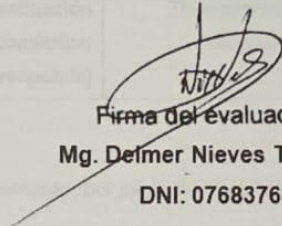
• Tercera dimensión: Económica.

• Objetivos de la Dimensión: según Tamayo y Fernández (2017) mencionan que es reconocida habitualmente en los textos de literatura experta, indica que es la capacidad para poder manejar y administrar cada uno de los recursos los recursos con eficacia que tiene como finalidad en cómo muestra los resultados, como es el valor público, cual es la satisfacción de las necesidades y como es el desarrollo económico social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de recursos.	¿Con que frecuencia a realizado acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad en su trabajo?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se ha realizado mejoras en el trabajo, para poder utilizar y administrar los recursos con eficiencia?	4	4	4	
Actividades económicas	¿Con que frecuencia se realiza un presupuesto para la actividad diaria?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Social.
- Objetivos de la Dimensión: según Gutiérrez (2017) menciona que en la dimensión social se abordan los efectos producidos por el brindar un servicio y producto que es ofertado y los cambios que contribuyen al desarrollo de la población.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación social	¿Con que frecuencia se ha realizado un trabajo en equipo para el bien de la sociedad?	4	4	4	
Satisfacción de la población	¿Con que frecuencia su desempeño laboral ha sido reconocido por ser eficiente en favor de la satisfacción de la población?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su trabajo, se ha realizado por el bien de la población?	4	4	4	


Firma del evaluador

Mg. Delmer Nieves Tolentino

DNI: 07683763

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral del servidor público". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DELMER NIEVES TOLENTINO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Posgrado	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Encuesta para medir Desempeño Laboral del servidor público.
Autor:	Anchelia Guillen, Frank de la Rosa
Procedencia:	Perú
Administración:	Único
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri – Matucana.
Significación:	Se medirá el cuestionario, con escala de tipo Likert, instrumento contemplan 03 dimensiones y 12 indicadores, el cuál será dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	(1) Satisfacción del trabajo (2) Trabajo en equipo (3) Metas y logros	Chiavenato (2011) menciona que el desempeño en un área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **desempeño laboral del servidor público**, elaborado por Anghelia Guillen, Frank de la Rosa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuados.	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 incluido.	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 este.
	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

1 No cumple con el criterio.
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel.

Dimensiones del instrumento: desempeño laboral del servidor público.

- Primera dimensión: Satisfacción del trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Según Chiavenato (2011), menciona que es el conjunto de emociones beneficiosas con las que un trabajador logra percibir en su centro de trabajo, las cuales son expresadas en establecidas cualidades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	¿Le es satisfactorio a usted trabajar en la municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia la Municipalidad realiza reuniones para atender las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	
Conocimientos generales.	¿El dialogo o comunicación entre sus compañeros de trabajo es siempre cordial?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?	4	4	4	
Sugerencias para corregir errores.	¿Con que frecuencia se siente involucrado usted con el grupo?	4	4	4	
	¿Realiza usted su trabajo de manera planificada?	4	4	4	
	¿Usted se comunica de manera adecuada para superar diferencias entre sus compañeros?	4	4	4	
Interés por mejorar el rendimiento laboral.	¿Con que frecuencia su jefe directo realiza capacitaciones para mejorar el rendimiento laboral?	4	4	4	
	¿Se siente usted comprometido con la visión y misión de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se mide el rendimiento laboral?	4	4	4	
Motivación a hacia un trabajo efectivo.	¿Con que frecuencia su jefe directo motiva al personal para que participen y activen en el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia su jefe directo fomenta el uso del Manual de procedimientos administrativos?	4	4	4	

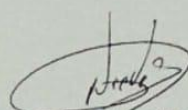
- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: según Picon (2021), menciona que el trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficientemente en grupo y equipos de trabajos para lograr los objetivos dentro de una organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación entre compañeros	¿Con que frecuencia coordina con sus compañeros de trabajo para resolver algunas consultas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	
Nivel de comunicación.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se solicita opiniones a los trabajadores antes de realizar cambios en el proceso que puedan afectar sus labores?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la municipalidad se da a conocer los resultados de su área de trabajo?	4	4	4	
Nivel de conocimiento.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se da a conocer los objetivos de la institución?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Metas y logros.
- Objetivos de la Dimensión: según Cerna (2020) menciona que la metas y logros es establecer un plan de las mejores condiciones de trabajo, en base a los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada en la Municipalidad está organizada para cumplir con las metas planteadas de cada mes?	4	4	4	
Calidad de trabajo	¿Con que frecuencia se regulan las condiciones laborales que permiten el cumplimiento de los objetivos y metas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se capacita al personal para desarrollar y mejorar su actividad laboral?	4	4	4	

