



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Modernización del estado peruano y desempeño laboral de los
servidores públicos en una municipalidad provincial, Región Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pintado Velasco, Erickson Santiago (orcid.org/0000-0002-7588-3368)

ASESORES:

Mag. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente se la dedico a Dios, a mis abuelos en el cielo, a mis padres, hermanos y a una persona especial que siempre está en los buenos y malos momentos.

Agradecimiento

A mis padres por ayudarme a convertirme en una persona de bien para la sociedad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "MODERNIZACIÓN DEL ESTADO PERUANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN PIURA, 2023", cuyo autor es PINTADO VELASCO ERICKSON SANTIAGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 10-01- 2024 11:14:54

Código documento Trilce: TRI - 0729491





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PINTADO VELASCO ERICKSON SANTIAGO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MODERNIZACIÓN DEL ESTADO PERUANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN PIURA, 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
ERICKSON SANTIAGO PINTADO VELASCO DNI: 45846887 ORCID: 0000-0002-7588-3368	Firmado electrónicamente por: EPINTADOV el 10-01- 2024 15:27:42

Código documento Trilce: TRI - 0729437



ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1 Tipo de investigación	14
3.1.2 Diseño de la investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Muestra	16
3.3.3 Muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIONES.....	32
VI CONCLUSIONES.	37
VII. RECOMENDACIONES.	38
Referencias	39
Anexos	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremo General de variables y sus dimensiones.....	19
Tabla 2. Test de viabilidad.....	20
Tabla 3. Relación de las variables.....	20
Tabla 4. Vinculación entre los planes estratégicos&operativos y la variable rendimiento laboral.....	21
Tabla 5. Vinculación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y la variable rendimiento laboral.....	22
Tabla 6. Vinculación entre el presupuesto resultadista y la variable rendimiento laboral.....	23
Tabla 7. Relación entre la dimensión servicio civil meritocrático y la variable rendimiento laboral.....	24
Tabla 8. <i>Vinculación entre el servicio civil meritocrático y la variable rendimiento laboral.....</i>	<i>25</i>
Tabla 9. <i>Correlación de las variables modernización de la gestión pública y rendimiento laboral.....</i>	<i>26</i>
Tabla 10. <i>Correlación de los planes estratégicos operativos y rendimiento laboral..</i>	<i>17</i>
Tabla 11. Correlación de la gestión por procesos, simplificación administrativa y el rendimiento laboral.....	28
Tabla 12. <i>Correlación del presupuesto resultadista y el rendimiento laboral.....</i>	<i>29</i>
Tabla 13. <i>Correlación del servicio civil meritocrático y el rendimiento laboral.....</i>	<i>30</i>
Tabla 14. <i>Correlación de la dimensión la gestión evaluativa y el rendimiento laboral.</i>	<i>31</i>

Resumen

El presente estudio de carácter investigativo titulado Modernización Estatal y rendimiento laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura, 2023, la cual tuvo por objeto precisar la vinculación entre la modernización de la labor estatal y el rendimiento de los contratados de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. La presente desarrolla las variables de estudio referentes a la modernización estatal y performance laboral, para lo cual el autor abordó bases argumentativas coherentes y apoyo sus resultados en antecedentes previos sobre la materia a nivel mundial, nacional y local. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de clase descripto-correlacional, tipología primaria y sin experimentar, apoyado en una población muestral de 60 administrativos. El estudio permitió obtener análisis descriptivos de importante profundidad que permitieron relacionar de manera coherente las variables y dimensiones seleccionadas propiciando resultados positivos que podrán servir como referencia en futuros estudios entorno a la temática planteada en otras instituciones públicas del país. Los resultados evidenciaron que la modernización estatal y rendimiento laboral de los contratados públicos, valuado en 0.534 en la escala de Speerman, lo cual demuestra una vinculación frontal y asimétrica entre las variables es decir a mayor innovación en la gestión estatal es posible conseguir un mejor desempeño de los contratados municipales.

Palabras claves: Modernización estatal, rendimiento laboral, gestión.

Abstract

The present investigative study entitled State Modernization and work performance of public servants in a Provincial Municipality, Piura Region, 2023, which aimed to specify the link between the modernization of state work and the performance of those hired by the Municipality. Provincial of Huancabamba. This article develops the study variables referring to state modernization and labor performance, for which the author addressed coherent argumentative bases and supported his results in previous antecedents on the subject at a global, national and local level. The study used a quantitative approach, descriptive-correlational class, primary typology and without experimenting, supported by a sample population of 60 administrative staff. The study allowed us to obtain descriptive analyzes of significant depth that made it possible to coherently relate the selected variables and dimensions, promoting positive results that can serve as a reference in future studies regarding the topic raised in other public institutions in the country. The results showed that state modernization and work performance of public contractors, valued at 0.534 on the Speerman scale, which demonstrates a frontal and asymmetric link between the variables, that is, the greater the innovation in state management, it is possible to achieve better performance. of municipal employees.

Keywords: Modernization of the state, job performance, management.

I.INTRODUCCIÓN

El mundo ha ido avanzando en prácticas dirigidas a mejorar la situación de los trabajadores comunitarios para trabajar en la administración pública, lo que requiere cuatro puntos de vista fundamentales: el primero es distinguir las habilidades y virtudes importantes, el segundo es reunir a las personas ideales con las habilidades esperadas, el tercero es crear y promover una cultura de mejora persistente que permita a los elementos públicos ajustarse a un mundo cambiante y transformador, por último, fortalecer y avanzar en las habilidades de los trabajadores comunitarios (Cusma, 2022).

En Ecuador, Barragán (2022). Disecciona desde una visión postmoderna, la nueva visión la administración pública, los avances y el desarrollo de los datos y la correspondencia en la gestión de políticas, así como la investigación del gobierno informatizado de la web 2.0 como cuarto trastorno moderno. La técnica utilizada fue la encuesta escrita. Por otro lado, menciona que el proceso electrónico permite que la modernización institucional y la conectividad ayude en el manejo coherente del gobierno abierto (Barragán, 2022).

En Colombia, Ramiro (2021) la ausencia de una buena iniciativa política de las fundaciones públicas fomenta una administración pésima, en lugar de la exigencia de una buena administración. Del mismo modo, hay una tremenda ausencia de motivaciones para que personas preparadas a conciencia y con una alta moral local entren en temas de gobierno. Por otra parte, Muñoz (2020). Explica que la nueva administración abierta es un modelo que integra estándares administrativos del área confidencial dentro del área pública, en el cual se evidencia una institución más productiva y cercana a los requerimientos de los clientes.

En el contexto nacional, Soto-Gálvez (2019). Llama la atención que el avance de la asistencia abierta se inició treinta años antes, donde el estado limitó el ciclo a su trabajo administrativo y de gestión, permitiendo la descentralización y el inicio de especialistas provinciales, además, Huanca et al., (2021). Muestra que el cambio de estado no tuvo correspondencia con la calidad dada a los clientes, influyendo en la

disposición de la atención dada por las legislaturas locales, provocando la exigencia de reordenamientos autoritativos.

En la Municipalidad provincial de Huancabamba, es posible evidenciar dejadez por parte de los trabajadores, así como desgano en el cumplimiento de sus responsabilidades. Adicionalmente, existen diversos reportes en los cuales se comprueba que los contratados evidencian retraso en la ejecución de obras y procesos inadecuados de selección de personal.

Por lo expuesto el problema general fue ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, y los problemas específicos fueron: (1) ¿Cuál es la relación entre los planes estratégicos operativo y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (2) ¿Cuál es la relación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (3) ¿Cuál es la relación entre el presupuesto resultadista y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (4) ¿Cuál es la relación entre el servicio civil meritocrático y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, y (5) ¿Cuál es la relación entre la gestión evaluativa y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial?.

La presente investigación se justificará de manera teórica, porque utilizó teorías previamente planteadas y fundamentadas sobre la modernidad en la gestión estatal y el performance dentro del trabajo, los cuales permiten garantizar resultados argumentados de manera coherente. Justificación práctica, la presente investigación está dirigida al cumplimiento de los contratados públicos para el manejo de sus funciones y deberes dentro de la entidad municipal. Justificación social, es aceptada dado que los estudios realizados permitirán que los ciudadanos que radican en Huancabamba reciban un mejor servicio por la institución edil que los representa. Justificación metodológica, la utilización de instrumentos debidamente validados, así como el respecto a los procedimientos de rigor de la labor científica permiten

garantizar un trabajo limpio y con posibilidad de repetirse para los fines adecuados en otras instituciones.

Por lo mencionado, el objetivo general fue establecer la vinculación entre la modernización estatal y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial. Los objetivos específicos fueron: (1) Determinar la relación entre los planes estratégicos operativo y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (2) Determinar la relación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (3) Determinar la relación entre el presupuesto resultadista y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (4) Determinar la relación entre el servicio civil meritocrático y el rendimiento laboral de los contratados públicos, y (5) Determinar la relación entre la gestión evaluativa y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial.

Por consiguiente, se formula la hipótesis de investigación: La modernización de la gestión pública se relaciona con el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial. Y como hipótesis específica: (1) Los planes estratégicos operativos se relacionan con rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (2) La gestión por procesos, simplificación administrativa se relaciona con rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (3) El presupuesto resultadista se relaciona con el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, (4) El servicio civil meritocrático se relaciona con rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial, y (5) La gestión evaluativa se relaciona con rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial.

II.MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, según Medina y Rodríguez (2022) en su artículo desarrollado en México, cuya misión fue estipular la vinculación entre innovación en la administración estatal y el performance laboral de los empleados públicos del Municipio de Chiapas. En dicho estudio aplicó un procedimiento cuántico, tipología primaria, diseño vinculatorio y sin experimentación, con una población muestral de 145 contratados y usando como instrumento el cuestionario calificado. El investigador concluyó que existe una vinculación entre la innovación en la administración estatal y el performance laboral de los trabajadores calificado en un 0,672 en la escala de Speerman.

Segun Álvarez (2022) en su artículo desarrollado en Colombia, cuya misión fue estipular la vinculación entre material humano y utilidad laboral en los servidores del Municipio de Palmira. En dicho estudio aplicó un enfoque cuantitativo, tipología esencial, diseño transversal y descripto-explicativo, un objetivo muestral de 135 contratados y usando como instrumento un cuestionario con 37 inquietudes. El investigador concluyó que existe una vinculación entre la capacidad de gestionar el material humano y la utilidad laboral en los servidores calificada en 0,684 en la escala de Pherson, siendo la dimensión adaptación a nuevos puestos la que guarda una relación superior con la gestión del material humano calificada en 0,706 en la escala ya mencionada.

Según Cevallos (2022) en su artículo desarrollado en México, cuya misión fue estipular la vinculación entre innovación en la gestión estatal y el performance en jornadas laborales de los empleados públicos del Cantón La Troncal. En dicho estudio aplicó un procedimiento cuántico, tipología primaria, diseño vinculatorio y sin experimentación, con una población de 43 contratados, por lo cual no requiere muestra, y usando como instrumento el cuestionario calificado. El investigador concluyó que existe una vinculación entre la innovación en la administración estatal y la utilidad en el trabajo de los contratados calificado en un 0,719 en la escala de Pheson.

En el ámbito nacional, según Jiménez (2021) en su tesis desarrollada en Lima, cuya misión fue estipular la vinculación entre modernización de la gestión estatal y capacidad ejecutora de los trabajadores de una institución pública. En dicho estudio aplicó un procedimiento cuantitativo, tipología básica, diseño transversal, con una población muestral de 673 contratados, y usando como instrumento dos cuestionarios calificados, tanto estructurado como no estructurado. La tesis concluyó la existencia correlacional de $Rho=0.890$ entre la innovación en la administración pública y capacidad ejecutora de los trabajadores.

Soler (2023) cuyo objetivo fue estipular la conexión entre la innovación de la administración y la posterior ejecución variable del trabajo en un gobierno provincial 2020. En dicho estudio aplicó una metodología cuantitativo, de tipo primario teórico, diseño bi-relacional, con una población muestral de 125 contratados, y usando como instrumento el cuestionarios calificado. El investigador concluyó que la relación es positiva alta entre la modernización de la administración pública y posterior ejecución de obras, valuado en Pearson = ,789.

