

DEDICATORIA

A mis queridos padres María Hudelita y Leví, por haberme forjado como la persona que soy; siempre apoyándome en mis metas objetivos trazados y muchos de mis logros obtenidos se los debo a ustedes. Me educaron y criaron con valores son la fuerza que me impulsa para seguir adelante y hacer realidad mis metas trazadas.

El autor

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a mis asesores de tesis por el apoyo incondicional en este trabajo de investigación, por el soporte en el presente estudio de posgrado, sin ellos esto no hubiera sido posible.

El autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en una municipalidad provincial, La Libertad 2023", cuyo autor es MEZA EPQUIN HEGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES DNI: 17878190 ORCID: 0000-0002-0936-1617	Firmado electrónicamente por: CREVILLAP el 31-07- 2023 17:47:13

Código documento Trilce: TRI - 0602387



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEZA EPQUIN HEGUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en una municipalidad provincial, La Libertad 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
HEGUEL MEZA EPQUIN DNI: 45835298 ORCID: 0000-0002-6031-1543	Firmado electrónicamente por: HMEZAE el 19-07-2023 11:36:46

Código documento Trilce: TRI - 0602420

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
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Frecuencia y porcentaje de la MGP.	21
Tabla 2.	Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la MGP.....	22
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje del DL.....	23
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable del DL24	
Tabla 5.	Prueba de normalidad	25
Tabla 6.	Correlación entre la MGP y el DL.....	26
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión “desempeño de tareas” y la MGP.	27
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión “desempeño contextual” y la MGP...	28
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión “desempeño de adaptación” y la MGP.	29
Tabla 10.	Correlación entre la dimensión “comportamiento laboral” y la MGP.	30

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de “determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública (MGP) y desempeño laboral (DL) en una municipalidad provincial, 2023”, y la relación que existe entre las dimensiones del DL y la variable MGP, se utilizó un diseño no experimental correlacional y para ello se trabajó con una población y muestra de 37 servidores civiles, se aplicó un muestreo no probabilístico; asimismo la técnica es la encuesta y el instrumento utilizado es el cuestionario, para el análisis se utilizó la correlación de Pearson y de ello se llega a la conclusión que se tiene una relación moderada y significativa entre las variables de investigación, según la correlación de Pearson ($P=0.449^{**}$) representando ésta una alta asociación de variables; asimismo, se obtuvo una significancia de ($p=0.005$) menor que el valor de significancia ($p<0,01$).

En consecuencia, se aprueba la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o), concluyendo que existe una relación moderada significativa entre la variable de MGP con la variable DL de la municipalidad provincial, Trujillo 2023.

Palabras clave: Modernización de la Gestión Pública, desempeño laboral y municipalidad provincial.

ABSTRACT

This research was conducted with the objective of "determining the relationship between the modernization of public management (MGP) and job performance (DL) in a provincial municipality, 2023", and the relationship between the dimensions of the DL and the variable MGP, a non-experimental correlational design was used and for this we worked with a population and sample of 37 civil servants, a non-probabilistic sampling was applied; Likewise, the technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire. For the analysis, Pearson's correlation was used and from this it is concluded that there is a moderate and significant relationship between the research variables, according to Pearson's correlation ($P=0.449^{**}$) representing a high association of variables; likewise, a significance of ($p=0.005$) lower than the significance value ($p<0.01$) was obtained.

Consequently, the research hypothesis (H_i) is approved and the null hypothesis (H_o) is rejected, concluding that there is a significant moderate relationship between the variable of MGP with the variable DL of the provincial municipality, Trujillo 2023.

Keywords: Modernization of Public Management, labor performance and provincial municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La modernización en los procesos de gestión pública ha representado una medida eficiente para el cumplimiento de funciones entorno al aislamiento social vivido por la pandemia de COVID-19, las herramientas tecnológicas y el acceso a la información, han establecido una eficiente ejecución del tiempo y los recursos de las entidades tanto públicas como privadas, pero si no se tiene servidores públicos capacitados para que desempeñen bien sus funciones, la implementación de estas herramientas tecnológicas no ayudaran en la DL, productividad, eficacia y eficiencia del servidor público, el desconocimiento de en el uso de estas herramientas afectaría en el desempeño de las actividades y objetivos de la entidad. (León, 2020).

Actualmente, a nivel mundial se ha identificado que la tecnología es fundamental para que los procesos en las entidades puedan generar un menor tiempo en su ejecución, ya que el aumento poblacional ha establecido que los requerimientos de la población vayan en aumento, lo que ha ocasionado que la gestión del capital humanos tenga que ser evaluado mediante la productividad, eficiencia y efectividad en la realización en el desarrollo de las tareas (Pereira y Lima, 2019).

El rendimiento de los empleados en el trabajo, en muchas de las entidades y el presupuesto designado para la implementación de herramientas tecnológicas ha permitido un mayor rendimiento de las entidades públicas, conllevando que la toma de decisiones y los procedimientos sean más eficientes, generando de esta manera un control en la ejecución de funciones y se pueda desarrollar operaciones que establezcan lo que se requiera, y de esta manera verificar el adecuado DL. (Pich y Sardjono, 2020).

Tenemos que tener en cuenta que en Latinoamérica, la implementación de los parámetros de modernización en las entidades del estado, no son una preocupación del estado, ya que muchas organizaciones del continente no describen con una adecuada gestión de dichos recursos, teniendo evidencia de que no poseen sistemas de información para un adecuado desarrollo sostenible con crecimiento en eficiencia y eficacia, es por ello que tenemos que tomar en cuenta que gestionar adecuadamente las tecnologías, podrá ser muy relevante

para conseguir los beneficios de contar con una información actualizada que llevara a un mejor DL y profesional de los servidores públicos, este beneficio se verá evidente en la toma de medidas óptimas para la administración de la entidad. (CEPAL, 2020).

El estado peruano y las instituciones públicas, no cuentan con la infraestructura adecuada para la implementación de una gestión pública con entorno a su-modernización, sumado a ello se tiene el ineficiente desempeño de funciones de los trabajadores ocasionando que los procesos de control y acatamiento de los objetivos institucionales no estén de la mano con toma de decisiones efectivas para una adecuada gestión de tareas, generando de esta manera un mayor uso del capital humanos y presupuestales para el desempeño de las actividades, es por ello que al tener una adecuada gestión tecnológica conlleva a un óptimo desempeño profesional y laboral en las entidades. (Flores et al, 2020).

En la entidad de estudió, la política de modernización pública no ha sido eficiente ya que no se han cumplido con los lineamientos para una adecuada implementación de la política entorno al gobierno electrónico, gobierno abierto y la coyuntura interinstitucional, y esto se debe a que no existen normas y potencial técnica de nuestras autoridades locales, lo que ha llevado que no se simplifiquen los procesos administrativos y no que no se tengan los estamentos de transparencia, para poder dar cumplimiento a las directivas y compromisos con la población.

Es por ello por lo que se forja la problemática determinada en el siguiente interrogatorio de investigación a la cual se inquiera dar solución: ¿cuál es la relación entre la MGP y el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023? y también se forjan los problemas específicos: a) ¿cuál es la relación entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023?; b) ¿cuál es la relación entre el desempeño contextual y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023?; c) ¿cuál es la relación entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023?; d) ¿cuál es la relación entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023?

Como justificación de la investigación se describe diferentes parámetros, desde un aspecto teórico, ya que la descripción de diferentes, antecedentes, teóricas y conceptuales nos llevarán a establecer un mejor entendimiento de nuestras variables de investigación, encontrando explicaciones internas sobre los problemas en su ejecución, generando el incremento del conocimiento teórico de la MGP y mejorar la eficiencia del trabajo en las entidades gubernamentales del estado.

Desde una descripción de implicancias prácticas los objetivos de la investigación, dieron como resultados para permitirnos plantear nuevas soluciones para responder al problema de investigación, generando una mejor eficiencia entre las variables de investigación.

Así mismo se justifica de manera metodológica, ya que, al establecer un tipo de investigación y el enfoque de presentación de los datos, se construirán nuevos instrumentos de recogida de los datos para poder conseguir información relevante no solo para la presente investigación sino para tesis que tengan parámetros de investigación similares.

Finalmente se establece una relevancia social, ya que el mejorar los estamentos de un gobierno con la MGP, se podrá tener a disposición los recursos para establecer un incremento del DL, lo que se verá evidenciado en la ejecución de funciones y en el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

De mismo modo el objetivo principal es; Determinar la relación entre la MGP y el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023. De la misma manera es necesario señalar que, se han forjado los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023; b) Determinar la relación entre el desempeño contextual y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023; c) Determinar la relación entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023; d) Determinar la relación entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Para finalizar, se han forjado la siguiente hipótesis a corroborar: existe relación significativa entre la MGP y DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023. Así mismo se tiene las hipótesis específicas a corroborar: a) existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023; b) existe relación significativa entre el desempeño contextual y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023; c) existe relación significativa entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023; d) existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la elaboración de este estudio se tuvieron en cuenta estudios internacionales, entre ellos los siguientes:

Mendoza-Vargas y otros (2022). En este artículo desarrollado en la UPT de Colombia se examina la relación entre el clima organizacional y el DL del personal. El diseño descriptivo-correlacional es el eje principal de la metodología. Se utiliza una encuesta en línea para acopiar los datos de una muestra de 75 alumnos, empleados y educadores. Se utiliza R, un programa gratuito, para resolver y analizar estadísticamente los datos. Los resultados corroboraron que un 80% de actitudes constructivas, interacciones recíprocas favorables del personal, con una gestión preparada de los canales de comunicación y escenarios problemáticos favorecen la realización satisfactoria de las diligencias encomendadas. Se constató que el rendimiento laboral de los participantes en el estudio está fuerte y directamente relacionado con el clima organizacional.

Freire (2019), explicó en su trabajo científico como la modernización del estado pueda generar una mejor eficiencia en las competencias y desempeños para rendir cuentas en las entidades del estado de Ecuador, planteando como objetivo analizar dichos establecimiento desde un enfoque mixto, analítico, analizando diferentes referente de implementación y de lineamientos políticos, encontrando como resultados que la adecuada formulación de la política de modernización, podrá establecer cambios para una mejor coordinación y mejor adaptación, para que las entidades públicas puedan mejorar las condiciones entorno al desempeño de los funcionarios y a como se rinden cuentas, y concluye que si existe evidencia para decir que la modernización puede perfeccionar en el desarrollo y cumplimiento de funciones.