Enfoque de los resultados	¿Con que frecuencia la cantidad de trabajo asignada, siempre es cumplida de acuerdo a los objetivos y metas asignadas?	4	4	4	
Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución.	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se supervisa la responsabilidad y cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	



Firma del evaluador

Mg. Delmer Nieves Tolentino

DNI: 07683763

Anexo 5

Resultado de reporte de similitud de Turnitin.

The screenshot shows a Turnitin similarity report for a document titled "Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana, 2023". The document is from the Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. The author is Anchelo Guillen. The report shows a similarity score of 20%.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochiri - Matucana, 2023.

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

AUTOR:
Anchelo Guillen, Frank de la Rosa. (orcid.org/0008-0001-2824-3161)

ASESORES:
Mtra. Aliza Salvaterra, María Soledad (orcid.org/0009-0001-7639-1898)
Dr. Wong Silva, Jean Pierre (orcid.org/0000-0002-7247-174X)
Dra. Romero Vela Sonia Lida (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización de la gestión pública

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias
20 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (beta)

Concidencias	Porcentaje
1 repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
3 hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
4 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
5 www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
6 www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7 repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
9 repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10 hdoc.pub Fuente de Internet	<1 %
11 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
12 www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13 repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 52 Número de palabras: 15677
Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 1437 3/18/2023

ANEXO 6

Calculo del tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

N = Tamaño de la población (189)

Z_{α}^2 = Nivel de confianza (95%) = 1.96

p*q= Probabilidad con las que se realizara la encuesta (50%)

e = Margen de error (5%).

n= Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 189 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (189 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 127$$

La muestra que se ha calculado para la encuesta es 127 trabajadores, los servidores públicos que trabajan en la Municipalidad Provincial de Huarochiri Matucana.

ANEXO 7:

Matriz de Consistencia

Título: Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis						
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa de la gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe relación entre la gestión pública y la satisfacción del trabajo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.</p> <p>Existe relación entre la gestión pública y el trabajo en equipo en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.</p> <p>Existe relación entre la gestión pública y las metas y logros en la</p>	VARIABLE	Gestión pública. Según Aguilar (2015) mencionó que la gestión pública está relacionada con los cambios voluntarios en la estructuración y procesos de las instituciones públicas con el fin de que se desempeñen con eficiencia, es decir que la gestión pública está conformada por los espacios de la estructura institucional y el proceso, el estado se encarga de diseñar e implementar políticas de acuerdo a las necesidades de cada localidad.				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS	
			Operativa.	Operacional. Procesos. Funciones administrativas.	1, 2 3, 4 5,6,7	Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente Regular Bueno	
			Estratégica.	Capacidad gerencial Calidad de vida. Calidad información.	8,9,10 11,12 13,14			
			Económica.	Calidad de recursos Actividades económicas.	15,16 17			
			Social.	Participación social	18			

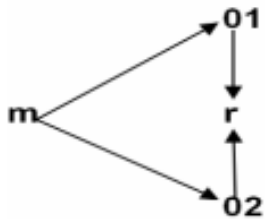
¿En qué medida se relaciona la gestión pública y las metas y logros en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023?	Determinar la relación entre la gestión pública y las metas y logros en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.	municipalidad de la Provincia de Huarochirí - Matucana, 2023.		Satisfacción de la población. Transparencia.	19, 20		
			VARIABLE	Desempeño Laboral del servidor público. Según Chiavenato (2011) mencionó que el desempeño en un área laboral, es la conducta del trabajador, y el desempeño es situacional, cada una de los desempeños varía de acuerdo a la persona y que cada una tiene una particularidad e innumerables factores condicionantes, también mencionó que, el esfuerzo individual que cada trabajador realiza depende de cada una de sus habilidades y como también de las capacidades que muestra cada persona y de cómo se desempeña de acuerdo a sus funciones.			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
			Satisfacción del trabajo.	Nivel de satisfacción. Conocimientos generales. Sugerencias para corregir errores. Interés por mejorar el rendimiento laboral. Motivación a hacia un trabajo efectivo.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Ordinal escala de Likert. (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Deficiente Regular Bueno
			Trabajo en equipo	Coordinación entre compañeros. Nivel de comunicación.	11, 12 13,14	(5) Siempre	