Según Sanchez (2022) el objetivo general decidir la modernización estatal y su relación con la ejecución laboral del personal directivo en un elemento jurídico Piura 2021. Empleando un tipo de investigación básica, con un enfoque cuántico, sin trabajo de campo, transversal y relacionado. El estudio obtuvo como resulta la la existencia de un $Rho=,489$ entre la modernización estatal y el nivel de ejecución laboral.

Mosquera (2020) cuyo objeto fue estipular la conexión entre la innovación de la administración y eficiente desenvolvimiento laboral en una Corte Civil. En dicho estudio aplicó una metodología cuantitativo, de tipo primario teórico, diseño bi-relacional, con una población muestral de 67 contratados, y usando como instrumento el cuestionarios calificado. El investigador concluyó que la relación es positiva alta entre la modernización de la administración pública y desenvolvimiento en el trabajo, valuado en Pearson = ,608.

Según, Sotillo (2021) la conexión entre la modernización de la administración pública y el trabajo integrado de una municipalidad distrital. Empleó la metodología cualitativa de tipo primaria, inducto-deducativa, al mismo tiempo la muestra es de 8 expertos en administración del Estado a quienes se les aplicó una entrevista. El autor concluyó que la modernización y ejecución de la ocupación tiene un nexo fuerte corroborado por un valor de $Rho=,761$; es decir tiene una relación positiva alta.

Menciona Espinoza (2021) el objetivo es decidir en qué sentido la administración pública está relacionada con la ejecución del trabajo de los obreros en el Gobierno Local de Pasco 2018. Empleo la metodología cualitativa, de tipo inducto-deductivo, diseño vinculatorio, carácter descriptivo y utilizando como instrumento la entrevista estructurada. El estudio concluyó que existe influencia correspondiente a $Rho=,899$, entre las variables administración pública y ejecución de las tareas, por lo cual se interpreta que la vinculación es alta y positiva en las variables de estudio.

En el ámbito regional, según Orellana (2021) en su tesis desarrollada en Piura, cuya misión fue estipular la vinculación entre modernización de la gestión estatal y el performance de los trabajadores de un Gobierno Regional. En dicho estudio aplicó un procedimiento cuantitativo, tipología básica, diseño transversal, con una población muestral de 72 contratados, y usando como instrumento un cuestionario calificados no estructurado. La tesis concluyó la existencia correlacional de $Rho=0.632$ entre la innovación en la administración pública y performance de los trabajadores.

Santiago (2022) cuyo objetivo fue estipular la conexión entre la innovación de la administración y eficiente desenvolvimiento laboral en la Corte Superior de Justicia de Plura. En dicho estudio aplicó una metodología cuantitativo, de tipo primario teórico, diseño bi-relacional, con una población muestral de 82 contratados, y usando como instrumento el cuestionarios califiado. El investigador concluyó que la relación es positiva alta entre la modernización de la administración pública y desenvolvimiento en el trabajo, valuado en $Pearson = ,608$.

Según Quispe (2021) sostuvo que el objetivo general decidir la modernización estatal y su relación con la ejecución laboral de una municipalidad distrital en Piura 2021. Empleando un tipo de investigación básica, con un enfoque cuántico, sin trabajo de campo, transverso y relacionado. El estudio obtuvo como resulta la la existencia de un $Rho=,732$ entre la modernización estatal y el nivel de ejecución laboral.

Segun Carrasco (2020) en su tesis cuya misión fue fue estipular la vinculación entre material humano y utilidad laboral en los servidores de una institución pública en Piura. En dicho estudio aplicó un enfoque cuantitativo, tipología esencial, diseño transverso y descripto-explicativo, un objetivo muestral de 65 contratados y usando como instrumento un cuestionario con 20 inquietudes. El investigador concluyó que existe una vinculación entre la capacidad de gestionar el material humano y la utilidad laboral en los servidores calificada en 0,623 en la escala de Pherson, siendo la dimensión adaptación a nuevas tareas la que guarda una relación superior con la gestión del material humano calificada en 0,706 en la escala ya mencionada.

Según Albarracín (2019) en su tesis cuya misión fue fue estipular la vinculación entre innovación en la gestión estatal y el perfomance en jornadas laborales de los colabradores municipales. En dicho estudio aplicó un procedimiento cuántico, tipología primaria, diseño vinculatorio y sin experimentación, con una población de 36contratados, por lo cual no requiere muestra, y usando como instrumento el cuestionario calificado. El investigador concluyó que existe una vinculación entre la innovación en la administración estatal y la utilidad en el trabajo de los contratados calificado en un 0,620 en la escala de Pheson.

La primera corriente filosófica referencial al estudio fue el **positivismo**, según Augusto Comte es una corriente filosófica que reúne la verdad con respecto a la estrategia de juicio para las ciencias positivas y rechaza o niega cualquier traducción religiosa y poderosa. La verdad es el objeto válido y principal de la información, que debe dar sentido a la totalidad de las peculiaridades mediante la estrategia lógica. Lo que no puede someterse a las premisas y estados de este origen de la ciencia es inútil. Todo

lo que está más allá de la relación de impacto de la razón tiene un lugar con el sueño (Guamán et al., 2020).

La segunda corriente filosófica usada como base argumentativa es la **utilitaria**, la cual según el especialista Fatmir-Pérez, en su investigación desarrolla la innovación tecnológica como un proceso que debe ir de la mano con la capacitación constante de los trabajadores, puesto que sin ello simplemente lo invertido en innovación se pierde. No es posible pretender mejoras en la gestión y forma de administrar si no se capacitan a los trabajadores, los resultados no serán eficaces, por ello es necesario que ambos conceptos vayan de la mano en búsqueda de un fin común con metas claras y con proyección a futuro (Fatmir-Pérez, 2019). Es pertinente señalar que el autor considera que la teoría del mencionado especialista se asemeja mucho a los procesos actuales, y es considerada una de las principales falencias que se evidencian a nivel organizacional, puesto que en la búsqueda de ahorros costos las instituciones invierten en algunos en innovación o capacitación, cuando lo importante es realizar una inversión en ambos rubros de manera proporcional.

Es relevante señalar que, durante los últimos años, la forma de validar el carácter epistemeológico de la relación modernización estatal y rendimiento laboral ha sido a través de la aplicación del test de Komura-Sawa (2019) el cual permite verificar a través de preguntas específicas (ítems) la vinculación existente entre ciertas características de la modernización y el performance laboral. Anteriormente, las empresas estatales aplicaban el test de Burneo (2009) con un éxito importante al momento de realizar las valoraciones. Por lo expuesto, es posible evidenciar la relación de la teoría con los datos obtenidos en el trabajo de campo, es decir no solo la presencia de la innovación y modernización en la gestión pública consigue que los trabajadores obtengan un mejor rendimiento en sus funciones laborales, si no que el proceso de modernización requiere como punto vital una capacitación precisa y estructurada.

En ese sentido, la **modernización estatal** aplicada a las organizaciones y el perfeccionamiento de las ideas de ejecución de las políticas, el modelo regulador de

Max Weber surgió debido a las percepciones que se tenían la administración pública hacia principios del siglo XX. El modelo administrativo del Estado es precisamente el modelo que ejecuta las disposiciones públicas y unifica los ciclos dinámicos, en esta situación sin precedentes las investigaciones de Taylor, Fayol, Gulick y Urwick, entre otros; han tenido un efecto extraordinario en los actos de organización pública y confidencial hasta nuestros días. Asimismo, la implementación de políticas busca convertirse en una organización abierta y ordenada que avance en la cooperación y el apoyo de los residentes, preste atención a los requerimientos de la sociedad, converse con los residentes y otras organizaciones gubernamentales y asociaciones en equipo.

Respecto a las teorías que sustentan la variable de la modernización de la gestión pública, son: *la teoría estructuralista*, fue desarrollado por Maurice Godolier en 1970, quien se centra en el individuo que desempeña varios roles o trabajos en diversas asociaciones, lo que retrata la sociedad corporativa de vanguardia, además busca la autodirección, un marco utilitario razonable y estable a pesar de los elementos exógenos, permitiendo el cambio de formas de comportamiento y perspectivas de los poderes públicos y representantes (Bonet y Serrano, 2022). Por otro lado, *la teoría del ajuste estructural*, fue diseñada por el FMI, que es un conjunto de cambios que la nación propone en materia de salarios, expansión, gasto público, trabajo, especulación, productos e importaciones. Se moldea para que las naciones emergentes concedan ayudas a proyectos de emprendimiento (Iranzo, 2017). Así mismo se tiene *la teoría ecosistema digital*, se trata de dar un salto hacia lo más creativo, centrado en el metaverso para mantenerse al día con la administración, acceder a los datos, la pantalla y evaluar para mantenerse alejado de la degradación, garantizar la rectitud, la decencia en la obtención abierta, reclamaciones, entre otros (CEPAL, 2015).

En ese sentido, las teorías que respaldan a la variable rendimiento laboral se tienen, la teoría de McClelland (1961) plantea que hay tres inspiraciones en los individuos, que son las necesidades de logro, asociación y poder. Algunos creadores sostienen que estas necesidades son inspiraciones sociales, ya que se aprenden de forma no

cognitiva, como resultado de enfrentarse eficazmente al entorno. Considerando esto, su importancia radica en la forma en que inclinan a los individuos a actuar de maneras que básicamente influyen en la ejecución en muchas posiciones y tareas (Montaño, 2021). Además, *la teoría de motivación e higiene*, según Herzberg de 1959, se centra en el trabajo real como fuente primaria de satisfacción. Herzberg pensaba que el trabajo es la principal acción del individuo. Del mismo modo, presumió que la realización laboral y la decepción ocupacional son el resultado de dos tipos distintos de encuentros (modelo de dos factores). Con todo, Herzberg planteó que los elementos que generan decepción en los trabajadores son de naturaleza totalmente inesperada respecto a las variables que producen realización (Gonzales & Vilchez, 2021).

La modernización de la gestión pública, de acuerdo a los teoremas del experto en gestión gubernamental Fatmir-Pérez (2019) considera que la modernización se especifica con la innovación en la forma de ejercer una administración por parte de un administrando, en estos tiempos, dicha innovación guarda relación con la digitalización de los sistemas empleados en brindar una buena atención a los usuarios.

La dimensión **planeamiento estratégico & operacional** (Fatmir-Pérez, 2019) hace referencia a al proceso de planificación desarrollado por las instituciones, en los cuales estipulan los lineamientos a seguir, así como la forma como alcanzar los objetivos mediante metas escalonadas y tareas diferenciadas; es decir es la forma como la cabeza de la organización desarrolla un plan que permita alcanzar las metas generales y específicas. La dimensión **presupuesto resultadista** (Bonet y Serrano, 2022) es la ejecución realizada teniendo en consideración los niveles de gastos desarrollados en los últimos años y en conexión el presupuesto recibido para el presente año. La dimensión **servicio civil meritocrático** (Fatmir-Pérez, 2019) es el reconocimiento al buen proceso selectivo de personal realizado según los criterios de mérito, es decir la evaluación sin ningún tipo de distinción o sesgo. La **gestión evaluativa**, la evaluación de los procesos administrativos deben encontrarse basados en la productividad y eficacia de los mismos, es decir no se debe asignar mayor valor

a tareas realizadas de acuerdo a criterios privados o personales (D.S. N° 004-2013-PCM, 2013).

Respecto a la dimensión **planeamiento estratégico&operacional**, estos desempeñan un papel crucial en la gestión pública eficaz al proporcionar una hoja de ruta clara y coordinada, mediante metas a largo plazo, y alinear los objetivos con la visión institucional y optimizar la asignación de recursos, brindando una dirección coherente. Para lo cual se requiere detallar acciones concretas, distribución adecuada de responsabilidades y permitir una adaptación ágil a cambios y desafíos imprevistos. Asimismo, ambos planes incorporan mecanismos para medir el rendimiento, facilitando la evaluación continua y la mejora de procesos.