Díaz et al (2018), explica en su artículo científico como el uso de las Tics, plantean como la productividad entorno al DL en México, analizando como el crecimiento económico y los parámetros de ejecución de adecuadas verificaciones de funciones establecen desde un enfoque cualitativo, analiza diferentes determinantes para que el uso de las tecnologías, establece como el análisis de las capacidad son importantes para verificar como las categorías de aplicación o implementación de sistemas de información, y concluye que la

productividad se ha visto renovada por la adecuada puesta en marcha de tics, determinando el incremento de la eficiencia en el cumplimiento de funciones verificando que las capacidades técnicas, la infraestructura y la innovación pueden establecer una influencia para poder mejorar el desempeño de labores dentro de las entidades.

La intención la investigación de Bernal Gonzáles (2021) es determinar el impacto del capital humano (medido por factores como creatividad, competencia y colaboración) en el desempeño de los establecimientos de educación superior en Tamaulipas, México, con el designio de proporcionar información útil a la administración educativa para fortalecer el desempeño de sus organizaciones. Se ha establecido que la ayuda, la competencia y la imaginación del capital humano poseen un estremecimiento positivo y significativo en el desempeño de los establecimientos de enseñanza superior en el contorno del medio ambiente. Cuanto más fuertes son la amistad y la confianza de los subordinados, mayor es el rendimiento obtenido a nivel situacional. Al mismo tiempo, el rendimiento situacional mejora positiva y significativamente si las personas disponen de las características, capacidades y talentos necesarios con la finalidad de desempeñar sus diligencias, así como de creatividad y flexibilidad para resolver contrariedades y crear nuevos conocimientos, como demuestran los datos de este estudio. observados.

El objetivo del estudio de Pantoja - Pantoja et al. (2020) realizado Colombia. Era analizar la relación entre el clima laboral y la violencia en el trabajo entre empleados de las universidades públicas. Se halló una correlación negativa entre el ambiente laboral y el bullying laboral cuyos valores son $-0,441$, $p < 0,005$, y las dimensiones que destacan las barreras al DL están fuertemente relacionadas con la manera de liderazgo, la gestión del talento y el comportamiento general, concluyendo que la presencia de bullying en el trabajo se asocia a un bajo nivel del ambiente laboral favorable y viceversa. Las conductas típicas que obstaculizan el rendimiento y los comportamientos asociados al "castigo manipulador" fueron los que más contribuyeron a este efecto negativo. Sin una intervención adecuada, este tipo de bullying puede convertirse en acorralamiento psicológico en el lugar del centro de labores.

El propósito del estudio de Lasierra (2018) elaborado en España. Era analizar la complacencia laboral de directores y empleados públicos, en lugar de la complacencia laboral de directores y empleados privados, en términos de variables individuales personales y relacionadas con el trabajo. Sus hallazgos muestran que la fuerza laboral del sector público es significativamente diferente de la fuerza laboral del sector privado, el comportamiento y las preferencias de los directivos del sector público son muy similares a los de los dirigentes del sector privado. Este trabajo ayuda a orientar a los directores estatales en la administración pública.

Méndez y otros (2022) en su estudio realizado en México se utilizó un análisis metódico de la productividad de la empresa, centrándose en el concepto, los elementos y los aspectos asociados. La importancia de dicho trabajo fue considerar y evaluar los estudios sobre la variable considerada para identificar las características comunes que ayudan a la compañía mediante una gestión eficaz de la productividad. Se determina que es necesario reforzar los componentes organizativos para alcanzar la máxima productividad y saciar las expectativas de las clientelas en cualquier mercado, con la finalidad de mantenerse y ser absolutamente competitivos a nivel internacional.

Averiguar si existe una relación entre la satisfacción laboral y la confianza interpersonal y el entorno organizativo, esta publicación examinó una institución muy complicada. La investigación es correlacional y transversal. Se determina que la satisfacción laboral y el entorno organizativo tienen una asociación favorable y estadísticamente significativa; en esta relación, se prefiere la felicidad del empleado con el grupo de trabajo y la posibilidad de promoción profesional. En el contexto del estudio, la percepción de la confianza interpersonal no resultó estadísticamente significativa para la investigación de (Chiang Vega y otros, 2021) Chile.

El DL es entendido por cómo se verifica la calidad de la ejecución de labores para que los colaboradores puedan ejecutar actividades diarias, generando un determinado tiempo para conceptualizar los recursos del capital humano, verificando el trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia de los colaboradores (Murari & Mukherjee, 2021)

El gobierno electrónico establece como se usan o se implementan tecnologías de la información para que el sector público pueda funcionar con el objeto de aumentar la eficiencia y la transparencia desde un acceso tecnológico, promoviendo el gobierno electrónico, desde lineamientos de actualización, acceso de mayor facilidad mediante el uso de las TICs (Yong, 2018).

La articulación interinstitucional establece la concepción de los procesos por lo que las instituciones gubernamentales coordinan diferentes acciones, objetivos y métodos de trabajo con el fin de lograr un propósito común, tomando en cuenta estándares de interoperabilidad entre las entidades del estado, verificando la articulación para el desarrollo de sinergias que lleven al cumplimiento normativo (Molina et al, 2018).

Dentro de las teorías del DL es el comportamiento de los colaboradores para que estos puedan tener la constitución individual del cumplimiento de los objetivos institucionales fijados desde las estrategias públicas. Ud et al (2012), es por ello por lo que el autor menciona que el DL genera una serie de características, desde un aspecto de capacidades y necesidades que relacionen tanto al profesional como a la entidad con la finalidad de abarcar con las necesidades básicas de los usufructuarios, considerando los factores de actitudes, para la determinación de relevancia para una adecuada motivación laboral (Sattar, et al, 2010).

Además, se establece que el DL dentro de las entidades establecer la percepción del colaborador sobre la igualdad o equidad de las actitudes entorno a la ejecución de funciones, teniendo en consideración el grado de importancia con la finalidad de que las personas ejecuten fundamentos de un sistema elaborado por la entidad, verificando que la capacitación de trabajos pueda influir en el uso correcto de los fondos monetarios destinados a la ejecución de funciones. (Ritz y otros, 2021).

En el contexto nacional, se tiene las siguientes investigaciones:

(Campos, 2022) Existen numerosos estudios sobre el rendimiento laboral creados por otros autores basados en teorías distintas a la propuesta en esta investigación, por lo que es importante contar con una herramienta para poder medir con exactitud el desarrollo de sus funciones de los empleados. Sin

embargo, las cualidades para medir la psicología con una escala de DL de forma individual no han sido demostradas en Perú. Este estudio se propuso evaluar la validez y el nivel confiabilidad de la escala de DL individual. La muestra estuvo compuesta por 424 personas. Con 14 ítems para la versión peruana, se encuentra que la escala de DL individual tiene buenas cualidades psicométricas y puede ser utilizada para verificar aspectos del desempeño relacionados con la tarea, el contexto y contraproducentes.

Benites (2022), Utilizó en su investigación una metodología aplicada, no experimental y un enfoque hipotético-deductivo cuyo objetivo principal fue establecer la correlación entre modernización del Estado y eficiencia. Su población fue en el CENEPRED y su muestra estuvo conformada por 60 colaboradores, por lo que se aplicó una prueba de registro no probabilística. Como método de acopio de datos se empleó un cuestionario. Los resultados arrojaron un valor de 0.885 con respecto al coeficiente de vinculación, demostrando que ambas variables tienen una relación interna fuerte y cierta. Finalmente, afirma que, para el año 2019, existió una relación eficiente entre la dirección y la modernización del Estado en el CENEPRED.

Soto (2021), Desarrollo una investigación para comprobar la relación entre las competencias directivas de los trabajadores y la MGP, la muestra probabilística utilizada fue de 85,68% de los fiscalizadores. Considerando la contribución de ciento diez funcionarios de la unidad de control administrativo de la municipalidad del local de San Isidro - Lima. Un cuestionario sirvió a modo de instrumento para recoger la información. El coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de $r=0.761$, indicando una relación directa y moderada. Finalmente, se constató que el 27,9% de la muestra de encuestados creía que la gestión pública sólo se había modernizado recientemente, lo que indicaba que aún se podía mejorar el servicio a los residentes. Asimismo, creían que los directores de área tenían escasas aptitudes para la gestión de los empleados.

Determinar la conexión entre la gestión por procesos y la modernización del Estado en RENIEC fue el objetivo principal de la investigación de Oliva (2020). Fue del tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y métodos básicos basado en la Teoría General Moderna de la Administración. Participaron 83 colaboradores a los cuales se hizo el acopio de datos a través de una

encuesta; 34% de ellos respondieron siempre, 26% casi siempre, 24% a veces, 9% casi nunca y 8% nunca; los instrumentos fueron 03 dictámenes convalidados por profesionales expertos que determinaron que los ítems consignados eran suficientes para calcular las variables en estudio. Las derivaciones de la prueba Rho de Spearman reveló que $r = 0,554$, mostrando una correlación positiva moderada, y que el valor $p = 0,001$ es inferior a $\alpha = 0,05$, lo que significa que la relación es significativa en un 83% y se desestima la hipótesis nula (H_0) suponiendo que existe una relación importante entre las variables.

Valdez (2018) buscó conocer el vínculo entre la MGP y el DL. Dicho trabajo fue no experimental en sus modalidades correlacional y transversal porque se creó en un momento específico del tiempo. Los 616 servidores públicos contratados por el Gobierno Regional de Huánuco fue la población, teniendo en consideración las leyes laborales D.L. N° 276 y D.L. 1057, teniendo una muestra de 83 servidores públicos. Cada una de las variables se midió mediante cuestionarios los cuales se revalidaron a través de profesionales especialistas y se manejó Alfa de Cronbach. Aceptando la hipótesis de investigación, y se niega la hipótesis nula. Los efectos del estudio muestran que $r = 0,591$ con una importancia bilateral de $p=0,000$, que está por debajo del error apreciado, que es de 0,01.

El principal objetivo de la investigación de Bravo y Rau (2018) era determinar la conexión entre la responsabilidad social de los trabajadores y la modernización del Estado. Fue cuantitativa con un diseño descriptivo correlacional no experimental transeccional. Participaron 70 servidores públicos que eran trabajadores de la Municipalidad Local Simón Bolívar, departamento de Pasco en el año 2018. Los instrumentos fueron administrados a 20 trabajadores que fueron seleccionados mediante selección no probabilística por conveniencia e interés del estudio. Se utilizó la encuesta, de la cual se elaboraron dos instrumentos: 02 cuestionarios para evaluar la responsabilidad social y la modernización del Estado. Para establecer los resultados se manejó el coeficiente de Pearson, que tuvo un valor de $r=.498$. Finalmente, revela que existe relación directa reveladora moderada entre ambas variables.