			Metas y logros	Nivel de conocimiento.	15		
				Cantidad de trabajo	16, 17		
				Calidad de trabajo	18		
				Enfoque de los resultados	19		
				Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución.	20, 21		
Tipo, nivel y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos		Estadísticas a Utilizar			
Tipo de investigación Descriptivo: Hernández et al. (2014), mencionaron sobre el tipo de investigación descriptiva, es detallar qué características o cualidades presentan las personas que están conformados dentro de la población que se estudiará. En este caso, fue descriptiva porque la finalidad fue dar a conocer las propiedades encontradas en cada una de las variables que se estudió para conocer el propósito y el estado actual mediante los resultados de	Población En la municipalidad de Matucana donde se realizará la investigación cuenta con una población de 189 trabajadores, lo que permite que esta sea finita y que por ello se conoce como una cantidad donde se puede determinar la población. Para Hernández et al. (2014) mencionaron que la población es la totalidad de un	Técnicas: En el trabajo de investigación se tomó como técnica a la encuesta, porque nos permitió obtener datos reales del trabajador. según, Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la técnica tiene como finalidad en buscar toda la información que se va a requerir para realizar el trabajo de investigación, porque se demuestra con una serie de interrogantes con respecto a la validez del instrumento y el registro de los fenómenos empíricos se pueden registrar y elaborar modelos conceptuales o se contrastan con los modelos teóricos que fueron adoptados. Instrumentos:		Estadística Descriptiva: La estadística descriptiva, como se mencionó líneas arriba que el programa SPSS, sirvió para procesar la información que se obtiene al recopilar las respuestas de las preguntas del cuestionario, y con ellos poder ver el resultado en las tablas y gráficos. Para Rendón et al. (2016), mencionaron que el método de análisis de datos tiene como el principal objetivo resumir los datos encontrados en una investigación, que se realiza con una interpretación de los cuadros o tablas. Estadística Inferencial: Estadística Inferencial, en el trabajo de investigación también se utilizó la estadística inferencial, con la finalidad de comprobar la hipótesis mediante la fórmula Rho de Spearman,			

la gestión pública y el desempeño laboral del servidor público.

Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se tiene como diseño no experimental, con un corte transversal, según Hernández y Mendoza (2018) la información que tiene corte transversal se genera en un solo periodo de tiempo, es decir, es toda la información que se consigue en un solo momento, para lo cual se procesa dependiendo el tiempo en el cual se realizó dicha investigación. Como se mencionó se realiza el corte transversal en un solo momento.



Donde “m” es la muestra, “r” el grado de correlación, “o1” es la variable gestión pública. y “o2” es la desempeño Laboral del servidor público.

conjunto que concuerda con las especificaciones detalladas o seleccionadas. Por otro lado, para Cabezas et al. (2018) mencionaron que la población es finita cuando se sabe la cantidad con exactitud.

Muestra

Según Sánchez et al. (2018) mencionaron que la muestra es una parte de la población, es decir que es un grupo definido.

Para la determinación de la muestra en el trabajo de investigación se utilizó la fórmula para una población finita teniendo como base a los 189 trabajadores de la municipalidad Provincial de Huarochirí Matucana. Obteniendo como muestra 127 trabajadores.

En el trabajo de investigación se empleó como instrumento un cuestionario por ser una herramienta que permite recoger información que es necesaria para la investigación. Para Carhuancho et al. (2019) mencionaron que para la aplicación del instrumento y obtener la validez, consta de ello un determinado proceso, donde se probará de manera sistemática la verificación o validación de cada una de las preguntas que se realizaron en el cuestionario.

con ellos se encontró la prueba de la normalidad donde sale la estadística para poder hacer obtener un resultado deseado.

Procesamiento de datos

Con los datos obtenidos en la recolección de datos se procederá a verificar si los datos proceden de una distribución normal o no, para ello se aplicará la prueba Kolmogorov – Smimov, dado que nuestra muestra supera los 50 elementos.

ANEXO 8:

Carta de Presentación:

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 06 de junio del 2023

Señor (a):
Lic. Hugo Fredy Gonzales Carhuavilca.
Alcalde Provincial:
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAROCHIRI - MATUCANA.