Respecto a la dimensión **gestión por procesos**, este enfoque implica la identificación, diseño, ejecución y mejora continua de los procesos que sustentan las diversas funciones gubernamentales. Las entidades públicas pueden analizar y redefinir sus operaciones, eliminando redundancias, agilizando procedimientos y mejorando la coordinación entre diferentes departamentos, conduciéndola a una administración más eficiente de los recursos, y además permite una respuesta más rápida y efectiva a las necesidades y demandas de la ciudadanía, implica la participación activa de los empleados (Flores & Nuñez, 2021).

Dimensión **presupuesto resultadista**, es la forma en que se planifican y asignan los recursos; implica vincular los recursos financieros directamente a los resultados esperados, logrando una coherente evaluación de las cuentas de gastos. Al alinear el presupuesto con los objetivos estratégicos, el presupuesto de resultados fomenta la eficiencia en el uso de los recursos, ya que las asignaciones se realizan con base en la contribución directa a los resultados deseados (Vidal, Martel, & Torero, 2021).

Dimensión **servicio civil meritocrático**, este enfoque busca garantizar que los individuos que ingresan al servicio público sean seleccionados y promovidos en función de su competencia, experiencia y logros, contribuyendo así a la eficacia y eficiencia de la administración gubernamental. Promueve la equidad y la

imparcialidad, independientemente de su origen o afiliación política. Al premiar el mérito y la competencia, se fomenta un ambiente de trabajo en el que los funcionarios públicos se sienten motivados para mejorar sus habilidades y contribuir al bienestar de la sociedad (Ortiz, 2021).

La dimensión de la **gestión evaluativa pública**, el seguimiento implica la supervisión continua de las acciones y resultados en tiempo real, permitiendo ajustes rápidos y correcciones de curso cuando sea necesario. El monitoreo se centra en la recopilación sistemática; es decir la evaluación implica un análisis más exhaustivo y reflexivo de la eficacia y eficiencia de programas y políticas, identificando lecciones aprendidas y áreas de mejora. Estos procesos combinados no solo proporcionan información valiosa para la toma de decisiones informadas (López & Cardozo, 2021).

Respecto a la variable **rendimiento laboral**, según Carranza (2017) es la capacidad que tiene un colaborador de alcanzar las misiones trazadas por su empleador. Por otro lado, Bautista, et al., (2020) es la medida de eficiencia de un trabajador al momento de realizar las acciones determinadas durante su trabajo. Así mismo, Suharto et al., (2019) es el nivel de logro alcanzado por un trabajador durante su jornada laboral. Según, Ribes, et al., (2018) el trabajador se encuentra continuamente evaluado dentro del desempeño de sus labores, por tal motivo a mejor desempeño será mejor considerado por sus jefes inmediatos y la institución en general.

Las dimensiones de tareas, objetivos, competencias y ambiente interactúan de manera integral para determinar un rendimiento laboral adecuado. El cumplimiento eficiente de las tareas asignadas demuestra la capacidad operativa y la competencia técnica del empleado, mientras que la consecución de objetivos refleja su habilidad para establecer metas tangibles y contribuir al logro de resultados. Las competencias, tanto técnicas como blandas, son esenciales para afrontar desafíos y adaptarse a cambios, impactando directamente en la efectividad laboral. Por último, el ambiente laboral, influenciado por la actitud del empleado y la calidad de las interacciones en el equipo, puede potenciar u obstaculizar el rendimiento (Pinedad, Salazar, Zaragoza, & Silva, 2023).

La dimensión **tareas**, según Carranza (2017) es la obligaciones del colaborador estatal para cumplir las labores asignadas dentro de los márgenes estipulados en su trabajo. Por otro lado, Gonzales y Vilchez (2021) son las obligaciones adquiridas por los trabajadores al momento de realizar una acción dentro de sus competencias laborales. Así mismo, Iranzo (2018) es la asignación indicada por un superior o equipo de trabaja para accionar sobre algún problema específico. La dimensión **objetivos**, según Carranza (2018) es la misión u objeto de la labor realizada dentro del trabajo. Así mismo, Perez (2022) la búsqueda de objetivos debe ser correctamente motivada por parte de los superiores, ya que ellos son los encargados de medir la obtención o no del logro. La dimensión **ambiente**, por otro lado, Carranza (2018). Es el lugar donde se realizan las tareas laborales asignadas, por lo cual el ambiente debe ser seguro y placentero para el trabajador. Según, Sabastizagal et. al (2020) es el lugar lugar donde se ejecutan las acciones de trabajo. La dimensión competencias, según Carranza (2018).son las capacidades de cada colaborador puestas en beneficio de la institución en la cual trabajan. Por otro lado Perez (2022) son las aptitudes de un colaborador para poder desarrollar las tareas y acciones asignadas dentro del ámbito laboral.

La terminología seleccionada y poco usada durante la presente tesis se encuentra en este párrafo con la intención de aclarar cualquier tipo de dudas que surjan en el lector.

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

FMI

Fondo Monentario Internacional.

Metaverso

Es un concepto ligada al mundo digital, referido al más allá de lo que se puede apreciar (diccionario google, 2023).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipología y diseño de investigación

3.1.1. Tipología investigativa

La tipología fue de rango básica, de acuerdo a (Baena, 2017) se caracteriza por cimentar los conocimientos adquiridos sobre el tema en tesis argumentativas ya exploradas por especialistas.

3.1.2. Diseño de la investigación

El plan de trabajo diseñado es sin requerimiento de experimentación, según (Muñoz, 2020) tiene la particularidad de no realizar trabajo de campo alguno para hallar los resultados. Además utiliza una vinculación transversal, es decir tiene como interés final relacionar las variables y dimensiones mencionadas durante un lapso de tiempo y situación determinada.

El enfoque es cuántico, debido que los datos son obtenidos en forma de números y permite contabilizarlos y compararlos, los cuales luego pueden ser representado en forma gráfica (Bautista, et al., 2020).

La escala es co-relacional, puesto que la misión prioritaria es realizar la comparación entre las variables y dimensiones mencionadas en los problemas pre-establecidos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Modernización de la gestión pública

Definición conceptual: Necesidad de modificar, actualizar e innovar las formas de administración de las instituciones del Estado (Pérez, 2020)

Definición operacional: Es la forma como la innovación administrativa afecta el performance de los contratados de una institución gubernamental (López & Cardozo, 2021). Por ello, es necesario aplicar el cuestionario llamado “Innovación y performance laboral”, diseñado por Komura-Sawa en el año 2019, el cual presenta una escala ordinal de Likert, que luego de procesar con el SPSS para poder obtener el análisis inferencial y estadístico. Los indicadores son los siguientes: apertura, claridad, aceptación, flexibilidad, mejoras en el tratamiento de datos y planeamiento. Todos los indicadores mencionados se aplican para cada una de las dimensiones mencionadas dentro del marco teórico.

Escala: De orden.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Capacidad de desarrollar una tarea de forma óptima o eficiente (Carranza, 2017).

Definición operacional: Es las dimensiones en la cual afecta la innovación promovida por las instituciones públicas (López & Cardozo, 2021). Por ello, es necesario aplicar el cuestionario llamado “Innovación y performance laboral”, diseñado por Komura-Sawa en el año 2019, el cual presenta una escala ordinal de Likert, que luego de procesar con el SPSS para poder obtener el análisis inferencial y estadístico. Los indicadores son los siguientes: responsabilidad, oportunidad, compromiso, organización seguridad, conocimientos y experiencia.

Escala: De orden.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: Según Barragán (2022) aglomeración de personas con características similares con el fin de brindar una investigación. En cuyo caso la población es de 60 contratados públicos.

- **Criterios inclusivos:** Se aplica al personal administrativo contratado y nombrado de la municipalidad provincial de Huancabamba.
- **Criterios exclusivos:** Se excluye al personal no-administrativo y otras sin vínculo laboral con entidad municipal Huancabambina.

3.3.2. Muestra: 60 contratados municipales, según (Pérez, 2020) es un reducido grupo representativo de una masa total.

3.3.3. Muestreo: No probabilístico de clase censal, es aquella muestra obtenida de una población muy pequeña realizada sin ningún tipo de favoritismo en la selección de la misma (Pérez, 2020).

3.3.4. Unidad analizada: Contratados públicas de la Municipalidad Provincial de Huancabamba durante el 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: El proyecto aplicó la encuesta, según Soto (2021). Indica es aquel método necesario para poder recolectar datos y realizar resultados sistematizados es adjuntando preguntas a las personas para poder reunir la opinión pública sobre un asunto determinado.

Instrumentos: El proyecto utilizó el cuestionario, según (López & Cardozo, 2021) el instrumento desarrolla las inquietudes y vicisitudes planteadas por el investigador durante el estudio. El presente utiliza un cuestionario calificado evaluado en la escala de Linker.

Validación: Según (Soto, 2021) es un tipo de corroboración que permite verificar si los resultados obtenidos son fiables o confiables. El presente utilizó la asesoría del Magíster en Investigación Científica, Fatmir Pérez Mardini; él cual recomendó la validación de tres jurados altamente calificados, los cuales han tenido la posibilidad de leer y comprender las razones del instrumento aplicado. En la línea

de validación, es posible diferenciar que el asesor Fatmir Pérez Mardini se encargó de validar la tesis en su totalidad, y los otros tres expertos de evaluar a fondo el instrumento y su uso.

Tabla 1

Lista de expertos

EXPERTO	ESPECIALIDAD	VALIDACION
Melgar Ojeda, Kevin Alex	Magister en Gestion Publica	Aplica
Timaná Alamo, Nicolas Francisco	Magister en Gerencia Estatal Gerencia Gubernamental	Aplica
Hurtado Arenas, Edson Juvenal	Magister en Gerencia Estatal	Aplica

Nota: Cuadro Elaborado por el investigador

Confiabilidad: (Belloso, 2020) evidencia la confiabilidad de la obtención de datos que participan del estudio. El presente realizó un proof-test conformado por 15 profesionales que laboran en otra institución edil.

3.5. Procedimiento

El primer paso fue conseguir el consentimiento informado por parte de los maestrantes, así como el permiso para realizar el estudio dentro de la institución edil. Los pasos mencionados permiten adquirir los datos que serán la base fundamental a analizar.

3.6. Metodología analítica de los datos

El estudio estadístico se realizó aplicando el SPSS V25, el cual permitió obtener el test de normalidad, y posteriormente la vinculación de Rho=Spearman, buscando los valores inferciales. Luego de concluida dicha etapa el investigador pudo consolidar las discusiones, expresar los resultados y finalmente proponer alternativas al problema planteado.

3.7. Aspectos éticos

Es relevante señalar que la presente cumplió los lineamientos de reacción, asevera el efecto del estudio ético y responsable, expuestos por la Universidad César Vallejo rigiéndonos en la resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, que nos brinda los criterios para la realización del trabajo científico.

En el cual debe primar un pacto mediante la Resolución Universitaria N° 0470-2022/UCV, el respeto irrestricto de los trabajos intelectuales de los escritores mencionadas y el respeto hacia los participantes del estudio propuesto. Adicionalmente, es prioritario señalar que se cumplió el principio de la no maleficiencia durante el desarrollo de la encuesta, es decir no provocó molestia alguna a los encuestados o riesgo para los mismos.

IV.RESULTADOS

Tabla 1.

Baremo general de variables y sus dimensiones.

Variable/Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Variable Modernización estatal	20-46	47-63	64-100
Dimensión Planes estratégicos&operacionales	4-9	10-15	16-20
Dimensión Gestión por pro. y simp. administrativa	4-9	10-15	16-20
Dimensión Presupuesto resultadista	4-9	10-15	16-20
Dimensión Servicio civil meritocrático	4-9	10-15	16-20
Dimensión la gestión evaluativa	4-9	10-15	16-20
Variable Rendimiento Laboral	15-34	35-55	56-75

Nota. Elaborado por el autor.

La tabla representa la leyenda general en función a los instrumentos de recolección de datos aplicados a los contratados públicos de la Municipalidad provincial de huanccabamba, teniendo como variable N° 01 y variable N° 02 de las cuales cada variable consta con 5 dimensiones y cada dimensión tiene su pregunta respectiva, y su valoración es de 1 a 5 donde 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre y 5 = Siempre.