Ghiggo et al. (2022) revela la magnitud de la modernización del estado en la administración pública, la cual ofreció un orientación cualitativo para el análisis

objetivo de la política de estructuras estatales y se refirió a diecinueve informes de investigación científicos para verificar la validez, concluyendo que la transparencia y la gobernanza electrónica son las adopciones más viables para ayudar a perfeccionar los procedimientos y las prácticas de trabajo de los trabajadores para servir mejor a los ciudadanos.

Guanilo (2021) en su tesis se centró en un modelo no experimental, descriptivo correlacional y cuya finalidad fue establecer la conexión entre el DL y la gestión por resultados de los empleados públicos en la Municipalidad Distrital - Esperanza. La muestra y población quedó contemplada por 12 empleados públicos que tenían conocimiento de las operaciones cubiertas por la Gerencia de Desarrollo Económico Local. Los datos se recogieron mediante dos encuestas con ítems en escala de Likert que presentaron elevados índices de fiabilidad (0,798 y 0,981). Con un valor de $r = 0,784715^{**}$ $p < 0,01$, los resultados demuestran una asociación directa sustancial entre el rendimiento laboral y la gestión. Sobre la base de los resultados, esta investigación hizo una contribución significativa porque ayudó a comprender la relación directa entre los dos factores y cómo gestionarlos en beneficio del municipio.

El principal objetivo de la investigación de Goicochea (2021) era explicar cómo la MGP afectaba a la productividad. Fue de tipo no experimental, correlacional transversal. Su prototipo fue de 53 colaboradores. Los datos se recogieron mediante 02 cuestionarios. Los datos de los estudios de Rho de Spearman arrojaron un valor de 0,601 (positivo alto), con una significación de $p < 0,01$, revelando que la MGP tiene un sobresalto significativo en el desempeño en el servicio municipal de gestión inmobiliaria de Trujillo, 2021. En resumen, revela que otros factores explican el 25,29% del DL mientras que la MGP revela el 74,71% del mismo.

En su estudio Oliva (2021) trató de examinar los rasgos de la gestión administrativa en el entorno de la administración electrónica del Hospital General de Jaén. En este estudio de investigación básica-descriptiva con metodología no experimental se describieron las características de las dimensiones de la gestión administrativa, tales como a) planificación, b) organización, c) dirección y control. La población estuvo conformada 40 colaboradores del hospital, no siendo obligatorio seleccionar una muestra. Para el acopio de datos se utilizó un

cuestionario que tuvo 24 ítems. Donde se pudo determinar que el hospital utiliza ocasionalmente plataformas electrónicas para especificar y comunicar su misión y visión institucionales. Además, el hospital especifica y alinea consistentemente sus políticas de gobierno electrónico, siempre prepara la programación presupuestaria anual en tiempo y forma, y casi siempre formula planes de formación teniendo en cuenta el uso de tecnologías relacionadas con el gobierno electrónico. La gestión administrativa del Hospital General de Jaén en el marco de la administración electrónica presenta los siguientes rasgos: Debido a las medidas de control establecidas institucionalmente, el nivel de planificación, organización, dirección y control es alto-medio.

Carrasco (2021) buscó conocer la relación entre la gestión administrativa y el gobierno abierto. Los empleados administrativos del Hospital Santa Rosa sirvieron como la población y 137 participantes como muestra. El método empleado fue una encuesta, con un instrumento de cuestionario con 20 ítems. Como resultado se obtuvo que el 49% de los socios administrativos del Hospital Santa Rosa dijeron que, en su opinión, el gobierno abierto era "eficiente", 34,3% dijeron que era "regular" y 16,1% dijeron que era "deficiente". En conclusión, la administración será más eficaz cuanto más eficaz sea el gobierno abierto.

Rodríguez (2021) en su investigación busca averiguar cómo se relacionan la articulación interinstitucional de la Municipalidad Provincial de Virú y la creación de valor público. Fue correlacional no experimental. Para lo cual se poblaron censal, igual que la muestra estuvieron constituidas por 38 funcionarios públicos, y para recoger los datos del estudio se utilizaron dos cuestionarios extensos apropiadamente aceptados por tres especialistas del sector público. Como resultado, se pudo confirmar que la hipótesis de investigación mantiene una asociación moderadamente sustancial entre la articulación entre instituciones y la creación de valor público. Alcanzando un coeficiente de relación de 0,592** con una significación de 0,000.

Para poder entender nuestras variables de investigación se establece la explicación como la ley N°27658, explica como el estado procesa los procedimientos para mejorar los establecimientos de la gestión pública, con el intención de contrastar los principios y las bases normativas para su ejecución en todas las entidades del estado, con la finalidad de generar mayores niveles

de eficiencia, optimizando el empleo desde los recursos cumpliendo con el propósito de obtener una buena asistencia a la ciudadanía, con los canales adecuados para la participación de la ciudadanía, desde un estamento descentralizado, transparente y equilibrado, tomando como principios de acciones la labor de desarrollo social, la concertación, descentralización, la eficiencia en el uso de la revalorización, evaluación de resultados, regulación de las actividades la administración del estado.

Además se toma en cuenta la modernización de la gestión y su política la cual establece la visión de cómo se tiene que generar dicha política en base al servicio de la persona, orientados a una eficiente generación del valor público, satisfaciendo sus necesidades para que se pueda generar una inclusión que pueda dar un aseguramiento a la igualdad de oportunidad, justificando accesibilidad a los habitantes, para que logren tener acceso a la información verificando el desempeño en la rendición de cuentas.

Es por ello por lo que la política que esta investigación planteamos es referente a los pilares que se centran en el Gobierno Abierto, Gobierno Electrónico, Gobierno institucional, especificando como las políticas públicas, planes de estrategia y de operación, puedan establecer parámetros adecuados para que el presupuesto se pueda gestionar de manera adecuada los procesos simplificación administrativa con el fin de que se puedan evaluar y monitorear todos los procedimientos. (SGP, 2021).

El gobierno abierto establece la constante para que los diálogos para que las decisiones y necesidades de la población para facilitar la colaboración que deben tener los servidores civiles con los ciudadanos de forma abierta y transparente, especificando sus principios de innovación, transparencia, comunicación y participación, integridad. (SGP, 2014).

Herrera Villamar y otros (2021), en su investigación ultimó que si existe una relación verdadera muy fuerte entre ambas variables de estudio gestión del talento humano y el comportamiento laboral. Los coeficientes de confiabilidad obtenidos de Alfa de Cronbach son 0.927 y 0.913, los cuales se encuentran cerca uno y teniendo que el coeficiente de Spearman es igual al valor de 0.797.

Amasifuén et al. (2021) investigaron sobre el DL en diferentes contextos, incluido el contexto organizacional y la satisfacción laboral. Esto lleva a que se transforme en un tema relacionado con otros elementos más que como el objetivo principal, tales como: la eficiencia, la adecuación del lugar de trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la administración, el DL, etc. Los resultados mostraron que los temas orientados al desempeño relacionados con la colaboración y la eficiencia, así como aquellos concernientes con los elementos antes mencionados que influyen en la mejoría del DL, fueron los más investigados.

El estudio de Zela Pacori y otros (2021) pretende determinar la relación entre el rendimiento laboral y la calidad del servicio en 03 entidades provinciales. Se utilizó el cuestionario IWTQ, compuesto por dieciocho ítems (teniendo un resultado de .801), para determinar el grado de DL, los consultados de las 03 municipalidades provinciales respondieron que el grado de conocimiento de la calidad del servicio SERVQUAL de veintidós ítems (teniendo un resultado de .898). La investigación finiquitó que existe una correlación positiva ($p < 0,05$) entre las dos variables de investigación en las 03 instituciones estatales.

Rodríguez Zavala (2019) realizó una investigación hipotético-deductivo, no experimental, para determinar si existe relación entre las variables estudiadas MGP y satisfacción del usuario, el coeficiente de correlación es de 0,837 y la significación es 0,01, lo cual apoya la hipótesis investigada y rechazando la hipótesis nula, donde concluyó que existe una significativa muy buena de las dos variables estudiadas.

Fanzo Niquen (2021) en su estudio planteo determinar cuál es grado de relación entre el clima organizacional y el DL. Los resultados obtenidos concluyeron que se instiga a fortificar el grado del clima organizacional para un mejor DL en la en el centro donde se llevó a cabo la investigación.

Para Mamani Avendaño & Cáceres López (2019) el objetivo de su trabajo de investigación fue analizar el rendimiento laboral de los empleados de diferentes organismos. Durante este período de investigación, donde concluyeron que el DL posee un valor mayor de relación con el desempeño de las habilidades y competencias de los empleados, ya que fija el éxito o el

desastre de la institución, y finalmente se determinó que el DL desempeña un papel importante en la consecución de los objetivos de la institución.

La indagación realizó la revisión organizada de la literatura científica relativa a la evolución actual de la gestión de recursos humanos (R.H) en el sector gubernamental latinoamericano. A raíz de los datos, se han podido distinguir dos perspectivas clave, una que apoya la formación profesional de la administración pública y critica la injerencia estatal, de la misma forma cuestiona el enfoque del control de la vida institucional pública, de esta forma se contempla una causa de desigualdad. Al mismo tiempo, un tercer punto de vista destaca las ventajas y beneficios que el sector privado puede ofrecer al sector público en términos de gestión de talento de los R.H con una cultura organizativa (Panduro, 2022).

Zapata Rotundo (2020) en su investigación trata de comprender los procesos innovadores que permiten a las empresas obtener resultados excepcionales y ventajas competitivas duraderas. Con el fin de establecer una conexión entre las capacidades dinámicas y el proceso de innovación, este estudio hizo algunas afirmaciones. Para ello, se tuvo en cuenta los tres elementos principales 1) facultad de absorción, 2) facultad de adaptación y 3) facultad de aprendizaje. Tales 3 cualidades dinámicas tienen el potencial de influir positivamente en la capacidad de invención de la empresa, actuando como su principal potenciador.

El estudio de investigación de Gil Guerrero & Gutiérrez Pretel (2021) era analizar los diversos factores organizativos, psicológicos y sociodemográficos que están relacionados con la motivación en el lugar de trabajo y como influyen en el rendimiento laboral. Las conclusiones demuestran que los factores relacionados con la motivación de los empleados, aumenta significativamente la posibilidad de que la institución alcance sus objetivos. Descubrió que estar identificado con una organización conduce a una mayor satisfacción de los empleados en el trabajo y también aumenta significativamente la sensación de logro de cada empleado.