Nº de Carta : 147 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 06 de junio del 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAROCHIRI - MATUCANA
MESA DE PARTES
EXP. 04674-23 FOLIO: 01
FECHA: 07-06-23 HORA: 12:12
FIRMA:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

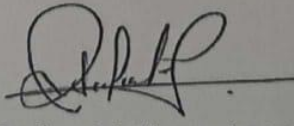
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ANCHELIA GUILLEN, FRANK DE LA ROSA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE HUAROCHIRÍ - MATUCANA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ANEXO 9:

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAROCHIRÍ
MATUCANA - REGIÓN LIMA - PERÚ
"Huarochirí recuperando su identidad, rumbo al progreso"



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

Matucana, 14 de junio del 2023

CARTA N° 063-2023-SGRH/MPH-M

SR. FRANK DE LA ROSA ANCHELIA GUILLEN
Asent. H. Huaripache Mz. C Lt. 7 – Matucana – Huarochirí - Lima

Presente.-

REF.: Expediente N° 04674-23 de fecha 07/06/2023

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA A SERVIDORES MUNICIPALES.

De mi mayor consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita se le otorgue la autorización para que pueda realizar una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana.

En ese sentido, este despacho le otorga la autorización para que pueda realizar las respectivas encuestas a los servidores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huarochirí – Matucana, y así poder contribuir al trabajo de investigación que viene realizando denominado "Gestión Pública y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad de la Provincia de Huarochirí – Matucana, 2023".

Asimismo, se recomienda coordinar con los responsables de los órganos y/o unidades orgánicas, previo a la aplicación de las respectivas encuestas, a fin de tomar las provisiones necesarias y garantizar la normal atención al público usuario.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAROCHIRÍ - MATUCANA
CARLOS CAPCHA DE LA CRUZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

CCDC/eemo
C/c. Archivo



Matucana - Plaza Independencia N° 117 - Teléfono 01-244-3011
www.gob.pe/munihuarochiri

ANEXO 10:

Fotos de realización de encuesta.





ANEXO 11:

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo SGR Unicode:ACTIVADO Clásico

Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIAS
 - Título
 - Resumen de p
 - Estadísticas d
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIAS
 - Título
 - Resumen de p
 - Estadísticas d

todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.939	42

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	127	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	127	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo SGR Unicode:ACTIVADO Clásico

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIAS
 - Título
 - Resumen de p
 - Estadísticas d

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	127	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	127	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	22

ANEXO 12:

Base de datos

Variable	GESTIÓN PÚBLICA																					
Dimensiones	Operativa						Estratégica						Económica				Social					
Indicadores	Operacional		Procesos		Funciones administrativas		Capacidad gerencial			Calidad de vida			Calidad de información		Calidad de recursos		Actividades económicas		Participación social		Satisfacción de la población	
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	4	5	5	3	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5		
2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4		
3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4		
4	1	3	5	4	5	4	5	1	1	1	5	3	1	1	4	3	1	4	1	4		
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5		
6	3	3	5	5	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5		
7	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5		
8	2	3	5	5	5	3	2	1	1	1	2	4	1	2	5	4	1	2	2	5		
9	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3		
10	3	5	3	5	5	1	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5		
11	3	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
12	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	2	4	4	2	4	3	4		
13	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5		
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5		
15	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5		
16	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5		
17	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5		
18	3	4	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5		
19	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5		
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5		
21	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5		
22	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3		
23	3	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5		

24	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
25	3	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	4	3	4	3	5
27	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4
28	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
29	3	5	5	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
31	2	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5
32	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5
33	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
34	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5
35	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
36	1	5	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	1	2	4	4	3	2	3	4
37	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
38	3	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5
39	3	3	2	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
40	5	5	5	5	5	1	5	2	2	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4
41	2	2	5	3	4	5	5	2	4	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	3
42	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2
43	2	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	3	5	3	3	2	2	2	3
44	2	2	5	5	5	3	5	2	2	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2	3
45	2	4	5	5	5	5	4	3	2	3	5	5	3	3	4	4	2	4	2	4
46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4
47	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4
48	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	2	3
49	2	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	4
50	2	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
51	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
52	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
53	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
54	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
55	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
56	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5
57	3	4	3	5	5	5	4	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	5
58	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5