Teniendo como resultados bajo, medio y alto los cuales se ven reflejados con valores en la tabla N° 01.

Además, se consideró realizar pruebas de normalidad a la data recolectada, para identificar que estadístico de correlación idóneo acorde a si los datos son normales o no.

Tabla 2.*Test de viabilidad*

	K-S			S-W		
	E	gl	S.	E	gl	S
Variable Modernización estatal	,389	60	,000	,689	60	,000
Variable Rendimiento Laboral	,467	60	,000	,539	60	,000

Interpretación:

El estudio tiene una población de 60 contratados públicos, por tanto, se consideró la elección de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov^a, dado la significancia de < al 5%; por lo tanto, se deduce que los datos muestran una naturaleza poco convencional, lo que conlleva a una relación no paramétrica. Por tanto, se optó por evaluar el coeficiente de Rho de Spearman.

En cuanto al objetivo general: determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial.

Tabla 3.*Relación entre las variables.*

Nivel de la Variable Modernización estatal	Nivel de la Variable Rendimiento Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	1	1,7%	1	1,7%	2	3,3%
Medio	0	,0%	37	61,7%	2	3,3%	39	65,0%
Alto	0	,0%	7	11,7%	12	20,0%	19	31,7%
Total	0	,0%	45	75,0%	15	25,0%	60	100,0%

Interpretación:

En los resultados del tablero 3, el nivel de la variable Modernización de la gestión pública se valora en un nivel medio (65,0%) correspondiendo efectivamente con el nivel medio percibido por los servidores en un 61,7% respecto de la variable Rendimiento Laboral; además se observa correspondencia en los niveles altos, para la variable Modernización estatal en un 31,7% y para la variable

Rendimiento Laboral en un 20%. Haciendo evidente una posible vinculación directa entre las variables

Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación entre los planes estratégicos operativos y el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial.

Tabla 4.

Vinculación entre los planes estratégicos&operativos y la variable rendimiento laboral

Nivel de la Dimensión Planes Estratégicos Operativos	Nivel de la Variable Rendimiento Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	1	1,7%	0	,0%	1	1,7%
Medio	0	,0%	43	71,7%	6	10,0%	49	81,7%
Alto	0	,0%	1	1,7%	9	15,0%	10	16,7%
Total	0	,0%	45	75,0%	15	25,0%	60	100,0%

Interpretación:

En el tablero 4, el nivel de la dimensión planes estratégicos operativos se verificó en un nivel medio (81,7%) mostrándose correspondencia con la valuación porcentual en nivel medio de la variable Rendimiento Laboral (71,7%); además se observa correspondencia entre los niveles altos de la dimensión Planes Estratégicos Operativos y la variable Rendimiento Laboral con un 16,7% y un 15,0% respectivamente. En otros términos, existe vinculación entre la dimensión y variable expuesta.

Respecto al objetivo específico 02: Determinar la relación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial.

Tabla 5.

Vinculación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y la variable rendimiento laboral

Nivel de la Dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa	Nivel de la Variable Rendimiento Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	2	3,3%	1	1,7%	3	5,0%
Medio	0	,0%	43	71,7%	5	8,3%	48	80,0%
Alto	0	,0%	0	,0%	9	15,0%	9	15,0%
Total	0	,0%	45	75,0%	15	25,0%	60	100,0%

Interpretación:

En el tablero 5, el nivel de la dimensión gestión por procesos, simplificación administrativa se verificó en un nivel medio (80,0%) mostrándose correspondencia con la valuación porcentual en nivel medio de la variable Rendimiento Laboral (71,7%); además se observa correspondencia entre los niveles altos de la dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa y la variable Rendimiento Laboral con un 15,0% y un 15,0% respectivamente. En otros términos, existe vinculación entre la dimensión y variable expuesta.

Respecto al objetivo específico 03: Determinar la relación entre el presupuesto resultadista y el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial.

Tabla 6.*Vinculación entre el presupuesto resultadista y la variable rendimiento laboral*

Nivel de la Dimensión Presupuesto resultadista	Nivel de la Variable Rendimiento Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	1	1,7%	2	3,3%	3	5,0%
Medio	0	,0%	41	68,3%	5	8,3%	46	76,7%
Alto	0	,0%	3	5,0%	8	13,3%	11	18,3%
Total	0	,0%	45	75,0%	15	25,0%	60	100,0%

Interpretación:

En el tablero 6, el nivel de la dimensión presupuesto resultadista se verificó en un nivel medio (76,7%) mostrándose correspondencia con la valuación porcentual en nivel medio de la variable Rendimiento Laboral (68,3%); además se observa correspondencia entre los niveles altos de la dimensión presupuesto resultadista y la variable Rendimiento Laboral con un 18,3% y un 13,3% respectivamente. Haciendo evidente una posible vinculación directa entre la dimensión y la variable.

Respecto al objetivo específico 04: Determinar la relación entre el servicio civil meritocrático y el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial.

Tabla 7.*Relación entre la dimensión servicio civil meritocrático y la variable rendimiento laboral*

Nivel de la Dimensión Servicio Civil Meritocrático	Nivel de la Variable Rendimiento Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Medio	0	,0%	37	61,7%	4	6,7%	41	68,3%
Alto	0	,0%	8	13,3%	11	18,3%	19	31,7%
Total	0	,0%	45	75,0%	15	25,0%	60	100,0%

Interpretación:

En el tablero 7, el nivel del servicio civil meritocrático se verificó en un nivel medio (68,3%) mostrándose correspondencia con la valuación porcentual en nivel medio de la variable Rendimiento Laboral (61,7%); además se observa correspondencia entre los niveles altos de la dimensión Servicio Civil Meritocrático y la variable Rendimiento Laboral con un 31,7% y un 18,3% respectivamente. Existe vinculación entre la dimensión y la variable.

Respecto al objetivo específico 05: Determinar la relación entre la gestión evaluativa y el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial.

Tabla 8.*Vinculación entre el servicio civil meritocrático y la variable rendimiento laboral*

Nivel de la Dimensión Seguimiento, Monitoreo y Evaluación	Nivel de la Variable Rendimiento Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	2	3,3%	0	,0%	2	3,3%
Medio	0	,0%	42	70,0%	8	13,3%	50	83,3%
Alto	0	,0%	1	1,7%	7	11,7%	8	13,3%
Total	0	,0%	45	75,0%	15	25,0%	60	100,0%

Interpretación:

En el tablero 8, el nivel del seguimiento, Monitoreo y Evaluación se verificó en un nivel medio (83,3%) mostrándose correspondencia con la valuación porcentual en nivel medio de la variable Rendimiento Laboral (70,0%); además se observa correspondencia entre los niveles altos de la dimensión Seguimiento, Monitoreo y Evaluación y la variable Rendimiento Laboral con un 13,3% y un 11,7% respectivamente. Existe vinculación entre la dimensión y las variables.

Contrastación de hipótesis

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial de Huanccabamba, región Piura 2023.

Tabla 9.

Correlación de las variables modernización de la gestión pública y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral
Rho Sper	Modernización C estatal	,534 **
	S	,000
	N	60

Interpretación y análisis:

En el tablero 9 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $rS = 0,534^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $<$ al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la variable modernización de la gestión Pública se vincula de manera directa con el rendimiento laboral. Así, se decide **ACEPTAR** la H_i General.

Partiendo de la Hipótesis Específica; H_1 : Los planes estratégicos operativos se relacionan significativamente con rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial de Huanccabamba.

Tabla 10.

Correlación de los planes estratégicos operativos y rendimiento laboral.

			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión Planes estratégicos operativos	C	,655**
		S	,000
		N	60

Interpretación y análisis:

En el tablero 10 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $r_S = 0,655^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $<$ al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión Planes estratégicos operativos se vincula directamente con el rendimiento laboral. Así, se decide **ACEPTAR** la H_1 .

Partiendo de la Hipótesis Específica; H_2 : La gestión por procesos, simplificación administrativa se relaciona significativamente con rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba

Tabla 11.

Correlación de la gestión por procesos, simplificación administrativa y el rendimiento laboral

			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa	C	,594**
		S	,000
		N	60

Interpretación y análisis:

En el tablero 11 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $rS = 0,594^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $<$ al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa se vincula directamente con el rendimiento laboral. Así, se decide **ACEPTAR** la H_2 .

Partiendo de la Hipótesis Específica; H_3 : El presupuesto resultadista se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial.

Tabla 12.

Correlación del presupuesto resultadista y el rendimiento laboral.

Rho de Spearman	Dimensión presupuesta por resultados	Rendimiento laboral	
		C	S
			,359**
		S	,005
		N	60

Interpretación y análisis:

En el tablero 12 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $rS = 0,359^{**}$; garantizado por la significancia bilateral < al 1% (Sig. = ,005). Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión presupuesta por resultados se vincula directamente con el rendimiento laboral. Así, se decide **ACEPTAR** la H_3 .

Partiendo de la Hipótesis Específica; H_4 : El servicio civil meritocrático se relaciona significativamente con rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial de Huanccabamba, región Piura 2023.

Tabla 13.

Correlación del servicio civil meritocrático y el rendimiento laboral.

			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión Servicio civil meritocrático	C	,517**
		S	,000
		N	60

Interpretación y análisis:

En el tablero 13 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $r_s = 0,517^{**}$; garantizado por la significancia bilateral < al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión Servicio civil meritocrático se vincula directamente con el rendimiento laboral. Así, se decide **ACEPTAR** la H₄.

Partiendo de la Hipótesis Específica; H₄: La gestión evaluativa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial.

Tabla 14.

Correlación de la dimensión la gestión evaluativa y el rendimiento laboral

Rho de Spearman	Dimensión La gestión evaluativa	Rendimiento laboral	
		C	
			,542**
		S	,000
		N	60

Interpretación y análisis:

En el tablero 14 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $r_s = 0,542^{**}$; garantizado por la significancia bilateral < al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión La gestión evaluativa se vincula directamente con el rendimiento laboral. Así, se decide **ACEPTAR** la H₅.

V.DISCUSIÓN

La primera discusión trata sobre la vinculación entre la modernización estatal y el rendimiento laboral de los contratados municipales de Huancabamba. En la tabla 9, que se empleó pruebas de correlación no paramétricas de tipo Rho de Spearman, el valor del coeficiente expresa una vinculación directa-media, a partir de los valores de $r_s = 0,534^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $<$ al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la variable modernización estatal se vincula directamente con el rendimiento laboral.

Los resultados guardan relación directa con los **estudios teóricos de McClelland** (1961) que plantea que hay tres inspiraciones en los individuos, que son las necesidades de logro, asociación y poder. Algunos creadores sostienen que estas necesidades son inspiraciones sociales, ya que se aprenden de forma no cognitiva, como resultado de enfrentarse eficazmente al entorno; así como la teoría del *ecosistema digital*, se trata de dar un salto hacia lo más creativo, centrado en el metaverso para mantenerse al día con la administración, acceder a los datos, la pantalla y evaluar para mantenerse alejado de la degradación, garantizar la rectitud, la decencia en la obtención abierta, reclamaciones, entre otros.

En relación a teorías más actuales Fatmir Pérez (2019) considera que la modernización se especifica con la innovación en la forma de ejercer una administración por parte de un administrando, en estos tiempos, dicha innovación guarda relación con la digitalización de los sistemas empleados en brindar una buena atención a los usuarios.

Por lo expuesto la relación entre la innovación de la administración estatal y el performance de los colaboradores guardan una vinculación cercana. Adicionalmente, los **resultados de los estudios** se encuentran respaldados por antecedentes de Espinoza (2021) el cual señala que la innovación gesto-administrativa tiene conexión frontal con el rendimiento laboral en valores de .603 en la escala correlativa de Pherson, y Medina y Rodríguez (2022) en la misma línea la innovación administrativa edil se vincula directamente con el performance laboral con valores de .583 en la escala correlativa de Spearman. EL autor ha considerado mencionados dos ejemplos relevantes en el plano nacional e internacional, pero es preciso señalar que todos los estudios mencionados en los antecedentes han obtenido la misma

corroboración de la vinculación directa entre las variables que son el eje fundamental del estudio plasmado en este documento.