Determinar la conexión entre el comportamiento cívico organizativo y la calidad de vida laboral es el objetivo del estudio de Loli Pineda et al. (2020). Los

resultados que arrojó el análisis revelaron que existen discrepancias en los conocimientos de eventos y percepciones colectivos e individuales entre los subordinados que trabajan para las instituciones públicas y privadas, pero no diferencias en las percepciones del comportamiento cívico organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo básica ya que el estudio de las variables ara generar factores de estrategias para dar comprensión de estas con la finalidad de incrementar el conocimiento teórico. (Álvarez, 2020, p.3).

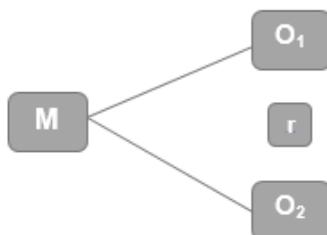
El enfoque es cuantitativo, con la finalidad de que se obtendrán datos numéricos que nos ayuden a recabar información para que sean analizados mediante a la ejecución de pruebas estadísticas, luego son presentadas en tablas o figuras. (Sánchez et ál., 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental. En su lugar, el investigador observa e investiga las circunstancias del incidente para recopilar datos (Hernández y Mendoza, p. 174-176).

Es interdisciplinario porque los métodos utilizados para recolectar datos en una instancia y en un momento determinado le permitirán explicar variables (González, 2017) y la incidencia de sus interrelaciones en ese momento (Mata, 2019).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra determinada

O₁= Modernización de la gestión pública

O₂= Desempeño laboral

r = Relación estadística.

3.2. Variables y operacionalización

Variable V1: Modernización de la gestión pública.

Variable V2: Desempeño laboral.

(Ver anexo 02)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es tomada de acuerdo con la conveniencia del investigador.

Es por ello por lo que se toma en cuenta 37 servidores civiles que laboran dentro de una entidad provincial.

- **Criterios de selección:** Para la inclusión se requiere funcionarios que posean conocimientos técnicos sobre las variables que se investigaran.
- **Criterios de Exclusión:** Quedan excluidos los funcionarios que no cumplan los requisitos técnicos de nuestras variables de investigación o que no deseen participar.

3.3.2. Muestra

La muestra es igual a la población.

3.3.3. Unidad de análisis

Cada uno de los funcionarios seleccionados de una municipalidad provincial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se nos informa de que la encuesta, contiene una serie de preguntas sobre una o varias variables que deben calcularse, es una herramienta muy manipulada para recopilar datos.

Describe el cuestionario como una herramienta que capta elementos de los sucesos que se consideran cruciales, lo que nos permite centrarnos en un número reducido de cuestiones que son las más importantes para nosotros. También especifica el objeto de la

investigación destilando la realidad hasta reducirla a un pequeño número de hechos clave.

La herramienta para medir la variable MGP fue adaptado del interrogatorio de Rodríguez Zavala (2019). El cuestionario está constituido por 23 enunciados, fragmentado en 3 dimensiones. El nivel de medición será ordinal con una apreciación de: “nunca=1”, “casi nunca=2”, “a veces=3”, “casi siempre=4”, “siempre=5”, para el análisis y explicación de las variables se realizó mediante la baremación gradual de tres niveles de acuerdo con los mínimos y máximos de la variable, teniendo los siguientes intervalos: deficiente (23-54), regular (55-85) y eficiente (86-115).

El instrumento para medir la variable DL fue adaptado del cuestionario de Fanzo Niquen (2021). El cual está constituido por 20 enunciados, dividido en 4 dimensiones. El nivel de medición será la ordinal con una apreciación de: “nunca=1”, “casi nunca=2”, “a veces=3”, “casi siempre=4”, “siempre=5”, para el análisis e interpretación de las variables se realizó mediante la baremación de tres niveles de acuerdo con los mín. y máx. de la variable, teniendo los siguientes intervalos: deficiente (20-47), regular (48-74) y eficiente (75-100).

La validez de contenido establece como las preguntas del cuestionario están construido entorno a la operacionalización de variables, dicha verificación la establecen 02 especialistas en los temas de investigación (Ver anexo 03).

Se refiere a la medida en que, teniendo en cuenta la información recibida de la ejecución de una prueba piloto, su aplicación posterior al mismo tema o ítem arroja los mismos resultados de 15 personas que tienen semejantes características que la muestra descrita anteriormente, con el fin de analizarla mediante el método de alfa de Cronbach, los resultados arrojaron que para la variable modernización de la gestión se obtuvo un coeficiente de 0.771 que concierne a una fiabilidad aceptable, para la variable DL un coeficiente de 0.881 que concierne a una fiabilidad buena.

3.5. Procedimientos

Para lograr el recogimiento de datos se estableció la descripción y búsqueda de cuestionarios válidos y confiables con la finalidad de conseguir información relevante para demostrar los objetivos de investigación, es por ello por lo que se ejecutaran los instrumentos de manera presencial para asegurar las respuestas de dichos cuestionarios, con el fin de obtener la información que ayudara a responder el problema de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se establece la ejecución de una estadística inferencial la cual a través del uso del software SPSS v.29 nos ayudará a ejecutar una prueba de normalidad, el cual nos permitirá saber la distribución de los datos verificando el uso de la prueba estadística de Rho de Spearman o Pearson.

3.7. Aspectos éticos

La identidad de los trabajadores públicos que participaron en la recogida de datos se mantuvo bajo estrictas directrices de confidencialidad, y se les informó del objetivo de nuestra investigación y de cómo se utilizaría el anonimato para recoger los datos sin dejar de obtener la información que necesitábamos.

IV. RESULTADOS

Descripción

Tras la creación de los cuestionarios, pasamos a recoger los datos de la muestra de investigación, a través de una ejecución de dichos instrumentos de manera presencial, los datos obtenidos fueron organizados en una base de datos en Excel, los cuales fueron analizados con la herramienta SPSS v.29, ejecutando la prueba estadística de Pearson, para demostrar la relación entre las variables.

Tabla 1. *Frecuencia y porcentaje de la MGP.*

Nivel	F	%
Deficiente	5	13.51
Regular	22	59.46
Eficiente	10	27.03
Total	37	100.00

Los resultados descriptivos muestran que la entidad en estudio aún no implementa en su totalidad o no cumple con los lineamientos de una correcta guía de procesos para el cumplimiento de la política con base en los datos obtenidos de la Tabla 1. Se encontró que el 59,46% de los encuestados califica la variable en un nivel regular, el 27,03% califica la variable en un nivel deficiente y el 13,51% califica la variable en un nivel eficiente.

Tabla 2. *Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la MGP.*

Gobierno Electrónico	F	%
Deficiente	11	29.73
Regular	18	48.65
Eficiente	8	21.62
Total	37	100.00
Gobierno Abierto	F	%
Deficiente	8	21.62
Regular	22	59.46
Eficiente	7	18.92
Total	37	100.00
Articulación Interinstitucional	F	%
Deficiente	2	5.41
Regular	23	62.16
Eficiente	12	32.43
Total	37	100.00

Los resultados muestran que la implantación de la administración electrónica debe concretar mejores planteamientos para que las TIC se incluyan en los procesos para generar mayor flexibilidad y rapidez en la atención electrónica. A partir de los datos recogidos de la muestra de la investigación en la Tabla 2, se observó que el 48,65% de los encuestados califica la dimensión de gobierno electrónico en un nivel regular, el 29,73% califica la dimensión en un nivel eficiente y el 21,62% califica la dimensión en un nivel deficiente.

Para la dimensión gobierno abierto, se evidencia que el 59.46% de los encuestados califica a la dimensión en un nivel regular, el 21.62% califica a la dimensión en un nivel eficiente y el 18.92% califica a la dimensión en nivel deficiente, por lo que se determina que los parámetros de transparencia dentro de la entidad aun establecen condiciones para optimizar el acceso a la información de la ciudadanía de la entidad.

Para la dimensión articulación interinstitucional, el 62.16% aprecia a la dimensión en un nivel regular, el 32.43% califica a la dimensión en un nivel deficiente, y el 5.41% califica a la dimensión en un nivel eficiente, los resultados dan evidencia que el trabajo conjunto y la eficiencia del aparato gubernamental es bajo y no genera la articulación interinstitucional para cumplir roles, funciones y procesos conjuntamente.

Tabla 3. *Frecuencia y porcentaje del DL.*

Nivel	F	%
Deficiente	0	0.00
Regular	17	45.95
Eficiente	20	54.05
Total	37	100.00

En base con la tabla 3, la apreciación de la muestra de investigación se determina que el 54.05% de la muestra califica al DL en un nivel eficiente, el 45.45% califica a la variable en un nivel regular, lo que evidencia que el DL debe cumplir con mejores parámetros para alcanzar una eficiencia adecuada en el cumplimiento de las diligencias de la entidad.

Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable del DL

Desempeño de tareas	F	%
Deficiente	2	5.41
Regular	13	35.14
Eficiente	37	59.46
Total	37	100.00
Desempeño contextual	F	%
Deficiente	0	0.00
Regular	22	59.46
Eficiente	15	40.54
Total	37	100.00
Desempeño de adaptación	F	%
Deficiente	0	0.00
Regular	13	35.14
Eficiente	24	64.86
Total	37	100.00
Comportamiento laboral	F	%
Deficiente	4	10.81
Regular	31	83.78
Eficiente	2	5.41
Total	37	100.00

En base a la tabla 4, la calificación de la muestra de investigación, el 59.46% de los encuestados catalogan al desempeño de tareas en un nivel deficiente, el 35.14% cataloga a la dimensión en nivel regular, y el 5.41% catalogan al desempeño de tareas en un nivel eficiente, los resultados orientan a que el desempeño de las tareas y dedicaciones de los servidores civiles pueden que estén producidas o ejecutadas en cumplimiento de la norma, pero no de manera eficiente y eficaz.

Para el desempeño contextual, se verificó que el 59.46% califica a la dimensión en un nivel regular, y el 40.54% califica al desempeño contextual en un nivel regular, los resultados orientan a que el ambiente psicológico y social todavía establece parámetros que no son adecuados para un ambiente laboral de paz y que oriente a un trabajo armonioso.

Para el desempeño de adaptación, se puede verificar que el 64.86% de la muestra califica a la dimensión en un nivel deficiente, y el 35.14% califica a la dimensión en un nivel regular, los resultados orientan a que los servidores civiles se adaptan al entorno laboral en base al trabajo a presión, o al cumplimiento de la normatividad, generando que dichos estamentos estén en un nivel que puede mejorar.

El comportamiento laboral, se verificó que el 83.78% califica a la dimensión en un nivel regular, el 10.81% valora a la dimensión en un nivel eficiente, y el 5.41% valora al comportamiento laboral en un nivel deficiente, estos resultados evidencian de que los comportamientos para generar un entorno adecuado todavía dejan muchas dudas, para cumplir con el objetivo de optimizar el rendimiento de la entidad.