Participantes

59	3	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4
60	1	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
63	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	3
64	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3
65	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
66	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4
67	2	4	5	4	5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4
68	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5
69	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	3	4	4	4	1	5	1
70	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
71	3	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	4	3	3	5	4	3	5	3
72	4	3	5	3	5	4	3	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2
73	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4
74	1	3	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5
75	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
76	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
77	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
78	3	2	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
79	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5
80	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4
81	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
82	2	2	2	3	5	5	4	2	2	2	3	5	3	3	4	4	3	4	2
83	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
84	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2
85	2	3	2	3	5	4	4	3	1	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3
86	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
87	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	5	4
88	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2
89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5
90	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	2	5	3	2	3	2	2	4	2
91	1	5	5	3	5	1	5	1	5	5	5	5	1	2	5	4	4	5	1
92	1	2	3	4	1	3	2	5	1	5	5	3	3	5	1	5	2	3	3
93	3	1	5	1	5	3	2	2	1	2	5	5	2	1	1	2	3	4	3

94	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	
95	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	
96	1	5	3	3	3	4	5	2	1	3	5	5	1	2	3	5	1	5	3	5
97	5	4	4	1	1	5	2	5	3	5	3	5	2	3	3	2	3	5	2	5
98	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4
99	2	3	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	3	3	5	4	3	5	3	5
100	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	1	2	1	5
101	2	4	4	5	5	4	5	3	5	2	3	1	2	2	4	3	1	5	1	5
102	2	3	3	4	5	5	5	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	5
103	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
104	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
105	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4
106	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	2	5	3	5
107	3	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	4	3	2	1	2	1	1	3
108	3	3	3	2	4	5	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	4
109	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
110	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3
111	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4
112	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
113	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4
114	1	3	3	5	5	5	3	2	2	2	3	4	2	2	5	3	3	3	4	5
115	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5
116	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5
117	2	5	4	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	5	1	5
118	3	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
119	3	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	2	4	3	3	4	4	5
120	2	5	4	4	5	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4
121	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	5	5
122	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
123	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
124	3	4	5	2	5	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	5	3	2	3	2
125	3	3	5	3	1	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5
126	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	5	5	1	5	1	4
127	1	4	5	4	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3

PARTICIPANTES

29	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
31	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4
32	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	1	1	4	5	4	5	3	4	1	3	3	3
33	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5
34	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
35	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	3
36	5	4	4	5	3	3	4	1	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
37	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4
39	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
41	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	3	2	3	4
42	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4
43	2	2	5	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	4	3
44	3	1	2	2	3	4	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4
45	5	2	5	5	4	4	5	3	5	2	3	2	5	3	2	2	3	4	3	2	4	4
46	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
47	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5
48	4	2	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2
49	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	2	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3
50	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
52	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
53	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
54	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
56	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
57	4	2	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3
58	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
59	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3
60	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
64	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
65	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4
66	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4

67	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3
68	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	5
69	5	2	5	5	5	5	5	2	5	1	4	5	5	5	2	4	5	5	4	2	4	2
70	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
71	5	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	2	3	3
72	5	3	4	4	3	3	4	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
73	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	4
74	3	2	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
76	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
77	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
79	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
80	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
81	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4
83	3	4	4	4	3	3	4	2	4	1	1	1	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3
84	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2
85	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3
86	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
87	5	3	4	5	2	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5
88	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1
89	5	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5
90	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	1	2	5	4	4	1	2	2	2	3	2	1
91	5	1	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	1	5	1
92	4	1	3	2	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	2	3	2	3
93	2	2	4	2	3	5	3	1	5	5	1	1	3	3	2	2	1	3	3	1	5	1
94	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
95	5	2	3	4	3	4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3
96	5	1	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	3	1	4	5
97	1	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5
98	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
99	5	3	5	4	5	5	3	5	4	2	1	5	3	1	1	2	2	2	1	4	4	4
100	2	1	3	3	2	4	5	1	4	1	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3
101	3	2	3	3	5	5	5	1	5	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	2	4	3
102	4	3	3	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
104	1	1	1	1	1	1	4	1	4	5	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5

105	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	5
106	5	4	5	3	3	5	5	2	5	2	2	3	4	3	1	2	2	1	5	3	3	5
107	5	3	5	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
108	4	2	5	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2
109	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4
110	5	3	4	3	4	4	5	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
111	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
112	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
113	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
114	4	3	4	4	5	5	5	2	1	2	3	3	4	3	1	1	2	3	3	1	3	3
115	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
116	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4
117	2	1	4	1	2	3	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	5	5
118	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	3
119	5	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	5	4	2	4	4	3	3	4	4
120	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
121	2	1	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
122	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
123	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3
124	3	2	4	5	4	2	5	5	3	5	3	4	2	5	4	2	5	3	2	3	3	2
125	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	4
126	5	5	4	4	4	3	5	3	5	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	5
127	3	2	2	3	2	2	3	4	5	5	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4