La segunda discusión trata sobre la forma como se relaciona los planes estratégicos operativos y el rendimiento laboral de los contratados ediles. En el tablero 10 se expresó vinculaciones no paramétricas de Rho Spearman, el valor del coeficiente evidencia frontalidad media, a partir de los valores de $rS = 0,655^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $<$ al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que el planteamiento estratégico-operativo se vincula directamente con el performance en el trabajo.

Los resultados se fundamentan en la teoría expuesta por **Bonet y Serrano (2022)** quien se centra en el individuo que desempeña varios roles o trabajos en diversas asociaciones, lo que retrata la sociedad corporativa de vanguardia, además busca la autodirección, un marco utilitario razonable y estable a pesar de los elementos exógenos, permitiendo el cambio de formas de comportamiento y perspectivas de los poderes públicos y representantes. En la misma línea de pensamiento, Fatmir Pérez (2019) precisa que es necesario establecer lineamientos y formas de actuación para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores, para ello las más altas autoridades deben diseñar planes teniendo en consideraciones las capacidades de sus laborantes y el material con el cual cuentan para desarrollar las tareas asignada, de igual forma diferenciar los planes por su tiempo (largo, mediano y corto plazo), y las tareas en las cuales dependen de sus habilidades personales y las que requieren una correcta aplicación del trabajo integrado o grupal.

Adicionalmente los **resultados obtenidos** se encuentran en la misma línea de los análisis de Soto (2021) y Álvarez (2022) los cuales precisan vinculación frontal media entre las variables mencionadas en este párrafo, dicha vinculación corresponde a .612 y .594 en la escala de Spearman, respectivamente. Por lo mencionado, es preciso mencionar que tanto la fundamentación teórica, como los resultados evidenciados en los estudios que forman parte de los antecedentes investigativos guardan firme y estrecha vinculación con los resultados obtenidos por el autor durante el proceso investigativo, es decir los planes previamente diseñados por la institución pública tiene una conexión directo con el desenvolvimiento de los colaboradores al momento de realizar las tareas asignadas.

La tercera discusión trata sobre cómo se relaciona la gestión por procesos y simplificación administrativa con el performance en el trabajo de colaboradores municipales. En la tabla 11 se empleó pruebas de correlación no paramétricas Rho Spearman, el valor del coeficiente distingue conexión frontal-media, a partir de los valores de $rS = 0,594^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $< al 1\%$ (Sig. = ,000). Los valores permiten evidenciar congruencia con la teoría de **Orellana** (2021) el cual señala que a veces la búsqueda constante de cambios para implementar mejorar en la gestión administrativa puede influenciar directamente en el trabajador, y no necesariamente de forma positiva. Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa se vincula directamente con el rendimiento en el trabajo.

Adicionalmente los **resultados obtenidos** se encuentran en la misma línea de los análisis de Soto (2021) y Álvarez (2022) precisan vinculación frontal media entre las variables mencionadas en este párrafo correspondientes a .624 y .597 en la escala de Spearman, respectivamente. Por lo mencionado, es preciso mencionar que tanto la fundamentación teórica, como los resultados evidenciados en los estudios que forman parte de los antecedentes investigativos guardan firme y estrecha vinculación con los resultados obtenidos por el autor durante el proceso investigativo, es decir los planes la continua promoción de una gestión con proceso simples y transparente de una institución pública tiene una conexión directa con el desempeño de los laborantes al momento de realizar las tareas asignadas.

La cuarta discusión trata sobre como el presupuesto resultadista se vincula con el rendimiento laboral de los colaboradores ediles. En la tabla 12 se empleó pruebas de correlación no paramétricas Rho de Spearman, el valor del coeficiente vinculación directa-media, a partir de los valores de $rS = 0,359^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $< al 1\%$ (Sig. = ,005). Lo que permite afirmar que el presupuesto resultadista se vincula directamente con el rendimiento laboral, según lo estipulado por **Fatmir Pérez** (2019) el cual señala que los presupuestos guardan estrecha relación con el performance de cada uno de los colaborandos de las instituciones, tanto en sus actividades individuales como colectivas, es decir el presupuesto asignado debe ser realista de acuerdo a las competencias exigidas a cada uno de las personas asignadas para una labor.

Adicionalmente los **resultados obtenidos** se encuentran en la misma posición analítica de Ceballos (2022) y Soler (2023) precisan vinculación frontal media entre las variables mencionadas en este párrafo correspondientes a .647 y .589 en la escala de Speerman, respectivamente. Por lo mencionado, es preciso mencionar que tanto la fundamentación teórica, como los resultados evidenciados en los estudios que forman parte de los antecedentes investigativos guardan firme y estrecha vinculación con los resultados obtenidos por el autor durante el proceso investigativo, es decir el presupuesto previamente evaluado y asignado por una institución pública tiene una conexión directa con el performance expuesto en el trabajo por los colaboradores al momento de realizar las tareas asignadas.

La quinta discusión trata sobre como el servicio civil meritocrático se relaciona con rendimiento laboral de los contratados públicos de una municipalidad provincial. En la tabla 13 se empleó pruebas de correlación no paramétrica, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $rS = 0,517^{**}$; garantizado por la significancia bilateral $<$ al 1% (Sig. = ,000). Lo que permite afirmar concluyentemente que la dimensión Servicio civil por méritos se conecta directamente con el rendimiento laboral, según lo estipulado por **Fatmir Pérez** (2019), la correcta valoración de las capacidades y actitudes de los miembros que componen una institución pública permitirá un mejor rendimiento global para toda la institución, debido a que se ha seleccionada las mejores piezas posibles para desarrollar un trabajo articulado.

Adicionalmente los **resultados obtenidos** se encuentran en la misma posición analítica de los antecedentes Álvarez (2022) el cual señala que el servicio civil meritocrático tiene vinculación directa con el rendimiento laboral con valores de .584 en la escala correlativa de Speerman, y Juárez (2021) el cual señala que el servicio civil meritocrático tiene vinculación significativa con el performance laboral con valores de .594 en la escala correlativa de Speerman. Por lo mencionado, es preciso mencionar que tanto la fundamentación teórica, como los resultados evidenciados en los estudios que forman parte de los antecedentes investigativos guardan firme y estrecha vinculación con los resultados obtenidos por el autor durante el proceso investigativo, es decir cuando una institución pública no solo considera las selecciones de personal de acuerdo a un criterio meritocrático tendrá complicaciones

al momento de solicitar ciertas tareas acciones a sus laborantes, por tanto hay una conexión directa con el desenvolvimiento de los contratados al momento de realizar las tareas asignadas.

La sexta discusión trata sobre como el monitoreo y evaluación de la gestión se relaciona con rendimiento laboral de los contratados públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba. En la tabla 14 se empleó pruebas de correlación no paramétricas mediante el estadístico Rho de Spearman, el valor del coeficiente distingue la existencia de una correlación directa y media, a partir de los valores de $r_s = 0,542^{**}$; garantizado por la significancia bilateral < al 1% (Sig. = ,000). Según **Orellana** (2021) las mejoras realizadas a los servicios de innovación administrativa deben ser supervisadas de forma constante, no solo el resultado si no la aplicación del mismo para conocer donde se presentan más dificultades o donde se desarrolla mayores ventajas en favor de la institución. En relación a la teoría de Fatmir Pérez (2019) el diagnóstico y evaluación por etapas es la manera más eficiente de conocer los avances y retrasos de los colaboradores, y ello permite tomar acciones para mejorar a un tiempo prudente buscando mejorar los índices de eficiencia. Por lo expuesto la relación entre la innovación de la administración estatal y el performance de los colaboradores guardan una vinculación cercana.

Adicionalmente los **resultados obtenidos** se encuentran en la misma posición analítica de los antecedentes de Álvarez (2022) el cual señala que el monitoreo y evaluación de la gestión se relaciona significativamente con el rendimiento laboral con valores de .584 en la escala correlativa de Spearman, y Soler (2023) el cual señala que el monitoreo y evaluación de la gestión se relaciona significativamente con el rendimiento laboral con valores de .594 en la escala correlativa de Spearman. Por lo mencionado, es preciso mencionar que tanto la fundamentación teórica, como los resultados evidenciados en los estudios que forman parte de los antecedentes investigativos guardan firme y estrecha vinculación con los resultados obtenidos por el autor durante el proceso investigativo, es decir el constante proceso de evaluación por etapas u estaciones permite tener una conciencia de las facilidades y dificultades que presenta el trabajo de los colaboradores de manera específica y estacionaria: por tanto hay una conexión directa el proceso evaluativo y la eficiencia del trabajo de los colaboradores.

VI.CONCLUSIONES

PRIMERA:

Existe una relación directa media entre la modernización estatal y el rendimiento laboral de los contratados de la municipalidad provincial de Huancabamba, valuada en 0.534 en la escala de Spearman.

SEGUNDA:

Existe una relación directa media entre los planes estratégicos operativo y el rendimiento laboral de los contratados de la municipalidad provincial de Huancabamba, valuada en 0.655 en la escala de Spearman.

TERCERA:

Existe una relación directa media entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el rendimiento laboral de los contratados de la municipalidad provincial de Huancabamba., valuada en 0.594 en la escala de Spearman.

CUARTA:

Existe una relación directa media entre el presupuesto resultadista y el rendimiento laboral de los contratados de la municipalidad provincial de Huancabamba., valuada en 0.359 en la escala de Spearman.

QUINTA:

Existe una relación directa media entre el servicio civil meritocrático y el rendimiento laboral de los contratados de la municipalidad provincial de Huancabamba, valuada en 0.517 en la escala de Spearman.

SEXTA:

Existe una relación directa media entre la gestión evaluativa y el rendimiento laboral de los contratados de la municipalidad provincial de Huancabamba, valuada en 0.592 en la escala de Spearman.

VII.RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Es necesario que la Municipalidad establezca un área de modernización para que sirva de guía u oriente el camino a realizar para fomentar y promover la modernización dentro de la institución, para lo cual la Gerencia General debe crear por Ordenanza Municipalidad una nueva área de Innovación Tecnológica.

SEGUNDA:

La Gerencia Municipal debe desarrollar planes estratégicos más detallados o precisos, los cuales se encuentren orientados al cumplimiento de las tareas grupales e individuales de los contratados, y especificado en el TUPA anual.

TERCERA:

Las personas encargadas del proceso de modernización deben coordinar reuniones con la Unidad Legal para establecer que procedimientos administrativos pueden reducirse, sin pasar por encima de los lineamientos establecidos en el TUPA.

CUARTA:

La Gerencia General debe designar una partida presupuestal para la creación del área de innovación municipal, previa aprobación de la Gerencia de Presupuesto.

QUINTA:

La Gerencia de Recursos Humanos debe desarrollar procesos de selección de personas aún más enfocados a captar los mejores talentos en cuanto a sus méritos, de manera tal que el personal contratado sea el idóneo para desarrollar las tareas competentes.

SEXTA:

El proceso de revisión de cumplimiento de metas y funciones debe ser vigilado con mayor rigurosidad por la Gerencia General en concordancia con la unidad de Recursos Humanos, establecer boletines de control que permitan conocer una nota valorativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.