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk, que es adecuado para muestras pequeñas (menos de 50), y Kolmogorov-Smirnov, para muestras más grandes (más de 50), son los métodos más conocidos para los resultados inferenciales de correlación. Existe normalidad si $P > 5\%$; en caso contrario, la distribución de los datos es no normal.

Tabla 5. *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gobierno electrónico	0,956	37	0,145
Gobierno abierto	0,985	37	0,889
Articulación interinstitucional	0,974	37	0,542
Modernización de la gestión pública	0,979	37	0,697
Desempeño de tareas	0,945	37	0,069
Desempeño contextual	0,954	37	0,127
Desempeño de adaptación	0,920	37	0,011
Comportamiento laboral	0,974	37	0,528
Desempeño laboral	0,958	37	0,169

En base a la tabla 5, se tiene una distribución normal para la variable MGP y así mismo para sus dimensiones con una significancia mayor al 5%, y para la variable DL y sus dimensiones se tiene una distribución normal con una

significancia mayor al 5%, exceptuando la dimensión desempeño de adaptación que se verifico una distribución no normal con una significancia menor al 5%.

Se concluyó que para determinar las relaciones entre las variables se usará la prueba estadística de Pearson, y de la misma forma para el cumplimiento de los objetivos específicos al contrastarlas se verifica una distribución no normal.

Contrastación de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la MGP y DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Ho: No Existe relación significativa entre la MGP y DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Tabla 6. *Correlación entre la MGP y el DL*

		DL
MGP	Correlación de Pearson	.449**
	Sig. (bilateral)	.005
	N	37

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

Se puede verificar que, de acuerdo con los datos encontrados, en base a la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de .449** y una significancia de 0.005, por lo que se determina que entre la MGP y el DL existe una relación moderada significativa, por lo que se determina que mientras la MGP establezca parámetros eficientes en el DL, este mostrara mayores índices de mejora.

Contrastación de hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Tabla 7. *Correlación entre la dimensión “desempeño de tareas” y la MGP.*

		Desempeño de tareas
	Correlación de Pearson	.491**
MGP	Sig. (bilateral)	.002
	N	37

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

De la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de .491** y una significancia de 0.002, por lo que se determinó que entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL existe una relación moderada significativa, por lo que se determina que el desempeño de tareas mostrara mayores índices de mejora con la implementación de TICs y procedimientos de simplificación administrativa en la MGP.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño contextual y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño contextual y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Tabla 8. *Correlación entre la dimensión “desempeño contextual” y la MGP.*

		Desempeño contextual
	Correlación de Pearson	.510**
MGP	Sig. (bilateral)	.001
	N	37

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

De la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de .510** y una significancia de 0.001, por lo que se determinó que entre el desempeño contextual y la MGP en el DL existe una relación moderada significativa, y se determinó que, el DL mostrara mayores índices de mejora cuando la entidad genere y cumpla con los parámetros de transparencia y acceso a la información a la población.

Contrastación de hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023

Tabla 9. *Correlación entre la dimensión “desempeño de adaptación” y la MGP.*

		Desempeño de adaptación
	Correlación de Pearson	.365*
MGP	Sig. (bilateral)	.026
	N	37

*. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Se puede verificar que, de acuerdo con los datos encontrados, en base a la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de .365* y una significancia de 0.025, por lo que se determinó que entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL existe una relación baja significativa, por lo que se determinó que el DL mostrara mayores índices de mejoras cuando la entidad genere y cumpla los parámetros de un adecuado trabajo en conjunto con los diferentes niveles de gobierno.

Contrastación de hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

Tabla 10. *Correlación entre la dimensión “comportamiento laboral” y la MGP.*

		Comportamiento laboral
	Correlación de Pearson	-.183
MGP	Sig. (bilateral)	.280
	N	37

Se puede verificar que, de acuerdo con los datos encontrados, en base a la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de $-.183$ y una significancia de 0.280 , por lo que se determinó que entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL existe una relación negativa baja, por lo que se determina que, mientras el comportamiento laboral sea eficiente, eficaz y adecuado en la entidad, la atención en el trámite documentario y al ciudadano será más rápido con menos demoras en los plazos.

V. DISCUSIÓN

Después de verificar el análisis de datos y demostrar todos nuestros objetivos de manera cuantitativa, se plantea una discusión de resultados con diferentes antecedentes y teorías.

La información recogida se relaciona con el análisis de Valdez (2018) en su tesis, el cual muestra que existe una relación significativa moderada entre la MGP y el DL, con un coeficiente de .449** y una significancia de 0.005. Esto demuestra que en la medida que la MGP establezca parámetros eficientes, el DL mostrará mayores índices de mejora., por lo que podemos decir que cumplir con los diferentes parámetros de la política de modernización van a establecer que los servidores y funcionarios tengan las herramientas y directivas para mejorar el DL, especificando de alguna manera el análisis de Freire (2019), quien al analizar dichos establecimiento desde una adecuada formulación de la política de modernización, podrá establecer cambios para una mejor coordinación y mejor adaptación, para que las entidades públicas puedan mejorar las condiciones entorno al desempeño de los funcionarios y a como se rinden cuentas, concluyendo que se existe evidencia para decir que la modernización puede mejorar el desempeño y por ende la rendición de cuentas entorno al cumplimiento de funciones, cumpliendo con los mencionado en la ley N°27658, explica como el estado procesa los procedimientos para mejorar los establecimientos de la gestión pública, con el objetivo de verificar los principios y las bases normativas para su ejecución en todas las entidades del estado, con el fin de generar mayores niveles de eficiencia, optimizando el uso de los recursos cumpliendo con el objetivo de alcanzar un buen servicio a la ciudadanía, con los canales adecuados para la participación de la ciudadanía, desde un estamento descentralizado, transparente y equilibrado, tomando como principios de acciones la labor de desarrollo social, la concertación, descentralización, la eficiencia en el uso de la revalorización, evaluación de resultados, regulación de las actividades la administración del estado.

Asimismo, Mendoza-Vargas y otros (2022), explico en su artículo desarrollado en la UPT de Colombia, donde examina la relación entre el clima organizacional y el DL del personal, cuyo diseño fue descriptivo-correlacional es el eje principal de la metodología. Se utilizo una encuesta en línea para acopiar

los datos de una muestra de 75 alumnos, empleados y educadores. Se utilizó R, un programa gratuito, para resolver y analizar estadísticamente los datos. Los resultados corroboraron que un 80% de actitudes constructivas, interacciones recíprocas favorables del personal, con una gestión preparada de los canales de comunicación y escenarios problemáticos favorecen la realización satisfactoria de las diligencias encomendadas. Se constató que el rendimiento laboral de los participantes en el estudio está fuerte y directamente relacionado con el clima organizacional.

Del mismo modo Amasifuén et al. (2021), explicó en su investigación sobre el DL en diferentes contextos, incluido el contexto organizacional y la satisfacción laboral. Esto lleva a que se transforme en un tema relacionado con otros elementos más que como el objetivo principal, tales como: la eficiencia, la adecuación del lugar de trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la administración, el DL, etc. Los resultados mostraron que los temas orientados al desempeño relacionados con la colaboración y la eficiencia, así como aquellos concernientes con los elementos antes mencionados que influyen en la mejora del DL, fueron los más investigados.

Se puede verificar que, de acuerdo con los datos encontrados, en base a la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de $.449^{**}$ y una significancia de 0.005, por lo que se determina que entre la MGP y el DL existe una relación moderada significativa, por lo que se determina que mientras la MGP establezca parámetros eficientes en el DL, este mostrará mayores índices de mejora.

Este resultado tiene importantes implicaciones para la toma de decisiones políticas y la gestión organizativa. Indica que invertir en la modernización de la gestión pública puede ser estratégico para mejorar el desempeño laboral. Los responsables de la toma de decisiones pueden utilizar estos hallazgos para fundamentar políticas que fomenten la modernización eficiente como medio para optimizar el rendimiento de los empleados públicos.

En resumen, la relación moderada pero significativa entre la MGP y el DL, respaldada por un coeficiente de 0.449 y una significancia de 0.005, subraya la importancia de implementar y gestionar eficientemente las iniciativas de

modernización para obtener mejoras tangibles en el desempeño laboral en la gestión pública

Al integrar las perspectivas de la tesis de Carrasco en nuestra discusión sobre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en La Libertad, podemos enriquecer nuestra comprensión y contextualizar mejor los desafíos y oportunidades específicos. Esto no solo fortalecerá la validez externa de nuestra investigación, sino que también ofrecerá recomendaciones más sólidas para informar las políticas y prácticas en la municipalidad provincial.

Los resultados coinciden con los de Rodríguez Zavala (2019), quienes también encontraron una relación moderada y significativa entre la MGP y el DL en una municipalidad provincial, y que esto se debe a que la MGP es un factor determinante para el DL, pero no el único. O podrías decir que tus resultados difieren de los de Herrera Villamar y otros (2021), quienes encontraron una relación débil y no significativa entre la MGP y el DL en otra municipalidad provincial, y que esto se debe a que la MGP varía según el contexto y las características de cada municipalidad.

Con referencia al objetivo específico 1, dado que un coeficiente de .491** y un nivel de significación de 0.002 mostraron una relación significativa moderada entre el desempeño de las tareas y MGP en el DL, se concluyó que el desempeño de las tareas mejoraría más rápidamente a medida que se implementaran la simplificación administrativa y los tics. La información obtenida se relaciona con la investigación de Oliva (2021), contar con recursos para la gestión y las acciones para la fiscalización administrativa y el desempeño que estos muestran.

Verificando que las características de la dimensión de la variable gestión administrativa en el contexto del gobierno electrónico, muestran que casi siempre se cuenta con plataformas electrónicas para el eficiente reclutamiento y selección de personal, asimismo, casi siempre se aplica controles que permiten el logro de los objetivos, por lo que podemos decir que la implementación de los tics y la simplificación administrativa son parámetros que ayudan al servidor civil a cumplir con sus objetivos, sin dejar de lado lo dicho por Yong (2018), como se usa el gobierno electrónico o se implementan tecnologías de la información para

que el sector público pueda funcionar con el fin de incrementar la eficiencia y la transparencia desde un acceso tecnológico, promoviendo el gobierno electrónico, desde lineamientos de actualización, acceso de mayor facilidad mediante el uso de las tics, estos lineamientos son establecimientos para mejorar la flexibilidad de los procesos de la entidad pública en estudio.

De la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de $.491^{**}$ y una significancia de 0.002, por lo que se determinó que entre el desempeño de tareas y la MGP en el DL existe una relación moderada significativa, por lo que se determina que el desempeño de tareas mostrara mayores índices de mejora con la implementación de TICs y procedimientos de simplificación administrativa en la MGP.