REFERENCIAS

- Alarcón, B., Salvador, H., & Llanes, M. (2019). Medición de la efectividad de la gestión pública de gobiernos locales. *RUMBOS TS(20)*, 175-185. Obtenido de <http://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/355/391>
- Alvarez, A. F. (2022). ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia? [*Tesis de maestría, Universidad EAFIT*]. Repositorio Eafit. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31615/AndresFelipe_AlvarezLondono_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Araya, & Cerpa, A. (s.f.). Después de la nueva gestión pública, ¿Qué? Agenda Pública. //, 2, 1–8. Obtenido de <http://www.agendapublica.uchile.cl/n12/1>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3° edición). Grupo editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baque, G. (2018). Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de los Funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena. [*Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena*]. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5125/UPSE-PTH-2019-0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barragán, M. X. (2022). Postmodernity, public management and information and communication technologies in the Public Administration of Ecuador. *Estado y Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 1(14), 113–131. doi:https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Blas, F. G., Uribe, Y. C., Cacho, A., & Valqui, J. M. (2022). Modernization of the State in public management: Systematic review. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 290-301. doi:<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la Investigación Holística*. Editorial El Nuevo Milenio-Mexico. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Madrid, España: Edenred. Obtenido de https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Cejudo, G. (2016). Nueva gestión pública. Una introducción al concepto y a la práctica. In Biblioteca Básica de Administración Pública. (1ra, Ed.) *Siglo veintiuno editores*, 254. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/272814906_La_nueva_gestion_publica
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Cevallos, A. E. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la empresa publica municipal de agua potable y alcantarillado del Canton la Troncal - 2019. Milagro, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5890>
- Cevallos, T. F., Cantos, E., Cevallos, M. A., & Ponce, J. K. (2023). Analysis of the management of labor competences in the labor performance of the workers of an automotive company. *RECIAMUC*, 7(1), 25-38. doi:[https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.25-38](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38)

- Chancha, Zurita, & Quispe, S. (2022). La modernización de la gestión pública y Gestión de recursos humanos en un gobierno regional peruano, 2022. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Cusma, H. (2022). Modernización de la Gestión Pública:Tendencias internacionales reciente en modernización de la gestión pública. *Gobierno y Políticas Públicas PUCP*. Obtenido de <https://gobierno.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/04/articulo-modernizacion-de-la-gestion-publica.pdf>
- Delgado, V. (2022). Modernization of public management and its influence on citizen care from local governments. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034
- Espinoza, B. D. (2021). Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018. Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrighHIXrjJIHNENTZI7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1697849048/RO=10/RU=http%3a%2f%2frepositorio.undac.edu.pe%2fhandle%2fundac%2f2372/RK=2/RS=l7gjE.yWDJ2bNb0KpLfbde4I9J4-
- García, M. (2015). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Instituto de Estudios Fiscales*,, 47(28), 37–64. Obtenido de http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257
- Gonzales, W., & Vilchez, R. (2021). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Revista Pensamiento & Gestion*(51). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Huanca, J., Morales, C., Zela, C., & Talavera, I. (2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. *Polo del Conocimiento*. doi:doi:10.23857/pc.v6i1.2159
- Iranzo, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones*. Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24010/TFM000746.pdf?sequence=1>
- Jimenez, N. E. (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019. Lima, Perú: CAEN. Obtenido de https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrirbrouSRIJRQHEMB7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1696934505/RO=10/RU=http%3a%2f%2frepositorio.caen.edu.pe%2fhandle%2f20.500.13097%2f201/RK=2/RS=d2P9h2CWeetNsSDprE.gN2HECm4-
- López, A. (2020). Desarrollo Institucional y Reforma del Estado. Indicadores de gestión para el monitoreo de las políticas de modernización en el sector público: Revisión teórica y propuesta para su elaboración. *Instituto Nacional de la Administración Pública*,. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/inap/20171117034605/pdf_395.pdf
- Maizondo, F. R., & Hidalgo, I. (2021). Modernization and Service Quality at Ugel N ° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 61-75. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.06>
- Medina, M., & Rodriguez, R. (2022). Open government as a public policy option for development for the development of local governments in Mexico. *South Florida Journal of Development*, 3(1), 644-658. doi:<https://doi.org/10.46932/sfjdv3n1-047>
- Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Revista científica dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>

- Mendoza, Z. W., Delgado, C. M., García, P. T., & Barreiro, C. I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *4, 4*. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales, M., Bustos, M., & Cerdas, J. (2019). Effects of the New Public Management System on performance: An analysis of Chilean public hospitals. *Revista Salud Pública, 21(3)*, 1-7.
- Moreira, d. S., & Lima, C. (2019). Fiscal management, public management efficiency and socioeconomic development of Ceará municipalities. *Revista de Administração Pública*. Obtenido de https://www.scielo.br/pdf/rap/v53n4/en_1982-3134-rap-53-04-791.pdf
- Muñoz, P. (2020). La gestión pública de los modelos al territorio. In Universidad Sergio Arboleda. (1ra, Ed.) *Manual de ciencia política y relaciones internacionales*.
- Muñoz, P. (2022). Influence of the results budget on the effectiveness of public. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5)*, 4736-4757. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3434
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Perez, F. (2019). *Gestión Pública en el Perú*. Lima-Perú. SV Editores
- Perez, M. (2022). La Motivación Intrínseca y Extrínseca en el Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Pilcomayo 2022. *[Universidad Roosevelt]*. Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1030/TESSIS%20PEREZ%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramió, M. C. (2021). innovación pública en Iberoamérica: presente y tendend}cia de futuro. *CLAD*, 23.
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., & Centurion, C. (2021). Job Performance in the Public Sector: Reforms in the context of the pandemic. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 772-781. doi:10.26495/rce.v8i2.2040
- Restrepo, J. L., Cotrina, Y. E., & Daza, A. (2021). Citizen participation in the social security health system in Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(1), 230-240. doi:<https://doi.org/10.31876/rce.v27i1.35309>
- Ribes, G., Perello, M., & Herrero, A. (2018). *Direccion de Recursos Humanos. Gestion de personas*. Valencia: Editorial Universitat Politecnica de Valencia. Obtenido de https://gdocu.upv.es/alfresco/service/api/node/content/workspace/SpacesStore/12e463ea-e6c5-41d3-a457-7fced3832eba/TOC_0797_04_01.pdf?guest=true
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. doi:<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, C. M. (2022). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021. Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94764>
- Secretaria de Gestión Pública. (2016b). Plan de implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública 2013 - 2016. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Comunicaciones/Comunicados/Plan-Implementacion.pdf>
- Seminario, F., & Delgado, J. (2020). Evaluation according to modernization of the State in municipal management, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131

- Solano, R. G. (2023). La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3180>
- Soto, C. F. (2021). Modernization of public management and its relationship with managerial competencies in the Administrative Administrative Oversight Unit of the Municipality of San Isidro, 2022. Lima, Perú. Obtenido de https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrEaSNzqDJI.54NbaZ7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1697847539/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepositorio.continental.edu.pe%2fhandle%2f20.500.12394%2f10067/RK=2/RS=HfpeaEWWrYK51Lz8X.Bv2XsQgdw-
- 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 Escuela de Posgrado , Maestría en Gerencia Pública . Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10067>
- Sotomayor, A. (2015). Administración de recursos humanos. *Universidad Autónoma de Nuevo León*. México. doi:doi:978-607-27-0535-7
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206. Obtenido de <https://www.ijeba.com/journal/227/download>
- Tamayo, P., & Lazo, T. D. (2020).). La modernización de la gestión pública. Una mirada desde la Inmótica. *Folletos Gerenciales*. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=9a2a6b07-71a5-43a4-afab-c0976f9a7c6d%40pdc-v-sessmgr01>
- Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). The Management Of The Budget For Results And The Quality Of Expenditure In Local Governments. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 24(2). doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>

Vidal, F. (2015). Caracterización de la efectividad e innovación en Centros de Salud Familiar. *Rev. Est. de Políticas Pública*. Obtenido de [doi:dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2015.38354](https://doi.org/10.5354/0719-6296.2015.38354)

Yunching, A. (2022). Modernization of public management to democratize the state. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 2601-2623. [doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.27](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.27)

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
General:	General:	General:	Variable 1:	Dimension1:	
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública de la municipalidad provincial de Huancabamba?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	Modernización de la Gestión Pública.	Planes estratégicos operativos. Gestión por procesos, simplificación administrativa. Presupuesto por resultados. Servicio civil meritocrático. Seguimiento, monitoreo y evaluación.	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Población: 60 Servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba Muestra: No aplica Muestreo: Censal
Específicos:	Específicos:	Específicas:	Variable 2:	Dimension2:	

1. ¿Cuál es la relación entre los planes estratégicos operativo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba?	1. Determinar la relación entre los planes estratégicos operativo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	Los planes estratégicos operativo se relaciona significativamente con desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	Desempeño laboral.	Tareas
2. ¿Cuál es la relación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba?	2. Determinar la relación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	La gestión por procesos, simplificación administrativa se relaciona significativamente con desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.		Objetivos
3. ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba?	3. Determinar la relación entre presupuesto por resultados y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.		Ambiente
4. ¿Cuál es la relación entre el servicio civil meritocrático y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba?	4. Determinar la relación entre el servicio civil meritocrático y el desempeño laboral de los servidores público de la municipalidad provincial de Huancabamba.	El servicio civil meritocrático se relaciona significativamente con desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.		Competencias
5. ¿Cuál es la relación entre seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba?	5. Determinar la relación entre el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba.	El seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión se relaciona significativamente con desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Huancabamba...		

Nota: Cuadro Elaborado por el investigador

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Modernización de la Gestión Pública	La política nacional de la modernización de la gestión pública se entiende en el sentido que aquellos funcionarios públicos y ciudadanos deben organizarse tanto en los procesos operativos con el apoyo de transformar los actos administrativos burocráticos a un procedimiento eficiente y eficaz que arrojen como resultado una mejoría en inversión pública como la satisfacción en los ciudadanos al menor costo posible (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013).	Con respecto a las dimensiones de estudio de la variable, esta se aplicará en un cuestionario con la escala de Likert, que luego de procesar con el SPSS para poder obtener el análisis inferencial y estadístico.	Planes estratégicos operativos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accesibilidad ✓ Transparencia ✓ Receptividad 	Ordinal
			Gestión por procesos, simplificación administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexibilidad a los gestores. ✓ Mejorar el rendimiento 	
			Presupuesto por resultados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan adoptado. ✓ Medidas correctivas. 	
			Servicio civil meritocrático.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ideas ✓ Tradiciones 	
			Seguimiento, monitoreo y evaluación.		

Desempeño laboral	Define que el empleado o funcionario debe cumplir de manera satisfactoria las funciones que se le asigna dentro de la institución a fin de que se pueda ejecutar a las actividades y las metas definidas (Carranza, 2017).	las dimensiones de estudio de la variable, esta se aplicará en un cuestionario con la escala de Likert, que luego de procesar con el SPSS para poder obtener el análisis inferencial y estadístico.	Tareas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidad ✓ Responsabilidad ✓ Calidad ✓ Compromiso ✓ Capacidad de respuesta 	Ordinal
			Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Individuales ✓ Organizacionales 	
			Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones de trabajo ✓ Seguridad ✓ Logística 	
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos ✓ Experiencia ✓ Habilidades ✓ Capacidades ✓ Destrezas 	

Nota: Cuadro Elaborado por el investigador

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública

Estimado trabajador (a) de la entidad pública Municipalidad Provincial de Huancabamba, reciba mi cordial saludo de afecto hacia su persona y la vez solicitarle su participación de carácter anónimo y confiable en el desarrollo del presente cuestionario que tiene por objetivo recoger información sobre el tema de investigación: **“Modernización del Estado Peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura, 2023”**. Se les aclara que nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico, no existe respuesta buena o mala, cada pregunta tiene una escala de cinco opciones, marque con una (X) la que mejor describe lo que piensa usted. Solicito su veracidad frente a la situación que se indica.

Gracias por su participación.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre				
1	2	3	4	5				
Variable 1: Modernización de la gestión pública								
VALORES				Valoración				
				1	2	3	4	5
Dimensión: PLANES ESTRATÉGICOS OPERATIVOS								
1. Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo.								
2. Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar.								
3. En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.								
4. Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.								
Dimensión: GESTION POR PROCESOS, SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA								
5. El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.								

6. Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.					
7. Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos.					
8. Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.					
Dimensión: PRESUPUESTO POR RESULTADOS					
9. Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.					
10. Elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.					
11. Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes					
12. Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.					
Dimensión: SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO					
13. Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público.					
14. Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.					
15. Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.					
16. Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.					
Dimensión: SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN.					
17. Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.					
18. Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.					
19. Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.					
20. Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado trabajador (a) de la entidad pública Municipalidad Provincial de Huancabamba, reciba mi cordial saludo de afecto hacia su persona y la vez solicitarle su participación de carácter anónimo y confiable en el desarrollo del presente cuestionario que tiene por objetivo recoger información sobre el tema de investigación: **"Modernización del Estado Peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura, 2023"**. Se les aclara que nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico, no existe respuesta buena o mala, cada pregunta tiene una escala de cinco opciones, marque con una (X) la que mejor describe lo que piensa usted. Solicito su veracidad frente a la situación que se indica.

Gracias por su participación.

Valoración de cada Ítem.

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

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

Anexo 04: Modelo de Consentimiento Informativo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS PARA
INVESTIGACION DE TESIS DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA – UNIVERSIDAD CESAR
VALLEJO**

Yo _____ identificado(a)
con D.N.I. / C.E. / C.I. / Pasaporte N° _____, declaro la
presente que he sido informado/a por el Ing. ERICKSON SANTIAGO PINTADO VELASCO
sobre la aplicación del presente cuestionario, el cual tiene por finalidad recopilar
información para su estudio de investigación de tesis, y que durara aproximadamente
20 minutos, el cual está financiado por su persona y cuyo objetivo es saber ¿Cuál es la
relación entre la modernización de la gestión pública de la municipalidad provincial de
Huancabamba?.

Yo, habiendo sido informado/a de manera detallada, sencilla, expresa, inequívoca y
previamente al recojo de datos mediante el cuestionario, tengo la opinión de participar
en esta investigación, así como de negarme hacerlo sin afectar mi atención en el servicio.

Estando de acuerdo en participar, doy el consentimiento se me realicen las preguntas
que contiene el instrumento de recolección de datos, y cuya información será usada
netamente con fines de investigación.

Lugar: _____, día _____ mes _____ año

FIRMA DE LA USUARIA



FIRMA DEL INVESTIGADOR



Anexo 05: Matriz de evaluación por juicio de expertos

VALIDACION N° 01

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): Mag. Melgar Ojeda Kevin Alex

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Piura, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización del estado Peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura, 2023.", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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


Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

FIRMA: 
Pintado Velasco, Erickson Santiago
DNI: 45846887



1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MELGAR OJEDA KEVIN ALEX
Grado Profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X)
	Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Gestión Pública Especialista en contrataciones
Institución donde labora:	Ugel Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación 06 años como investigador
Firma	 CPC. Melgar Ojeda Kevin MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (cuestionario de Modernización del Estado Peruano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Modernización del Estado Peruano
Autor (a):	Pintado Velasco, Erickson Santiago
Objetivo:	Determinar la modernización de la gestión pública de los servidores públicos.
Administrador:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad provincial de Huancabamba
Dimensiones	Este cuestionario mide cinco dimensiones: I. Planes estratégicos y operativos (ítems 1, 2, 3, 4); II. Gestión de procesos, simplificación administrativa (ítems 5, 6, 7, 8); III. Presupuesto por resultados (ítems 9, 10, 11).



	12); IV. Servicio civil meritocrático (ítems 13, 14, 15, 16); V. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión (ítems 17, 18, 19, 20).
Confiabilidad	0,906
Escala	Likert
Niveles o rango	Bajo [27 - 53], regular [54 - 108], y Eficiente [109 - 135]
Cantidad ítems	20
Tiempo de ampliación	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión administrativa y calidad de servicio, elaborado por Pintado Velasco, Erickson Santiago el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	criterio.	de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Instrumento que mide la variable 01: Modernización del Estado Peruano

Definición de la Variable

La política nacional de modernización de la gestión pública en el Perú establece que debe estar dirigida a resultados entendiendo por esta a una gestión en la que los funcionarios públicos se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos operativos o misionales como los de apoyo o soporte con el fin de transformar los insumos en bienes y servicios que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible.

Dimensión 1: Planes estratégicos y operativos

Definición de la dimensión: un proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los 40 temas del entorno (Presidencia del Concejo de ministros 2013, p.29).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Accesibilidad	1. Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del	4	4	4	



	público objetivo.				
Transparencia	2. Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar.	4	4	4	
Receptividad	3. En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	4	4	4	
Receptividad	4. Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión por procesos simplificación administrativa

Definición de la dimensión

Las organizaciones modernas estudian estrictamente como optimizar, formalizar y autorizar sus procesos internos, siendo pieza en la cadena de valor (Dassen, 2013, p. 152).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Flexibilidad a los gestores.	5. El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	4	4	4	
Flexibilidad a	6. Los procesos				



los gestores.	administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	4	4	4	
Flexibilidad a los gestores.	7. Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos.	4	4	4	
Mejorar el rendimiento.	8. Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	4	4	4	

Dimensión 3: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión

Contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia del gasto público a través de la conexión completa entre los recursos públicos, los productos y resultados planteados, con la finalidad de beneficiar al ciudadano, (Ministerio de Economía y Finanzas, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Mejorar el rendimiento.	9. Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	4	4	4	
Plan adoptado.	10. Elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal	4	4	4	



	normada por ley.				
Plan adoptado	11. Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	4	4	4	
Plan adoptado	12. Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	4	4	4	

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático

Definición de la dimensión

"Los servidores del Estado están sometidos al escrutinio público y deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, asegurando además como resultados el mayor valor público posible en beneficio de las personas (Presidencia del Consejo de ministros, 2013, p. 44).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Medidas correlativas.	13. Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público.	4	4	4	
Ideas.	14. Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresa.	4	4	4	
Tradiciones	15. Se evaluará el desempeño laboral de acuerdo al logro de los objetivos				

	fijados en la gestión pública.				
Tradiciones.	16. Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del estado.	4	4	4	

Dimensión 5: Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión

Definición de la dimensión

Proyectos desarrollados por entidades que están encaminadas a mejorar o garantizar la presentación de productos o servicios a la ciudadanía (Presidencia del consejo de ministros, 2013, p. 45).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Tradiciones.	17. Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	4	4	4	
Tradiciones.	18. Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	4	4	4	
Tradiciones.	19. Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	4	4	4	
Tradiciones	20. Se evalúa el nivel de satisfacción				




	de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--


CPC. Melgar Ojeda Kevin
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de la variable 02: Desempeño laboral

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MELGAR OJEDA KEVIN ALEX
Grado Profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Gestión Pública Especialista en contrataciones
Institución donde labora:	Ugel Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación 06 años como investigador
Firma	 CPC. Melgar Ojeda Kevin MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (cuestionario de desempeño laboral)



Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor (a):	Pintado Velasco, Erickson Santiago
Objetivo:	Determinar la gestión pública de los servidores públicos.
Administrador:	Individual
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Municipalidad provincial de Huancabamba
Dimensiones	Este cuestionario mide cinco dimensiones: I. Comunicación eficaz (ítems 1, 2, 3, 4); II. El liderazgo (ítems 5, 6, 7, 8); III. La negociación y manejo de conflictos (ítems 9, 10, 11, 12); IV. El trabajo en equipo (ítems 13, 14, 15, 16); V. La toma de decisiones (ítems 17, 18, 19, 20).
Confiabilidad	0,936
Escala	Likert
Niveles o rango	Bajo [20 - 39], regular [40 - 80], y Eficiente [81 - 100]
Cantidad ítems	15
Tiempo de ampliación	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión administrativa y calidad de servicio, elaborado por Pintado Velasco, Erickson Santiago el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

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

Definición de la Variable

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



Dimensión 1: Tareas

El colaborador está en el deber de cumplir con las actividades encomendadas.
(Carranza, 2017).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Oportunidad	1. El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.	4	4	4	
Responsabilidad	2. El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Calidad	3. El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.	4	4	4	
Compromiso	4. El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva.	4	4	4	



Dimensión 2: Objetivos

Menciona que es un punto clave y motivacional por parte de los trabajadores a fin de que puedan lograr sus actividades dentro de un corto y largo plazo (Carranza, 2018).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Capacidad de respuesta	5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.	4	4	4	
Individuales	6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Organizacionales	7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.	4	4	4	
Condición de trabajo	8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.	4	4	4	



Dimensión 3: Ambiente

Indica que el ambiente a trabajar debe cumplir con las mínimas exigencias, seguridad, comodidad en favor del trabajador (Carranza, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Seguridad	9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.	4	4	4	
Logística	10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.	4	4	4	
Conocimientos	11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.	4	4	4	
Experiencia	12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.	4	4	4	

Dimensión 4: Competencias

Menciona que el entorno de trabajo debe cumplir ciertos rasgos de comodidad y buen clima laboral (Sabastizagal et. al 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Habilidades	13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un	4	4	4	

	adecuado desempeño laboral.				
Capacidades	14. El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Destrezas	15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	



CPC. Melgar Ojeda Kevin
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del evaluador
DNI N.º 00251824

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revisiõespaços.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACION N° 02

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): Mag. Timana Álamo Nicolas Francisco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Piura, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización del estado Peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura, 2023.", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

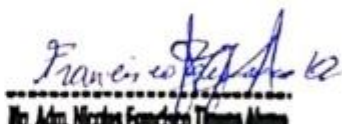
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

FIRMA: 
Pintado Velasco, Erickson Santiago
DNI: 45846887

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TIMANA ALAMO NICOLAS FRANCISCO
Grado Profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Docente metodológico Especialista en contrataciones
Institución donde labora:	Director de la oficina de administración INPE Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación Título del estudio realizado
Firma	 Rp. Adm. Nicolas Francisco Timana Alamo

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (cuestionario de Modernización del Estado Peruano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Modernización del Estado Peruano
Autor (a):	Pintado Velasco, Erickson Santiago
Objetivo:	Determinar la modernización de la gestión pública de los servidores públicos.
Administrador:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad provincial de Huancabamba
Dimensiones	Este cuestionario mide cinco dimensiones: Planes estratégicos y operativos (ítems 1, 2, 3, 4); II. Gestión de procesos, simplificación administrativa (ítems 5, 6,



	7, 8); III. Presupuesto por resultados (ítems 9, 10, 11, 12); IV. Servicio civil meritocrático (ítems 13, 14, 15, 16); V. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión (ítems 17, 18, 19, 20).
Confiabilidad	0,906
Escala	Likert
Niveles o rango	Bajo [27 - 53], regular [54 - 108], y Eficiente [109 - 135]
Cantidad ítems	20
Tiempo de ampliación	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión administrativa y calidad de servicio, elaborado por Pintado Velasco, Erickson Santiago el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	criterio.	que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Instrumento que mide la variable 01: Modernización del Estado Peruano

Definición de la Variable

La política nacional de modernización de la gestión pública en el Perú establece que debe estar dirigida a resultados entendiendo por esta a una gestión en la que los funcionarios públicos se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos operativos o misionales como los de apoyo o soporte con el fin de transformar los insumos en bienes y servicios que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible.