Para demostrar el objetivo específico 2, se determinó que entre el desempeño contextual y la MGP, existe una relación moderada significativa ya que se encontró un expresión de $.510^{**}$ y una significancia de 0.001, estableciendo que el DL mostrara mayores índices de mejora cuando la entidad genere y cumpla con los parámetros de transparencia y que generen acceso a la información de la población, los datos obtenidos son coherentes con la investigación de Carrasco (2021), quienes obtuvieron como resultado que el 49.6% de los colaboradores administrativos manifestaron que el gobierno abierto bajo su perspectiva establecen que a una mejor eficiencia el DL será más eficiente, generando los parámetros adecuados para el acceso de la ciudadanía a los procesos que cumplen la entidad pública de estudio, ya que los parámetros de transparencia de la entidad deben cumplir con los lineamientos tal y como explica el SGP (2014), quien establece que el desempeño contextual y el gobierno abierto es la constante para que los diálogos, las decisiones y necesidades de la población con los servidores civiles sea de forma abierta y transparente, especificando sus principios de innovación, transparencia, comunicación y participación, integridad.

De la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de $.510^{**}$ y una significancia de 0.001, por lo que se determinó que entre el desempeño contextual y la MGP en el DL existe una relación moderada significativa, y se determinó que, el DL mostrara mayores índices de mejora cuando la entidad

genere y cumpla con los parámetros de transparencia y acceso a la información a la población.

Para demostrar el objetivo específico 3, se determinó que entre el desempeño de adaptación y la MGP existe una relación baja significativa ya que se encontró un coeficiente de $.365^*$ y una significancia de 0.025, existiendo una relación baja significativa, por lo que se determinó que el DL mostrara mayores índices de mejoras cuando la entidad genere y cumpla los parámetros de un adecuado trabajo en vinculado con los diferentes horizontes de gobierno, verificando que estos datos se vinculan de acuerdo a lo investigado por Rodríguez (2021), por lo que se puede establecer que mientras se trabaje de la mano con otras entidades por el bien de la población el desempeño de adaptación de los servidores establecerá parámetros de eficiencia esperado, para demostrar lo dicho por Molina et al (2018), quienes establecen la concepción de los procesos por lo que las instituciones gubernamentales coordinan diferentes acciones, objetivos y métodos de trabajo con el fin de logran un propósito común, tomando en cuenta estándares de interoperabilidad entre las entidades del estado, verificando la articulación para el desarrollo de sinergias que lleven al cumplimiento normativo.

De los datos encontrados, en base a la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de $.365^*$ y una significancia de 0.025, por lo que se determinó que entre el desempeño de adaptación y la MGP en el DL existe una relación baja significativa, por lo que se determinó que el DL mostrara mayores índices de mejoras cuando la entidad genere y cumpla los parámetros de un adecuado trabajo en conjunto con los diferentes niveles de gobierno.

Para demostrar el objetivo específico 4, se estableció que entre el comportamiento y la MGP, existe una relación negativa y baja, ya que se encontró un coeficiente de $-.183$ y una significancia de 0.280, por lo que se determina que es inversa, mientras el comportamiento laboral sea eficiente, eficaz y adecuado en la entidad, la atención en el trámite documentario y al ciudadano será más rápido con menos demoras en los plazos, verificando que estos datos se relacionan con la investigación Herrera Villamar y otros (2021). Ya que los coeficientes de confiabilidad obtenidos de Alfa de Cronbach son 0.927

y 0.913, los cuales se encuentran cerca uno y teniendo que el coeficiente de Spearman es igual al valor de 0.797.

De los datos encontrados, en base a la prueba estadística ejecutada se encontró un coeficiente de -0.183 y una significancia de 0.280 , por lo que se determinó que entre el comportamiento laboral y la MGP en el DL existe una relación negativa baja, por lo que se determina que, mientras el comportamiento laboral sea eficiente, eficaz y adecuado en la entidad, la atención en el trámite documentario y al ciudadano será más rápido con menos demoras en los plazos.

Finalmente podemos decir que para un adecuado DL dentro de las entidades públicas deben cumplir con los 4 pilares fundamentales tal y como son: a) desempeño de tareas, b) desempeño contextual, c) desempeño de adaptación y d) comportamiento laboral, con el fin de que el DL establezca los parámetros fundamentales del logro de objetivos bajo un fundamento de eficiencia y eficacia teniendo una adecuada MGP con el fin de que se pueda no solo tener las herramientas de apoyo en los procesos, así mismo en la supervisión y el presupuesto sinérgico de todas las entidades

VI. CONCLUSIONES

1. La MGP y el DL mostraron tener un vínculo moderadamente significativo con un coeficiente de 0,449** y un nivel de significación de 0,005. Los índices de mejora serán mayores en la medida en que la MGP establezca parámetros eficaces para el rendimiento laboral.
2. El rendimiento de las tareas y la MGP presentan una relación moderada significativa con un coeficiente de 0,491** y una significación de 0,002, lo que demuestra que el rendimiento de las tareas mejorará más rápidamente con el uso de las TIC y las técnicas de simplificación administrativa.
3. Al existir una relación significativa moderada entre el desempeño contextual y la MGP, se obtuvo un coeficiente de 0,510** y una significancia de 0,001, y se demostró que el DL mejorará más rápidamente cuando la entidad genere y cumpla con los cánones de transparencia y acceso a la información.
4. Se determinó que existe una baja relación significativa entre el desempeño adaptativo y la MGP, como lo demuestra el coeficiente de 0,365* y la significancia de 0,025, y que el DL mejorará más rápidamente cuando la entidad desarrolle y cumpla con los requisitos de una adecuada relación de trabajo con los distintos niveles de gobierno.
5. Con un coeficiente de -,183 y un nivel de significación de 0,280, se constató que existe una débil relación negativa entre el comportamiento de los empleados y la MGP. Por lo tanto, se concluye que en la medida en que el comportamiento de los empleados sea eficiente, eficaz y suficiente dentro de la entidad, la atención al ciudadano será más rápida y con menos retrasos en los plazos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente municipal establecer brindar un ambiente de calidad para el trabajo de cada empleado para el desarrollo de sus tareas diarias, con la ejecución de una estrategia de la MGP, con la finalidad de poder establecer el acceso, la transparencia y la flexibilidad que ayude a los servidores a cumplir mejor con sus funciones y procedimientos.
2. Al gerente de tecnologías de información plantear requerimientos para para que la entidad y los trabajadores posean con los recursos necesarios para que los procesos de la entidad puedan se mas simplificadas y eficientes administrativamente con el fin de llevar a una ejecución de funciones más rápidas.
3. Al gerente municipal establecer los criterios de transparencia que exige el gobierno abierto con el fin de que el acceso al gasto público de la entidad plantee los parámetros adecuados de accesibilidad.
4. Al gerente de recursos humanos elaborar un instrumento de medición de satisfacción laboral para los trabajadores con la finalidad de ver sus necesidades y de esta manera mejorar el desarrollo de sus actividades y poder ofrecer una prestación de calidad al ciudadano
5. A los futuros investigadores plantear parámetros de investigación cualitativa con el fin de poder ahondar más en nuestras dimensiones de investigación y generar mayor conocimiento teórico.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Amasifuen, B. P., Rios, J. G., & Alvarado, G. D. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Benites, L. (2022) *Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado*. Universidad Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18107/Benites_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal González, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Bravo, N. y Rau, J. (2018). *Modernización del Estado y Responsabilidad Social en la Municipalidad Distrital de Simón Bolívar, Pasco- 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32831>
- Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigacion*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Carrasco, K. (2021). *Gobierno Abierto y la Gestión Administrativa en el Hospital Santa Rosa - Pueblo Libre – 2020*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74928/Carrasco_CKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19*. Corporación Andina de Fomento.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19_es.pdf

Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Díaz, H., Sosa, M. y Cabello, A. (2018). *Uso de TIC y productividad en México: un análisis subsectorial*. <https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/download/2528/2716/10154>

Fanzo Niquen, Z. V. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53259>

Flores, J., Hernández, R. y Garay, R. (2020). *Tecnologías de información: acceso a internet y brecha digital en Perú*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559007>

Freire, M. (2019). *Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano*. *Revista internacional de administración*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6924>

Ghiggo, B., Gilberto, F., Uribe-Hernández, Cecilia, Y., Revilla, C., Adolfo, O. V., & Mercedes, J. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales*, 28, 290-301. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85131422816&doi=10.31876%2frcs.v28i.38164&partnerID=40&md5=d7e202471cb88fec287f7486938320fb>

Gil Guerrero, E. A., & Gutiérrez Pretel, S. L. (2021). *Factores asociados a la motivación laboral en organizaciones de Latinoamérica una revisión sistemática*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75725>

Goicochea, C. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo*,

Trujillo, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70897/Goicochea_TCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, E. (2017). *El método científico generalidades*. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2017-02-08-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico%20I.pdf>

Guanilo, M. (2021). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Gerencia de Desarrollo Económico Local - Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69478/Guanilo_LMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Herrera Villamar, J. S., Mejía Chiappara, R. J., & Arce Álvarez, E. (2021). *Gestión del talento humano y comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital y Villa de Yarabamba, Arequipa 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87493/Herrera_VJS-Mej%c3%ada_CRJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lasierra, J. M. (2018). Job satisfaction among senior managers and employees: A comparative analysis of the public and private sectors in Spain. *Academia (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración)*, 32(2), 410–425. <https://doi.org/10.1108/ARLA-06-2016-0185>

León, G. (2020). *Tecnologías estratégicas relacionadas con COVID-19: Impacto y dependencia para España*. Universidad Politécnica de Madrid. https://www.ieee.es/Galerias/fichero/OtrasPublicaciones/Nacional/2020/Dependencia_estrategica_de_la_pandemia_COVID-19.pdf

Ley N° 27658, *Ley marco de modernización de la gestión del estado*. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf

Linda Koopmans, C. M. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of occupational and environmental medicine*.

https://www.researchgate.net/publication/51508445_Conceptual_Frame_works_of_Individual_Work_Performance

Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K., Navarro Vargas, V., Cerón Valencia, F., Pulido Cavero, C., & del Carpio Gallegos, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213-228.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>

Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>

Mata, L. (2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>

Méndez, G. G., Medina, D. E., & López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja. *Informacion Tecnologica*, Vol.33 (6), p.157. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Molina, G., Ramírez, A. y Orquendo, T. (2018). *Inter-sectorial and inter-institutional cooperation and coordination in Public Health within the market model of the Colombian Health Care System, 2012-2016*. <https://www.scielo.org/pdf/rsap/2018.v20n3/286-292>

Murari, K., & Mukherjee, U. (2021). Role of Authentic Transformational Leadership for Managerial Excellence and Sustainability. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 20(4), 2592-2605.
https://www.researchgate.net/profile/Krishna-Murari/publication/351745375_Role_of_Authentic_Transformational_Lea

[dership for Managerial Excellence and Sustainability/links/60a73c7892851ca9dcd38498/Role-of-Authentic-Transformational-Leadership-for-Manageria](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50376/Oliva_GJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oliva, j. (2020). *Gestión por procesos y la modernización del estado en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – LA ENTIDAD*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50376/Oliva_GJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oliva, J. (2021). *Gestión administrativa en contexto con el gobierno electrónico en el Hospital General de Jaén*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69448/Oliva%20CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Panduro, S. P. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141

Pantoja-Pantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

Pereira, M. y Lima, F. (2019). *Open access institutional repositories in Latin America*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/biblios/n74/a01n74.pdf>

Pich, K. y Sardjono, W. (2020). *The performance of information system in facilitating work communication by online-based application during covid-19 pandemic crisis*. https://www.researchgate.net/publication/342474597_THE_PERFORMANCE_OF_INFORMATION_SYSTEM_IN_FACILITATING_WORK_COMMUNICATION_BY_ONLINE_BASED_APPLICATION_DURING_COVID-19_PANDEMIC_CRISIS

Ritz, A., Vandenabeele, W. y Vogel, D. (2021). *Public Service Motivation and Individual Job Performance*. *Managing for Public Service Performance*.

https://www.researchgate.net/publication/350155162_Public_Service_Motivation_and_Individual_Job_Performance

Rodríguez Zavala, D. M. (2019). *Modernización de la gestión pública y gestión de la satisfacción del usuario del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil*, Trujillo, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45664>

Rodríguez, A. (2021). *Articulación interinstitucional y su relación con la generación de valor público de la Municipalidad Provincial de Virú, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71402/Rodriguez_PAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, D. (2020). *Modernización de la gestión pública y gestión de la satisfacción del usuario del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil*, Trujillo, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45664/Rodríguez_ZDM-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1.ª ed., vol. 1). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sattar, A., Khan, S. y Nawaz, A. (2010). *Theories of job satisfaction: Global applications & Limitations. Study of Organizational Behavior in Pakistan*. https://www.researchgate.net/publication/286932201_Theories_of_job_satisfaction_Global_applications_Limitations

SGP (2014). *Gobierno abierto y acceso a la información pública*. https://www.oas.org/es/sap/dgpe/seminarios/panama/pre/MARIANA%20LLONA%20ROSA_SGP.pdf

SGP (2021). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1753414/Pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20modernizaci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20al%202021.pdf.pdf>

- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020.* (Universidad Continental). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf
- Ud, S., Nawaz, A. y Farzand, A. (2012). *Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions.* https://www.researchgate.net/publication/283343648_Synthesizing_the_theories_of_job-satisfaction_across_the_culturalattitudinal_dimensions
- Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018.* Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Venturo Orbegoso, C. (2021). *Anticorrupción, modernización del estado y gobierno transparente.* Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UCV_INST:UCV&search_scope=RI_DSPACE&tab=RI_UCV&docid=alma991002893864907001
- Yong, S. (2018). *E-Government and the Efficiency of public service.* <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/575671/ado2020bp-e-government-public-service.pdf>
- Zapata Rotundo, G. (2020). *Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones. Una revisión de la literatura y proposiciones básicas. Compendium: revista de investigación científica, 3(45).* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88066290003>
- Zela Pacori, C. E., Calcina Cuevas, S. C., Castillo Machaca, J. E., & Campos Cueva, J. L. (2021). *Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de de Puno, Peru. Dominio de las Ciencias, 7(4),* págs. 415-426. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2346/5122>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION DE CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
VARIABLE 1 Modernización de la Gestión Pública	La modernización de la gestión la cual establece la visión de cómo se tiene que generar dicha política en base al servicio de la persona, orientados a una eficiente generación del valor público, satisfaciendo sus necesidades para que se pueda generar una inclusión que pueda dar un aseguramiento a la igualdad de oportunidad, justificando accesibilidad a los ciudadanos, para que puedan acceder a la información verificando el desempeño en la rendición de cuentas. (SGP-PCM, 2021)	Son lineamientos de ejecución de un cuestionario que ayuda a obtener datos mediante una escala tipo Likert, tomando en cuenta las preguntas construidas en base las dimensiones gobierno abierto, gobierno electrónico y articulación interinstitucional.	Gobierno abierto	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Accesibilidad • Integridad 	Ordinal tipo Likert Opciones de Respuesta: 1=nunca 2=pocas veces 3=algunas veces 4=muchas veces 5=siempre Niveles de escala: Eficiente Regular Deficiente
			Gobierno electrónico	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción • Actualización • Acceso • Tics 	
			Articulación interinstitucional	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares • Articulación • Coordinación • Normatividad 	
VARIABLE 2 Desempeño Laboral	El desempeño laboral es entendido por cómo se verifica la calidad de la ejecución de labores para que los colaborados puedan ejecutar actividades diarias, generando un determinado tiempo para conceptual los recursos humanos, verificando el trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia de los colaboradores. Una mejor comprensión de este constructo mejorará la teoría, la investigación y la práctica en todos campos ocupados con el desempeño del trabajo individual (Linda Koopmans, 2011)	Son lineamientos de ejecución de un cuestionario que ayuda a obtener datos mediante una escala tipo Likert, tomando en cuenta las preguntas construidas en base las dimensiones desempeño de tareas, contextual, adaptación y comportamiento laboral.	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas • Habilidades • Actualización • Trabajo • Decisiones 	Ordinal tipo Likert Opciones de Respuesta: 1=nunca 2=pocas veces 3=algunas veces 4=muchas veces 5=siempre Niveles de escala: Eficiente Regular Deficiente
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Aprendizaje • Planes • Actuación • Flexibilidad 	
			Desempeño de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda • Lealtad • Personalidad • Tarea • Atención 	
			Comportamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Discusiones • Descanso • Cultura • Descuido 	

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario modernización de la gestión pública

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de la modernización de la gestión pública. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión pública.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 23 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre difícilmente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre algunas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

Nº	Ítems/ Dimensiones	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 1: Gobierno Electrónico						
1	LA ENTIDAD facilita el acceso de los ciudadanos a servicios públicos en línea, organizados en forma sencilla, cercana y consistente.					
2	LA ENTIDAD da a los ciudadanos acceso a información permanentemente actualizada sobre la entidad.					
3	Las plataformas digitales de LA ENTIDAD están en con concordancia con los lineamientos del gobierno electrónico, le facilita los procedimientos que usted requiere.					
4	LA ENTIDAD apoya el proceso de adopción de prácticas de gobierno electrónico que permitan brindar una mejor atención al ciudadano y que se elimine la aglomeración de trabajo.					
5	LA ENTIDAD establece estándares para apoyar la optimización de procesos de la Administración Pública a partir de lineamientos para					

	facilitar su informatización a través del uso de tecnologías de la información y comunicaciones.					
6	LA ENTIDAD, contribuye al establecimiento del marco de interoperabilidad del Estado peruano, así como los estándares de interoperabilidad entre instituciones públicas.					
7	LA ENTIDAD implementa procesos que busca agilizar los servicios públicos en línea.					
Dimensión 2: Gobierno Abierto						
8	LA ENTIDAD garantiza y promueve la transparencia en el manejo de la información.					
9	LA ENTIDAD informa sobre la misión, objetivos, planes y metas de la institución.					
10	LA ENTIDAD aprovecha adecuadamente el presupuesto en su sede.					
11	LA ENTIDAD pública en la página web de la institución la relación del Personal.					
12	LA ENTIDAD pública la planilla de remuneraciones de los colaboradores.					
13	LA ENTIDAD pública en la página web las compras y contrataciones de la institución.					
14	Las autoridades de LA ENTIDAD comunican a la ciudadanía los actos administrativos con efectos sobre terceros.					
15	¿LA ENTIDAD permite la accesibilidad a información relevante de la institución?					
16	¿LA ENTIDAD considera las capacidades de los trabajadores para la mejora de procesos de atención?					
17	¿LA ENTIDAD permite que las organizaciones de la sociedad civil participen en el diseño, implementación y evaluación de instrumentos de mejora para los procesos política pública?					
Dimensión 3: Articulación Interinstitucional						
18	LA ENTIDAD promueve el apoyo a otras instituciones para que el acceso a la información sea más rápido.					
19	LA ENTIDAD establece mecanismos de participación ciudadana entre las instituciones públicas.					
20	LA ENTIDAD promueve la coordinación para facilitar los trámites en otras instituciones.					
21	LA ENTIDAD coordina con otras instituciones soluciones rápidas para que no exista aglomeración de procedimientos					
22	LA ENTIDAD facilita el acceso a su base de datos transaccional para una mayor rapidez en consultas por otras instituciones					
23	LA ENTIDAD establece políticas para una mejora en los procesos de articulación interinstitucional.					