Dimensión 1: Planes estratégicos y operativos

Definición de la dimensión: un proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los 40 temas del entorno (Presidencia del Concejo de ministros 2013, p.29).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Accesibilidad	1. Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características	3	4	3	



	del público objetivo.				
Transparencia	2. Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar.	3	4	4	
Receptividad	3. En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	4	3	4	
Receptividad	4. Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	4	3	4	

Dimensión 2: Gestión por procesos simplificación administrativa

Definición de la dimensión

Las organizaciones modernas estudian estrictamente como optimizar, formalizar y autorizar sus procesos internos, siendo pieza en la cadena de valor (Dassen, 2013, p. 152).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Flexibilidad a los gestores.	5. El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	4	4	3	



Flexibilidad a los gestores	6. Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	3	4	4	
Flexibilidad a los gestores	7. Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos.	3	4	4	
Mejorar el rendimiento.	8. Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	4	4	4	

Dimensión 3: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión

Contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia del gasto público a través de la conexión completa entre los recursos públicos, los productos y resultados planteados, con la finalidad de beneficiar al ciudadano, (Ministerio de Economía y Finanzas, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Mejorar el rendimiento	9. Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	4	4	3	
Plan adoptado.	10. Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la	4	3	4	



	disciplina fiscal normada por ley.				
Plan adoptado	11. Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	4	3	3	
Plan adoptado	12. Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	4	3	4	

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático

Definición de la dimensión

“Los servidores del Estado están sometidos al escrutinio público y deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, asegurando además como resultados el mayor valor público posible en beneficio de las personas (Presidencia del Concejo de ministros, 2013, p. 44).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Medidas correlativas	13. Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público.	3	4	3	
Ideas.	14. Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresa.	3	4	4	
Tradiciones	15. Se evaluará el desempeño laboral de acuerdo al logro	4	4	3	



	de los objetivos fijados en la gestión pública.				
Tradiciones	16. Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del estado.	3	4	4	

Dimensión 5: Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión

Definición de la dimensión

Proyectos desarrollados por entidades que están encaminadas a mejorar o garantizar la presentación de productos o servicios a la ciudadanía (Presidencia del consejo de ministros, 2013, p. 45).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Tradiciones	17. Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	4	3	4	
Tradiciones	18. Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	4	3	4	
Tradiciones	19. Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	4	4	3	
Tradiciones	20. Se busca conocer el				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

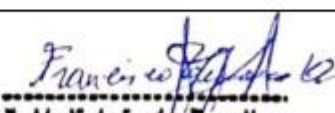
	impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamos.	3	4	4	
--	--	---	---	---	--



Rq. Adm. Nicolas Francisco Thoma Alamo

Instrumento de la variable 02: Desempeño laboral

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HURTADO ARENAS EDSON JUVENAL
Grado Profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Area de experiencia profesional:	Docente metodológico Especialista en contrataciones
Institución donde labora:	Director de la oficina de administración INPE Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación Título del estudio realizado
Firma	 ----- Rq. Adm. Nicolas Francisco Thoma Alamo



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (cuestionario de desempeño laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor (a):	Pintado Velasco, Erickson Santiago
Objetivo:	Determinar la gestión pública de los servidores públicos.
Administrador:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad provincial de Huancabamba
Dimensiones	Este cuestionario mide cinco dimensiones: I. Comunicación eficaz (ítems 1, 2, 3, 4); II. El liderazgo (ítems 5, 6, 7, 8); III. La negociación y manejo de conflictos (ítems 9, 10, 11, 12); IV. El trabajo en equipo (ítems 13, 14, 15, 16); V. La toma de decisiones (ítems 17, 18, 19, 20).
Confiabilidad	0,936
Escala	Likert
Niveles o rango	Bajo [20 - 39], regular [40 - 80], y Eficiente [81 - 100]
Cantidad ítems	15
Tiempo de ampliación	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión administrativa y calidad de servicio, elaborado por Pintado Velasco, Erickson Santiago el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las



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

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

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

Definición de la Variable

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

Dimensión 1: Tareas

El colaborador está en el deber de cumplir con las actividades encomendadas. (Carranza, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Oportunidad	1. El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.	3	3	4	
Responsabilidad	2. El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	3	4	
Calidad	3. El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.	4	3	3	
Compromiso	4. El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva.	4	3	4	

Dimensión 2: Objetivos

Menciona que es un punto clave y motivacional por parte de los trabajadores a fin de que puedan lograr sus actividades dentro de un corto y largo plazo (Carranza, 2018).

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



Capacidad de respuesta	5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.	4	3	4	
Individuales	6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.	3	4	4	
Organizacionales	7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.	4	3	4	
Condición de trabajo	8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.	3	4	4	

Dimensión 3: Ambiente

Indica que el ambiente a trabajar debe cumplir con las mínimas exigencias, seguridad, comodidad en favor del trabajador (Carranza, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Seguridad	9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente	3	4	4	



Logística	10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.	4	4	3	
Conocimientos	11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.	4	3	4	
Experiencia	12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.	4	3	4	

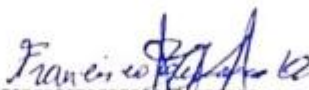
Dimensión 4: Competencias

Menciona que el entorno de trabajo debe cumplir ciertos rasgos de comodidad y buen clima laboral (Sabastizagal et. al 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Habilidades	13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	3	4	4	
Capacidades	14. El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño	4	4	3	



	laboral.				
Destrezas	15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	



Ing. Adm. Nicolás Francisco Torres Almona

Firma del evaluador
DNI N.º 02606538

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutlainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasespacios.com/cited/2017/vol2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACION N° 03

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): Mag. Hurtado Arenas Edson Juvenal

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Piura, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización del estado Peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura, 2023.", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

FIRMA: 
Pintado Velasco, Erickson Santiago
DNI: 45846887

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HURTADO ARENAS EDSON JUVENAL
Grado Profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	Docente metodológico Especialista en contrataciones
Institución donde labora:	Director de la oficina de administración INPE Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Mas de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación Título del estudio realizado
Firma	 Mag. Hurtado Arenas Juvenal Especialista en Gestión Pública

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (cuestionario de Modernización del Estado Peruano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Modernización del Estado Peruano
Autor (a):	Pintado Velasco, Erickson Santiago
Objetivo:	Determinar la modernización de la gestión pública de los servidores públicos.
Administrador:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad provincial de Huancabamba
Dimensiones	Este cuestionario mide cinco dimensiones: Planes estratégicos y operativos (ítems 1, 2, 3, 4); II. Gestión de procesos, simplificación administrativa (ítems 5, 6,



	7, 8); III. Presupuesto por resultados (ítems 9, 10, 11, 12); IV. Servicio civil meritocrático (ítems 13, 14, 15, 16); V. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión (ítems 17, 18, 19, 20).
Confiabilidad	0,906
Escala	Likert
Niveles o rango	Bajo [27 - 53], regular [54 - 108], y Eficiente [109 - 135]
Cantidad ítems	20
Tiempo de ampliación	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión administrativa y calidad de servicio, elaborado por Pintado Velasco, Erickson Santiago el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se esta midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se esta midiendo.
	1. No cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	criterio.	que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Instrumento que mide la variable 01: Modernización del Estado Peruano

Definición de la Variable

La política nacional de modernización de la gestión pública en el Perú establece que debe estar dirigida a resultados entendiendo por esta a una gestión en la que los funcionarios públicos se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos operativos o misionales como los de apoyo o soporte con el fin de transformar los insumos en bienes y servicios que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible.

Dimensión 1: Planes estratégicos y operativos

Definición de la dimensión: un proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los 40 temas del entorno (Presidencia del Concejo de ministros 2013, p.29).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Accesibilidad	1. Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del	4	4	4	



	público objetivo.				
Transparencia	2. Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar.	3	4	4	
Receptividad	3. En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	4	4	4	
Receptividad	4. Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión por procesos simplificación administrativa

Definición de la dimensión

Las organizaciones modernas estudian estrictamente como optimizar, formalizar y autorizar sus procesos internos, siendo pieza en la cadena de valor (Dassen, 2013, p. 152).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Flexibilidad a los gestores.	5. El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	4	4	4	
Flexibilidad a	6. Los procesos				



los gestores.	administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	4	4	4	
Flexibilidad a los gestores.	7. Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos.	4	4	4	
Mejorar el rendimiento.	8. Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	4	4	4	

Dimensión 3: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión

Contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia del gasto público a través de la conexión completa entre los recursos públicos, los productos y resultados planteados, con la finalidad de beneficiar al ciudadano, (Ministerio de Economía y Finanzas, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Mejorar el rendimiento.	9. Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	4	4	4	
Plan adoptado.	10. Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal	4	4	4	



	normada por ley.				
Plan adoptado	11. Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	4	4	4	
Plan adoptado	12. Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	4	4	4	

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático

Definición de la dimensión

"Los servidores del Estado están sometidos al escrutinio público y deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, asegurando además como resultados el mayor valor público posible en beneficio de las personas (Presidencia del Consejo de ministros, 2013, p. 44).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Medidas correlativas.	13. Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público.	4	4	4	
Ideas.	14. Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresa.	4	4	4	
Tradiciones	15. Se evaluará el desempeño laboral de acuerdo al logro de los objetivos	4	4	4	



	fijados en la gestión pública.				
Tradiciones	16. Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del estado.	4	4	4	

Dimensión 5: Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión

Definición de la dimensión

Proyectos desarrollados por entidades que están encaminadas a mejorar o garantizar la presentación de productos o servicios a la ciudadanía (Presidencia del consejo de ministros, 2013, p. 45).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Tradiciones.	17. Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	4	3	4	
Tradiciones.	18. Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	4	4	4	
Tradiciones.	19. Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	4	4	4	
Tradiciones	20. Se busca conocer el impacto de las				




	expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamos.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Mag. Hurtado Arenas Edson Juvenal
Especialista en Gestión Pública

Instrumento de la variable 02: Desempeño laboral

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HURTADO ARENAS EDSON JUVENAL
Grado Profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	Docente metodológico Especialista en contrataciones
Institución donde labora:	Director de la oficina de administración INPE Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Mas de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación Título del estudio realizado
Firma	 <p>Mag. Hurtado Arenas Edson Juvenal Especialista en Gestión Pública</p>

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



3. Datos de la escala (cuestionario de desempeño laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor (a):	Pintado Velasco, Erickson Santiago
Objetivo:	Determinar la gestión pública de los servidores públicos.
Administrador:	Individual
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Municipalidad provincial de Huancabamba
Dimensiones	Este cuestionario mide cinco dimensiones: I. Comunicación eficaz (ítems 1, 2, 3, 4); II. El liderazgo (ítems 5, 6, 7, 8); III. La negociación y manejo de conflictos (ítems 9, 10, 11, 12); IV. El trabajo en equipo (ítems 13, 14, 15, 16); V. La toma de decisiones (ítems 17, 18, 19, 20).
Confiabilidad	0,936
Escala	Likert
Niveles o rango	Bajo [20 - 39], regular [40 - 80], y Eficiente [81 - 100]
Cantidad ítems	15
Tiempo de ampliación	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión administrativa y calidad de servicio, elaborado por Pintado Velasco, Erickson Santiago el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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

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

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

Definición de la Variable

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

Dimensión 1: Tareas

El colaborador está en el deber de cumplir con las actividades encomendadas. (Carranza, 2017).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Oportunidad	1. El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.	4	4	4	
Responsabilidad	2. El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Calidad	3. El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.	4	4	4	
Compromiso	4. El servidor público realiza sus labores con compromiso y actitud positiva.	4	4	4	

Dimensión 2: Objetivos

Menciona que es un punto clave y motivacional por parte de los trabajadores a fin de que puedan lograr sus actividades dentro de un corto y largo plazo (Carranza, 2018).



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Capacidad de respuesta	5. El servidor público tiene capacidad de respuesta frente a los reclamos de los usuarios.	4	4	4	
Individuales	6. Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Organizacionales	7. Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.	4	4	4	
Condición de trabajo	8. Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.	4	4	4	

Dimensión 3: Ambiente

Indica que el ambiente a trabajar debe cumplir con las mínimas exigencias, seguridad, comodidad en favor del trabajador (Carranza, 2018).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Seguridad	9. La seguridad en el ambiente de trabajo permite que	4	4	4	



	el servidor público labore cómodamente.				
Logística	10. La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.	4	4	4	
Conocimientos	11. El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.	4	4	4	
Experiencia	12. La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.	4	4	4	

Dimensión 4: Competencias

Menciona que el entorno de trabajo debe cumplir ciertos rasgos de comodidad y buen clima laboral (Sabastizagal et. al 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Habilidades	13. El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacidades	14. El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	
Destrezas	15. El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.	4	4	4	



Mag. Humberto Torres Córdova Jerezal
Especialista en Gestión Pública

Firma del evaluador
DNI N.º 08665690

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revisiõesespaços.com/citeds2017/citeds2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 06: Confiabilidad de alpha de cronbach

Confiabilidad de la variable 01 - modernización de la gestión pública

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

Confiabilidad de la variable 02 - desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	15

Anexo 07: Carta de respuesta emitida por la entidad

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

Huancabamba, noviembre 14 del 2023

CARTA N° 680-2023-MPH-GA

SEÑOR ING
ERICKSON SANTIAGO PINTADO VELASCO
ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN
REF. : CARTA N° 010-2023/ING.ESPV

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez, en atención al documento de la referencia, le comunico que se autoriza al estudiante de posgrado de la Universidad cesar Vallejo - Piura, Ericksón Santiago Pintado Velasco a realizar su proyecto de investigación denominado: "Modernización del Estado Peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Provincial, Región Piura 2023".

Por tal motivo, manifiesto que se le brindará al estudiante toda la información correspondiente que este alineada a su tema de investigación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA
DIGN. Eulises Arce Vasquez
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
MAY 2006

C.C.
. Archivo
EAV/GAF
Mcrj/Sec.