Cuestionario desempeño laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de desempeño laboral. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión pública.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre difícilmente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre algunas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

Nº	Ítems/ Dimensiones	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 1: Desempeño de tareas						
1	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada					
2	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas					
3	Participa en eventos de actualización para generar valor					
4	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño					
5	Toma decisiones acertadas y oportunas					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
6	La entidad reconoce las ideas innovadoras					
7	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad					

8	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta					
9	Ejerce sus funciones de manera apropiada					
10	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan					
Dimensión 3: Desempeño de adaptación						
11	Asume comportamientos de ayuda a los demás					
12	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución					
13	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza					
14	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad					
15	Cumple con diligencia sus obligaciones					
Dimensión 4: Comportamiento laboral						
16	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones					
17	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
18	Se toman demasiados y largos descansos					
19	Se practica la cultura del resquebrajamiento					
20	Los servidores se preocupan por su imagen personal					

Anexo N° 03: Matriz evaluación por juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

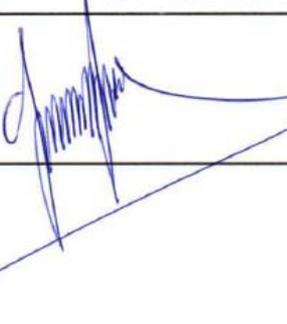
TITULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en una municipalidad provincial, La Libertad 2023

INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: GOBIERNO ABIERTO												
Transparencia	LA ENTIDAD facilita el acceso a servicios públicos en línea, en forma sencilla, cercana y consistente.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD brinda acceso a información permanentemente y actualizada.	x		x		x		x		x		
	Las plataformas digitales de LA ENTIDAD están en concordancia con los lineamientos del gobierno electrónico, que facilita los procedimientos que usted requiere.	x		x		x		x		x		
Accesibilidad	LA ENTIDAD apoya el proceso de adopción de prácticas de un gobierno electrónico que permita brindar una mejor atención al ciudadano y que se elimine la aglomeración de trabajo.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD establece estándares para apoyar la optimización de procesos de la Administración Pública a través del uso de tecnologías de información y comunicaciones.	x		x		x		x		x		
Integridad	LA ENTIDAD, contribuye al establecimiento del marco de interoperabilidad del Estado peruano, así como los estándares de interoperabilidad entre instituciones públicas.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD implementa procesos que busca agilizar los servicios públicos en línea.	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: GOBIERNO ELECTRÓNICO												
Promoción	LA ENTIDAD garantiza y promueve la transparencia en el manejo de la información.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD informa sobre la misión, objetivos, planes y metas de la institución.	x		x		x		x		x		

	LA ENTIDAD aprovecha adecuadamente el presupuesto en su sede.	x	x	x	x	x		
Actualización	LA ENTIDAD pública en la página web de la institución la relación del Personal Administrativo.	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD pública la planilla de remuneraciones de los colaboradores.	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD pública en la página web las compras y contrataciones de la de la institución.	x	x	x	x	x		
Acceso	Las autoridades de LA ENTIDAD comunican a la ciudadanía los actos administrativos con efectos sobre terceros.	x	x	x	x	x		
	¿LA ENTIDAD permite la accesibilidad a información relevante de la institución?	x	x	x	x	x		
Tics	¿LA ENTIDAD considera las capacidades de los trabajadores para la mejora de procesos de atención?	x	x	x	x	x		
	¿LA ENTIDAD permite que las organizaciones de la sociedad civil participen en el diseño, implementación y evaluación de instrumentos de mejora para los procesos política pública?	x	x	x	x	x		
DIMENSIÓN 3: ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL								
Estándares	LA ENTIDAD promueve el apoyo a otras instituciones para que el acceso a la información sea más rápido.	x	x	x	x	x		
Articulación	LA ENTIDAD establece mecanismos de participación ciudadana entre las instituciones públicas.	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD promueve la coordinación para facilitar los trámites en otras instituciones.	x	x	x	x	x		
Coordinación	LA ENTIDAD coordina con otras instituciones soluciones rápidas para que no exista aglomeración de procedimientos	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD facilita el acceso a su base de datos transaccional para una mayor rapidez en consultas por otras instituciones	x	x	x	x	x		
Normatividad	LA ENTIDAD establece políticas para una mejora en los procesos de articulación interinstitucional.	x	x	x	x	x		


FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de modernización de la gestión pública		
Objetivo del Instrumento	Identificar el nivel de la modernización de la gestión pública		
Aplicado a la Muestra Participante	Funcionarios, trabajadores y servidores civiles de una municipalidad provincial, La Libertad 2023.		
Nombres y Apellidos del Experto	LEONID CRISTIAN MANTILLA CARRERA	DNI N°	21146801
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	956703306
Dirección Domiciliaria	JR. ICA N° 359 – PUCALLPA		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	PUCALLPA, 25 DE MAYO DE 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA												
Tareas	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x		x		x		
Habilidades	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x		x		x		
Actualización	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x		x		x		
Trabajo	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x		x		x		
Decisiones	Toma decisiones acertadas y oportunas	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL												
Innovación	La entidad reconoce las ideas innovadoras	x		x		x		x		x		
Aprendizaje	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad	x		x		x		x		x		
Planes	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x		x		x		

Actuación	Ejerce sus funciones de manera apropiada	x		x		x		x		x	
Flexibilidad	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE ADAPTACIÓN											
Ayuda	Asume comportamientos de ayuda a los demás	x		x		x		x		x	
Lealtad	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución	x		x		x		x		x	
Personalidad	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza	x		x		x		x		x	
Tarea	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad	x		x		x		x		x	
Atención	Cumple con diligencia sus obligaciones	x		x		x		x		x	
DIMENSIÓN 4: COMPORTAMIENTO LABORAL											
Funciones	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x		x		x	
Discusiones	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x		x		x	
Descanso	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x		x		x	
Cultura	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		x		x		x		x	
Descuido	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		x		x		x		x	


FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	Funcionarios, trabajadores y servidores civiles de una municipalidad provincial, La Libertad 2023.		
Nombres y Apellidos del Experto	LEONID CRISTIAN MANTILLA CARRERA	DNI N°	21146801
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	956703306
Dirección Domiciliaria	JR. ICA N° 359 - PUCALLPA		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	PUCALLPA, 25 DE MAYO DE 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

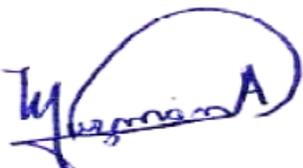
TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en una municipalidad provincial, La Libertad 2023

INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: GOBIERNO ABIERTO												
Transparencia	LA ENTIDAD facilita el acceso a servicios públicos en línea, en forma sencilla, cercana y consistente.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD brinda acceso a información permanentemente y actualizada.	x		x		x		x		x		
	Las plataformas digitales de LA ENTIDAD están en concordancia con los lineamientos del gobierno electrónico, que facilita los procedimientos que usted requiere.	x		x		x		x		x		
Accesibilidad	LA ENTIDAD apoya el proceso de adopción de prácticas de un gobierno electrónico que permita brindar una mejor atención al ciudadano y que se elimine la aglomeración de trabajo.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD establece estándares para apoyar la optimización de procesos de la Administración Pública a través del uso de tecnologías de información y comunicaciones.	x		x		x		x		x		
Integridad	LA ENTIDAD, contribuye al establecimiento del marco de interoperabilidad del Estado peruano, así como los estándares de interoperabilidad entre instituciones públicas.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD implementa procesos que busca agilizar los servicios públicos en línea.	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: GOBIERNO ELECTRÓNICO												
Promoción	LA ENTIDAD garantiza y promueve la transparencia en el manejo de la información.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD informa sobre la misión, objetivos, planes y metas de la institución.	x		x		x		x		x		
	LA ENTIDAD aprovecha adecuadamente el presupuesto en su sede.	x		x		x		x		x		

Actualización	LA ENTIDAD pública en la página web de la institución la relación del Personal.	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD pública la planilla de remuneraciones de los colaboradores.	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD pública en la página web las compras y contrataciones de la de la institución.	x	x	x	x	x		
Acceso	Las autoridades de LA ENTIDAD comunican a la ciudadanía los actos administrativos con efectos sobre terceros.	x	x	x	x	x		
	¿LA ENTIDAD permite la accesibilidad a información relevante de la institución?	x	x	x	x	x		
Tics	¿LA ENTIDAD considera las capacidades de los trabajadores para la mejora de procesos de atención?	x	x	x	x	x		
	¿LA ENTIDAD permite que las organizaciones de la sociedad civil participen en el diseño, implementación y evaluación de instrumentos de mejora para los procesos política pública?	x	x	x	x	x		
DIMENSIÓN 3: ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL								
Estándares	LA ENTIDAD promueve el apoyo a otras instituciones para que el acceso a la información sea más rápido.	x	x	x	x	x		
Articulación	LA ENTIDAD establece mecanismos de participación ciudadana entre las instituciones públicas.	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD promueve la coordinación para facilitar los trámites en otras instituciones.	x	x	x	x	x		
Coordinación	LA ENTIDAD coordina con otras instituciones soluciones rápidas para que no exista aglomeración de procedimientos	x	x	x	x	x		
	LA ENTIDAD facilita el acceso a su base de datos transaccional para una mayor rapidez en consultas por otras instituciones	x	x	x	x	x		
Normatividad	LA ENTIDAD establece políticas para una mejora en los procesos de articulación interinstitucional.	x	x	x	x	x		

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

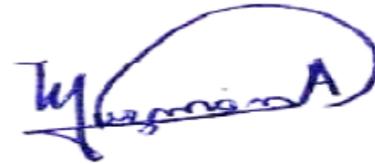
Nombre del Instrumento	Cuestionario de modernización de la gestión pública		
Objetivo del Instrumento	Identificar el nivel de la modernización de la gestión pública		
Aplicado a la Muestra Participante	Funcionarios, trabajadores y servidores civiles de una municipalidad provincial, La Libertad 2023.		
Nombres y Apellidos del Experto	WILSON MARCIAL GUZMÁN AGUILAR	DNI N°	40274298
Título Profesional	MÉDICO INTERNISTA E INTENSIVISTA	Celular	999292770
Dirección Domiciliaria	CALLE LAS ESMERALDAS 539 URBANIZACIÓN SANTA INÉS		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Y DOCTOR EN INVESTIGACIÓN CLÍNICA Y TRASLACIONAL		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de mayo del 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en una municipalidad provincial, La Libertad 2023.

INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA												
Tareas	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x		x		x		
Habilidades	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x		x		x		
Actualización	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x		x		x		
Trabajo	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x		x		x		
Decisiones	Toma decisiones acertadas y oportunas	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL												
Innovación	La entidad reconoce las ideas innovadoras	x		x		x		x		x		
Aprendizaje	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad	x		x		x		x		x		
Planes	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x		x		x		
Actuación	Ejerce sus funciones de manera apropiada	x		x		x		x		x		
Flexibilidad	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan	x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE ADAPTACIÓN												
Ayuda	Asume comportamientos de ayuda a los demás	x		x		x		x		x		
Lealtad	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución	x		x		x		x		x		
Personalidad	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza	x		x		x		x		x		
Tarea	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad	x		x		x		x		x		
Atención	Cumple con diligencia sus obligaciones	x		x		x		x		x		

DIMENSIÓN 4: COMPORTAMIENTO LABORAL										
Funciones	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x	x	x	x	x	x			
Discusiones	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x	x	x	x	x				
Descanso	Se toman demasiados y largos descansos	x	x	x	x	x				
Cultura	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x	x	x	x	x				
Descuido	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x	x	x	x	x				



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	Funcionarios, trabajadores y servidores civiles de una municipalidad provincial, La Libertad 2023.		
Nombres y Apellidos del Experto	WILSON MARCIAL GUZMÁN AGUILAR	DNI N°	40274298
Título Profesional	Médico internista e intensivista	Celular	999292770
Dirección Domiciliaria	CALLE LAS ESMERALDAS 539 URBANIZACIÓN SANTA INÉS		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Y DOCTOR EN INVESTIGACIÓN CLÍNICA Y TRASLACIONAL		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de mayo del 2023